



**แผนการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙**

**องค์การบริหารส่วนตำบลปงเตา
อำเภองาว จังหวัดลำปาง**

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. หลักเกณฑ์และเหตุผล

ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)

๒. เป้าประสงค์ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลปงเตา มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า นายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๓. อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ศึกษาวิเคราะห์ ให้คำปรึกษาหรือเสนอแนะทิศทางการกลยุทธ์ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยง สอดคล้อง และต่อเนื่องตามนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กร
๒. ศึกษาวิเคราะห์ จัดทำและปรับปรุงวิธีการ และเครื่องมือต่างๆ ที่สนับสนุนงาน การจำแนกตำแหน่งและการประเมินผลกำลังคนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพ และตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร
๓. จัดทำโครงการหรือกิจกรรม การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุกับความต้องการ และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง

๔. ศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๕. กำกับ ติดตามการดำเนินงาน เสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากร บุคคลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๖. กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน และการสรรหา เลือกรับบุคคล ตั้งแต่การสอบ คัดเลือก การคัดเลือก การสอบแข่งขัน การโอน การย้าย การเลื่อนระดับ เป็นต้น และเป็นไปตาม หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่เน้นความโปร่งใส และเป็นธรรม

๗. กำกับ วางแนวทางการทำงาน แก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

๘. กำกับ ติดตาม ควบคุม และดูแลการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบงานด้านสารสนเทศข้อมูล บุคคล ทะเบียนประวัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านสารสนเทศและข้อมูลบุคคลเป็นปัจจุบัน

๙. กำกับ ติดตาม ควบคุม และตรวจสอบการจัดทำแผนเกษียณอายุของบุคลากรและลูกจ้างตาม ระเบียบ และแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างราบรื่น และเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรไว้ล่วงหน้าสำหรับตำแหน่งที่มีความสำคัญ

๑๐. จัดทำ ปรับปรุงข้อเสนอแนวทาง เพื่อให้มีหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากร บุคคลขององค์กรให้ดีขึ้น

๑๑. การปรับปรุงและการจัดทำโครงสร้างองค์กร การแบ่งงานภายใน และการกำหนดหรือปรับ ระดับตำแหน่งงาน เพื่อให้การดำเนินงานของแต่ละตำแหน่งงาน และแต่ละส่วนราชการในสังกัดสามารถ สนับสนุนนโยบาย และภารกิจหลักขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๔. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและ

การสร้างความสุขในองค์กร

๕. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลังสามป ต้องตั้งอยู่พื้นฐานของอำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบ เหตุผลและความจำเป็น ถูกต้องตรงตามระเบียบหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องสอดคล้อง กับปริมาณของ งานที่ต้องการ ทั้งนี้ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารสวนตำบลต้องเป็ นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลสวนทองถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๒ การขอกำหนดโครงสร้างสวนราชการ และการกำหนดอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบ ภายในสวนราชการ จะต้องเป็นไปตามกฎ ขอระเบียบ และหนังสือสั่งการของกรมส่งเสริมการ ปกครองทองถิ่น หรือ หน่วยงานที่มีอำนาจกำกับหรือควบคุมดูแลที่ออกโดยชอบด้วยกฎหมายทุกประการ

๑.๓ การปรับปรุงกรอบอัตราค่าหลังสามปี โดยขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับปรุงตำแหน่งจะต้องประกอบด้วย เหตุผลความจำเป็นและต้องแสดงรายละเอียดของงานอย่างละเอียดครบถ้วนจะต้องมี การบรรยายลักษณะงานของตำแหน่ง (Job Description) ทั้งตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิมและตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่อย่างชัดเจน

๒. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหาร ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๑

๒.๒ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติให้ดำเนินการตามแผนสรรหา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากลางขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปงเตา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลปงเตา ในแต่ละครั้งปีงบประมาณนั้นๆ

๕. นโยบายสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล และการรักษาวินัยของบุคลากร

เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีแนวทางและกลไกระบบตรวจสอบจากภาคประชาชนและเครือข่าย เพื่อความโปร่งใสในการทำงาน มีกิจกรรมการเสริมสร้าง หลักธรรมาภิบาลประกอบด้วยหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า มีระบบป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน รวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมและประชาชน โดยให้มีการประกาศประมวลจริยธรรม ของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ประกาศยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่นในองค์กรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๖. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้า

เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพจึงมีจุดมุ่งหมายไปยังบุคลากรให้มีความตระหนักต่อความสนใจคุณค่า จุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง การได้รับสารสนเทศเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน่วยงาน การวิเคราะห์เป้าหมายในอาชีพ และการกำหนดแผนปฏิบัติงานเพื่อบรรจุเป้าหมายในอาชีพ

๗. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีการบริหารงานโดยยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน เสริมสร้างสภาพแวดล้อม ในการทำงานให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยและถูกสุขลักษณะทำให้บุคลากรมีความสุข พึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน สร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)

๖. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร ได้แก่

๑. จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติ ตามที่บุคลากรแจ้งความประสงค์
๓. ให้บุคลากรในองค์กรเข้ารับการอบรมผ่านระบบ e-learning ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (Local MOOC)
๔. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลปงเตา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
๕. โครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหาร และสมาชิกสภาท้องถิ่น
๖. โครงการเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณ

**แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปงเตา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙**

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นตาม นโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑.การวางแผน อัตรากำลัง	๑.๑)แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และฉบับปรับปรุง	เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบลปงเตา	ไม่ใช้ งบประมาณ		←————→		
	๑.๒) กำหนดสมรรถนะหลักสมรรถนะผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน มาใช้เป็น เครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรร หา การเลื่อนเงินเดือน และปรับ ตำแหน่ง การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การวางแผนการ พัฒนาบุคลากรและการบริหาร ผลตอบแทน	ไม่ใช้ งบประมาณ	←————→		←————→	
๒.ด้านการสรร หาบรรจุ และ การแต่งตั้ง บุคลากร	๒.๑) การสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้ง บุคลากร	สรรหาบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติ ให้ดำเนินการตามแผนการสรรหา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ไม่ใช้ งบประมาณ	←————→			

ประเด็นตามนโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๓. ด้านการพัฒนาศูนย์บุคลากร	๓.๔) โครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสมาชิกสภา อบต. ผู้นำชุมชน และประชาชนทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลปงเตา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	เพื่อพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งมีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร เพื่อป้องกันการทุจริตในหน้าที่การงาน	๕๐,๐๐๐		↔		
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๔.๑) ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลปงเตา	เพื่อสร้างความเป็นธรรม เสมอภาคในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	↔		↔	
๕. ด้านสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาลและการรักษาวินัยของบุคลากร	๕.๑) จัดให้มีประมวลจริยธรรมและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณพนักงานส่วนท้องถิ่น , สภาการบริหารท้องถิ่น	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นได้ทราบถึงประมวลจริยธรรมและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ และถือปฏิบัติตาม	ไม่ใช้งบประมาณ	↔			
	๕.๒) กิจกรรมแสดงสัญลักษณ์ต่อต้านการทุจริต	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	↔			

ประเด็นตาม นโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๖. ด้านการสร้าง ความก้าวหน้า	๖.๑) แบบสอบถามการพัฒนาบุคลากรการ วิเคราะห์เป้าหมายในอาชีพ และการกำหนด แผนปฏิบัติงาน	เพื่อทราบถึงความต้องการพัฒนา ความต้องการฝึกอบรม	ไม่ใช้ งบประมาณ	←→			
	๖.๒) คู่มือประกอบการฝึกอบรมเพื่อเป็นการ เผยแพร่ความรู้	เพื่อเป็นความรู้แนวทางการ ปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	←→			
๗. ด้านการ พัฒนาคุณภาพ ชีวิต	๗.๑) ๑. กิจกรรม ๕ ส. ๒. กิจกรรมจิตอาสา ๓. โครงการออมเงินผู้บริหาร สมาชิก สภา อบต.และเจ้าหน้าที่ อบต.ปงเตา	เพื่อสร้างสามัคคีในหมู่คณะและมี สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	←→→→→			

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นตามนโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑.พัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการในตำแหน่งสายงานต่างๆ		ไม่ใช้งบประมาณ	←—————→			