

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ
อำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุดรราชธานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ
เรื่อง หลักเกณฑ์นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนด ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพ มีชอบ ประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ ภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ความสามารถสูง ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน จึงกำหนดนโยบายการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่าขององค์กรรวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สามารถบริหารงานด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อปฏิบัติการกิจโครงการ/กิจกรรมภายใต้นโยบายสำคัญของรัฐบาล การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานตามแผนงานต่าง ๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งและการเลื่อนระดับ

๒.๑ การสรรหามูลการสายบริหารและสายผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือก ฯลฯ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานีกำหนด

๒.๒ การสรรหาและการเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานีกำหนด

๒.๓ การเลื่อนระดับ ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน และตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำแห่ง ได้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการ พัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมการเรียนรู้ ทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร

๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและบุคลากร ในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน การส่งเสริมสวัสดิการต่างๆตามสิทธิที่พึงมีพึงได้ วิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารงานของหน่วยงาน

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรมีการดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณนั้น ๆ รวมถึงตามแนวทาง ดังต่อไปนี้

๕.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์เงื่อนไข เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๖. นโยบายด้านส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีค่านิยม “ร่วมแรงร่วมใจ (Synergy) มีอาชีพ (Professional) มีคุณธรรม (Moral)” มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส มาตรการต่อต้านการรับสินบน มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน รวมถึงการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมอื่นๆเพื่อให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๗. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการ ความรู้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสมัย หอมศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งขององค์กรที่จะให้องค์กร อยู่รอดและมีความเจริญเติบโต เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ที่ดิน อาคาร สถานที่ และวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ ทั้งนี้ เพราะการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรต่าง ๆ มีทรัพยากร หรือทุนด้านอื่น ๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมต่างกัน และองค์กรสมัยใหม่ต่างถือกันว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็น “ทุน” (Human Capital) ที่จะสร้างความแตกต่าง และสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กร สามารถมีผลการดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ทุนมนุษย์ก็มีลักษณะคล้ายกับทุนประเภท อื่นประการหนึ่ง คือ จะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และสภาพการแข่งขันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสาร การพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในโลก ยุคไร้พรมแดนหรือโลกาภิวัตน์ (Globalization) เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและ ระดับประเทศ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการ ปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบัน และอนาคต มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับ กระแสเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบัน ถือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก คือ เกิดขึ้นทั่วโลก และหลายประเทศ ได้เปลี่ยนผ่านไปก่อนหน้านี้ ซึ่งประเทศไทยก็อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การกระจายอำนาจ เช่นกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงนับเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญยิ่งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการ และสนับสนุนการดำเนินการแก้ไข ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชาชนในพื้นที่ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้ง ยังมีบทบาทในฐานะ เป็นสถาบันการเมืองชั้นพื้นฐาน ในอันที่จะปลูกฝังค่านิยมความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน ดังนั้น ส่วนราชการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการ บริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน จึงได้มีการปรับ บทบาทเข้าหากัน เรียนรู้ร่วมกันรวมทั้งการปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับส่วนราชการอื่น ๆ อย่างกลมกลืนดังจะเห็นได้จากการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

ดังนั้น องค์กรการบริหารส่วนตำบลนาคำ จึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพ ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัด ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ตลอดจนส่งเสริมให้นำศักยภาพของ พนักงานมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ทัศนคติทักษะ ที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและ ป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เมือง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความ สมดุลของชีวิตและการทำงาน

๓) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัล ที่เหมาะสม

๔) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๕) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการ ทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้กำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑. จัดประชุมประจำเดือน เพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงานความรู้ทั่วไป

๒. จัดประชุมย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

๓. จัดทำเอกสาร/วารสาร เผยแพร่ หรือประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย และแจ้งเวียนตามส่วนราชการ

ต่าง ๆ

ประเด็นที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

๑. จัดส่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกที่จัดขึ้น

๒. ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

การพัฒนาบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ผ่านการสร้างแนวทางการ ด้วยหลักการ “การสร้างความสุข (Well-being) ให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) สุขกาย (Physical Well-being)

๒) สุขใจ (Emotional Well-being)

๓) สุขงาน (Intellectual and Occupational Well-being)

๔) สุขสัมพันธ์ (Social and Environmental Well-being)

รวมทั้งการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำอย่างครอบคลุมทุกมิติซึ่งรวมถึงเครื่องมือ หลักสูตรการพัฒนา และกิจกรรมอื่น ๆ ที่สนับสนุนพัฒนาบุคลากร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรา กำลังคนและการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและเป็นเครื่องมือสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ที่มีประสิทธิภาพโดยแบ่งนโยบายออกเป็น ๑๐ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง ที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์กร มีการเตรียมการด้านอัตรากำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและประชากรมีแนวทางกำหนดอัตราส่วนรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยโครงสร้าง องค์กรและการบริหารอัตรากำลัง กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๒. ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคล การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล นาคำให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการ คัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็น ธรรมและความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกันการสรรและเลือกสรรบุคคล เพื่อเป็นพนักงานจ้างให้ยึดหลัก สมรรถนะ ความเท่าเทียมกันใน โอกาส และประโยชน์ของทางราชการ เป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบ ได้

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง การบรรจุและแต่งตั้งให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้ พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น โดยการบรรจุบุคคลและการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับ การขึ้นบัญชี ผู้ได้รับ คัดเลือก และกรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับตำแหน่งให้มีความรู้ทักษะ ในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร มุ่งพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะให้สูงขึ้น เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างนวัตกรรม องค์กรส่งเสริมการเรียนรู้การจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อสร้างองค์กรแห่งการ เรียนรู้พัฒนาทักษะ ดิจิทัล และปรับเปลี่ยนรูปแบบการท างานและการให้บริการของประชาชนด้วยการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน และการพัฒนางาน ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ต้องปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ และให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนด

๕. ด้านการบริหารการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ทุกประเภทตำแหน่งอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม มุ่งเน้นระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร หน่วยงาน ไปสู่ระดับบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร สามารถวัดผล และประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้อง กับนโยบายผู้บริหารและภารกิจในความรับผิดชอบตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การ ปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับ องค์กร โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ใน การเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การ เลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การย้าย การโอน และรับโอนการให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการ บริหาร ทรัพยากรมนุษย์เรื่องอื่น ๆ รวมถึงมีแนวทางรองรับใน

กรณีที่บุคลากรไม่ผ่านการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการประจำปี เช่น มีแผนพัฒนา การปฏิบัติราชการรายบุคคล จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เป็นต้น

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ให้คำนึงถึงคุณภาพ และปริมาณงาน ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการ ปฏิบัติงานความมีคุณธรรม และจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยโดยยึดหลักกฎหมายประกาศหลักเกณฑ์และ คำนึงถึงการประเมินผล การปฏิบัติราชการเป็นสำคัญ และจัดให้มีสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้

๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานและดำรงตน ตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เมือง

๘. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ส่งเสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ให้บุคลากรทุกตำแหน่ง โดยจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรเพื่อเตรียมการสำหรับการเลื่อนระดับ หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

๙. ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้บุคลากรได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

๑๐. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้เกิดความสุขในการ ทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างความผูกพัน ในองค์กร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และ ประโยชน์สุขของประชาชน

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีรายละเอียด ดังนี้

แผนการดำเนินงาน

นโยบาย	งาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล							
๑. ด้านอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลัง	- การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) - การประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลตามตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) - การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์	ไม่ใช้งบประมาณ					สำนักปลัด
๒. ด้านการสรรหาและ เลือกสรรบุคคล	- การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง - การขอใช้บัญชีพนักงานส่วนตำบลจากบัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ					สำนักปลัด
๓. ด้านการบรรจุและ แต่งตั้ง	- การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล - การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ					สำนักปลัด
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล							
๔. ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	- โครงการอบรมหลักสูตร “การพัฒนางานสวัสดิการสังคม และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมของ อบต.”	๘,๐๘๐					ทุกกอง/สำนัก
	- โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ข้าราชการในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้บริหารท้องถิ่น	๕๓,๔๓๒					

นโยบาย	งาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
	- โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ระเบียบ ข้อห้าม ข้อควรระวัง อะไรทำได้ อะไรทำไม่ได้ ของผู้บริหาร และบุคลากรท้องถิ่น ภายใต้ พ.ร.บ.การเลือกตั้งสมาชิกสภาและผู้บริหารท้องถิ่น” - โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “แนวปฏิบัติการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เงินสะสม และขอรับเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ และเสริมความรู้เชิงปฏิบัติในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙” - โครงการอบรม “เตรียมความพร้อมการเลือกตั้งท้องถิ่นและเพิ่มประสิทธิภาพวิทยากรการเลือกตั้งท้องถิ่น เพื่อทำหน้าที่วิทยากรอบรมเจ้าพนักงานผู้ดำเนินการเลือกตั้ง” - โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาหลักประกันบริการทางสังคม และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนางานสวัสดิการสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” - โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “กรณีศึกษาการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุที่ไม่ถูกต้อง และเตรียมความพร้อมเป็นหน่วยรับงบประมาณตรงจากสำนักงานงบประมาณ - โครงการอบรมหลักสูตร “เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น - โครงการอบรมหลักสูตร “การเพิ่มประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม/ระบบสารสนเทศเบี้ยยังชีพ/กองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น และค่าบริการสาธารณสุขสำหรับผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง	๕๗,๓๖๐ ๗,๒๖๘ ๑๕,๒๕๖ ๑๕,๗๖๐ ๘,๐๘๐ ๑๙,๘๙๖					ทุกกอง/สำนัก

นโยบาย	งาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
	- โครงการเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)	ไม่ใช้งบประมาณ					ทุกกอง/สำนัก
๕. การบริหารการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- การประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ - การประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน - การประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ					สำนักปลัด
๖. ด้านงานสวัสดิการและค่าตอบแทน	- การประชุมคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนขั้นเงินเดือนครู และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ - โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ					สำนักปลัด
๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย	- โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิก สภา และพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ - โครงการส่งเสริมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ - โครงการส่งเสริมบุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมและการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ					สำนักปลัด

นโยบาย	งาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๘. ด้านการส่งเสริม ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	- การดำเนินงานเกี่ยวกับส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) การเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล เลื่อนวิทยฐานะของพนักงานครู และการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - การประชุมคณะกรรมการการเลื่อนระดับชำนาญงาน และชำนาญการ - การประชุมคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ไม่ใช้งบประมาณ					ทุกกอง/สำนัก
๙. ด้านความปลอดภัยอา ชีวอนามัยและสภาพแวด ล้อมในการทำงาน	- โครงการกิจกรรมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยมุ่งเน้นด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานประจำปี - โครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพแก่บุคลากรภายในองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ					ทุกกอง/สำนัก
๑๐. การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	- โครงการกิจกรรม ๕ ส - กิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร - กิจกรรมสร้างความผูกพันภายในองค์กร - โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากรของหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ					ทุกกอง/สำนัก