



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่



วิสัยทัศน์: พัฒนาคมน สู่องค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

บทนำ

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

อีกทั้ง ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ได้วางทิศทางสำคัญในการมุ่งปฏิรูปสู่การเป็น "ภาครัฐดิจิทัล ทันโลก เปิดกว้าง และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง" สอดรับอย่างเป็นเนื้อเดียวกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ที่มุ่งพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้าและเศรษฐกิจมูลค่าสูงอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในหมวดหมายที่ ๑๒ ซึ่งเน้นย้ำเรื่องการพัฒนาบุคลากรให้เป็น "กำลังคนสมรรถนะสูง" มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเพียบพร้อมด้วยทักษะแห่งอนาคต เพื่อเป็นเสาหลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทุกมิติ และกำหนดพันธกิจ “สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มี ผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการ และพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล”

เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของภาครัฐ และอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ จึงต้องกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ กำหนดนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ดังนี้

๑. พิจารณาวางแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์กร

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแก้ไขเพิ่มเติม ให้เหมาะสม

แต่งตั้งคณะกรรมการ การจัดทำแผนอัตรากำลังโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ และ ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีระยะเวลา ๓ ปี หากพบว่างานมีความยุ่งยากของงานเพิ่มขึ้น และเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญที่ต้องกำหนดตำแหน่งใหม่ให้เป็นระดับสูงขึ้น และหรือยุบเลิกตำแหน่งงานที่เกินความจำเป็น กำหนดตำแหน่งงานใหม่ ให้ดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ภายใต้ระเบียบที่ บังคับใช้ในการนั้น

๒. การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ต้องเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง โดยให้มีอัตรว่างไม่เกิน ร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง การสรรหาต้องมีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ โดยมีวิธีการดังนี้

๒.๑ การสอบแข่งขัน

การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคล เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๒ การคัดเลือก

การคัดเลือก หมายถึง การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีวิธีการ ดังนี้

(๑) การสอบแข่งขัน

(๒) การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบล

(๓) การสอบคัดเลือก

(๔) การคัดเลือก

๒.๓ การบรรจุและแต่งตั้ง

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้ง ตามลำดับในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

๒.๔ การย้าย

การย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอีกตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลเดียวกัน ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้สั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู และพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๕ การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องมีการประกาศรับสมัครผ่านบอร์ด ประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ และช่องทางการสื่อสารอื่นๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ อีกทั้งประชา สัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เพื่อสร้างการรับรู้ และเข้าถึง กลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๖ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร โดยแต่งตั้งจากหัวหน้าส่วนราชการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร รวมถึงหัวหน้าส่วนราชการอื่นภายในหน่วยงานเพื่อให้เกิดความ โปร่งใส เป็นธรรม

๓. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากร

พนักงานส่วนตำบลต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดย เคร่งครัด อยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกัน มิให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย อย่างไรก็ดี องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่จะเน้นการส่งเสริมและป้องกันมากกว่าการกล่าวโทษ เพื่อสร้าง วัฒนธรรมอันดีขององค์กร ให้เป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ ให้ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยจัดทำสิ่งเป็นลายลักษณ์อักษร และเป็นปัจจุบัน รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย หาก ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบโดยทันที

๔. การพัฒนาบุคลากร “พัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง ยิ่งขึ้น”

๑. ให้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความชัดเจนและเป็นระบบ พัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มี ความรู้ ความชำนาญมากขึ้นในการพัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวหน้าใน วิชาชีพ และสร้างผลงานที่มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนต่อไป

๒. กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดีมีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดส่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรต่าง ๆ ของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ส่วนราชการจัดขึ้น พัฒนาส่วน ราชการ ให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” โดยอาศัยกระบวนการ “การจัดการความรู้” มีการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมา ใช้ในงานทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากร เช่น e-learning หรือ e-exam

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีระบบการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พัฒนา คุณภาพชีวิตให้กับบุคลากร มีการสร้างสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี ที่เหมาะสมในที่ทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัย เช่น จัดโครงการหรือกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัย และความหลากหลายของบุคคลภายในองค์กร เพิ่มช่องทางการแสดงความคิดเห็น อันจะทำให้บุคลากร มีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรผู้มีคุณธรรม และ จริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชน ที่ปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ อำเภอสว่างวีรญาติ จังหวัดหนองบัวลำภู

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยงานรับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	อัตรากำลังของบุคลากรที่สอดคล้องกับ ค่างานและปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→			งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๒	การสรรหาบุคลากรตามกรอบ อัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การโอน การย้าย รวมถึง การสรรหาพนักงานจ้าง	มีผู้ครองตำแหน่งร้อยละ ๘๐ ของ อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→			งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๓	การประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→			ทุกสำนัก/กอง
๔	ระบบการบริหารอัตรากำลังในระบบ บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	ระดับความสำเร็จในการบันทึกข้อมูล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ (LHR)	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→			งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

