

แผนการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง
อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ดำเนินภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม บัญญัติให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนใน ท้องถิ่นของตนเองนอกจากนี้ยังมีกฎหมายเฉพาะอื่นๆ ที่ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้นอีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งการบริหารงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีผู้ขับเคลื่อน การดำเนินการและทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนภารกิจงานให้สำเร็จลุล่วง

วิสัยทัศน์

“องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เป็นองค์กรบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นบริการสาธารณะ ยึดหลักพอเพียงชุมชน ประชาชนอยู่ดีมีสุข”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพหลัก อาชีพเสริมของเกษตรกรให้เป็นไปตามแนวทางเกษตร ทฤษฎีใหม่และดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเสริมสร้างขีดความสามารถในการดำเนินธุรกิจ การเกษตรอุตสาหกรรมในครัวเรือนให้เข้มแข็ง

๒. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคน ครอบครัว หมู่บ้าน ตำบลให้มีความเข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และพัฒนาหมู่บ้าน ตำบลน่าอยู่อย่างยั่งยืน

๓. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาเส้นทางคมนาคม ระบบไฟฟ้า ระบบจราจร และระบบระบายน้ำ ในหมู่บ้าน ตำบลให้เพียงพอและทั่วถึง

๔. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดหา และพัฒนาแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค และน้ำสำหรับทำ การเกษตรอย่างเพียงพอและทั่วถึง

๕. ส่งเสริม สนับสนุนการรณรงค์ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อในหมู่บ้าน ตำบล รวมถึง สนับสนุนกิจกรรมที่ป้องกัน หลีกเลี่ยงหรือชะลอการเจ็บป่วยของประชาชน ในหมู่บ้าน ตำบล

๖. สนับสนุนการบริการประชาชนในหมู่บ้าน ตำบลโดยเน้นการบริการให้เกิดความประทับใจ ฉับไว ถูกต้อง เป็นธรรม และเสมอภาค เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตย

๗. ส่งเสริม สนับสนุน เด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไป ให้ได้รับการศึกษาที่ดีขึ้น มีปัจจัยสนับสนุนด้าน การศึกษารวมทั้งส่งเสริมการอนุรักษ์และสืบทอด ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามด้วย

๘. สนับสนุนส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้กับหมู่บ้านตำบล พื้นฟูทรัพยากรดินให้มีความอุดมสมบูรณ์ และส่งเสริมให้มีระบบการกำจัดขยะอย่างครบวงจร

เป้าประสงค์

๑. เสริมสร้างขีดความสามารถในการดำเนินธุรกิจการเกษตรอุตสาหกรรมในครัวเรือนให้เข้มแข็ง

๒. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. มีการพัฒนาเส้นทางคมนาคมทั่วถึงทั้งตำบล

๔. พัฒนาแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคอย่างยั่งยืน

๕. รณรงค์ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อในหมู่บ้านและตำบล

๖. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตย

๗. เด็กเยาวชนประชาชนทั่วไป ให้ได้รับการศึกษาที่ดีขึ้น

๘. พื้นฟูทรัพยากรดินให้มีความอุดมสมบูรณ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- | | |
|-------------------------|--|
| ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ | การส่งเสริมการประกอบ อาชีพหลักให้แก่เกษตรกร |
| ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ | แก้ไขปัญหายาเสพติด และความปรอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน |
| ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ | ส่งเสริมสนับสนุนก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม เส้นทาง การ คมนาคม (ทางบก) |
| ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ | ส่งเสริมสนับสนุนการบริการน้ำบริโภคแก่ ประชาชนและสถานที่ราชการ |
| ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ | สนับสนุนการอบรมให้ความรู้ด้าน สุขภาพอนามัยแก่ประชาชน |
| ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ | สนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ |
| ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ | ส่งเสริมการก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม อาคาร สถานที่ ในโรงเรียนและศูนย์
เด็กเล็ก |
| ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๘ | ส่งเสริมสนับสนุนการกำจัดขยะมูลฝอย แบบครบวงจร |

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อให้การบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและเป็นเครื่องมือสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ที่มีประสิทธิภาพโดยแบ่งนโยบายออกเป็น ๑๐ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

ให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์กร มีการเตรียมการด้านอัตรากำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและประชากร มีแนวทางกำหนดอัตราส่วนรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคลากรที่เหมาะสมเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยโครงสร้างองค์กรและการบริหารอัตรากำลังกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคล

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ให้ใช้วิธีสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียม การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างให้ยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมกันในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบได้

๓. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

การบรรจุแต่งตั้งให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นโดยการบรรจุบุคคลและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับการขึ้นบัญชี ผู้ได้รับคัดเลือก และกรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๔. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับตำแหน่งให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร มุ่งพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะให้สูงขึ้น เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมองค์กร ส่งเสริมการเรียนรู้การจัดการจัดความรู้ในองค์กรเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้พัฒนาทักษะดิจิทัลและปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการประชาชนด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งต้องปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ และให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด

๕. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทตำแหน่งอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม มุ่งเน้นระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร สามารถวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารและภารกิจในความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนระดับ การ

แต่งตั้ง การย้าย การโอน และการรับโอน การให้ออกจากราชการ การให้รางวัล และการบริหารทรัพยากร มนุษย์เรื่องอื่นๆ รวมถึงมีแนวทางรับในกรณีที่บุคลากรไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น มี แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล จัดส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการเป็น ต้น

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

การเลื่อนขั้นเงินเดือนรีค่าตอบแทน ให้คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผลของงานที่ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัย โดยยึดหลักกฎหมาย ประกาศหลักเกณฑ์และค่านึงถึงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นสำคัญ และจัดให้มีสวัสดิการพื้นฐานที่รัฐกำหนดให้

๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและรักษาวินัย

ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยอย่าง เคร่งครัด โดยปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

๘. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ส่งเสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทุกตำแหน่ง โดยการจัดทำ แผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ บุคลากรเพื่อเตรียมการสำหรับการเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

๙. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ให้มีการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ รวมทั้ง ส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้มีบุคลากรได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

๑๐. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้เกิดความสุขในการทำงานและสร้างความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐผลประโยชน์สุขของประชาชน

แผนการดำเนินงาน

แผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีรายละเอียดดังนี้

นโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร	ระยะเวลาการดำเนินงาน			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๑. อัตราค่าจ้างและการบริหารอัตราค่าจ้าง	-การปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี -การรายงานผลการบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปี -การจัดทำสถิติอัตราค่าจ้าง	- -				
๒. การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร	-การสอบพนักงานจ้าง -การขอใช้บัญชีพนักงานส่วนตำบลจากบัญชี กสค.	๑๑๒,๘๐๐ -				
๓. การบรรจุแต่งตั้ง	-การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล -การสั่งจ้างพนักงานจ้าง	- -				
๔. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	-โครงการฝึกอบรมพัฒนาประสิทธิภาพคณะ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านแก้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๓๐๐,๐๐๐				
๕. การบริหารผลการปฏิบัติงาน	-การประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการ ปฏิบัติงาน -การประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับ ดีเด่น -การประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	- - -				
๖. สวัสดิการและค่าตอบแทน	-การประชุมคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน	-				
๗. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย	-โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและ เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๒๐,๐๐๐				

นโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร	ระยะเวลาการดำเนินงาน			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๘. การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนระดับของ พนักงานส่วนตำบลและเลื่อนวิทยฐานะของ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล -การประชุมคณะกรรมการเลื่อนระดับฯ ระดับ ชำนาญงาน และระดับชำนาญการ -การเลื่อนวิทยฐานะพนักงานครู	- - -				
๙. ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-กิจกรรม ๕ ส.	-				
๑๐. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	-กิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ	-				