



แผนบริหาร และการพัฒนาทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ดำเนินภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม บัญญัติให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองนอกจากนี้ยังมีกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ ที่ได้กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้นอีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งการบริหารงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีผู้ขับเคลื่อน การดำเนินการและทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนภารกิจงานให้สำเร็จ

วิสัยทัศน์

“ตำบลน่าอยู่ เขตสุขภาพดี ปลูกฝังภูมิปัญญา
มีธรรมาภิบาล น้อมนำวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

พันธกิจที่ ๑ ปรับปรุงและพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งสาธารณูปโภคสาธารณูปการให้ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้ ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจที่ ๓ การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

พันธกิจที่ ๔ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษา ศาสนาตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๕ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี

พันธกิจที่ ๖ สร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรป่าไม้ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมการเชื่อมโยงการท่องเที่ยว และพัฒนาการกีฬา

พันธกิจที่ ๗ การสร้างความเข้มแข็งด้านการเงินการคลัง โดยการปรับปรุงกระบวนการบริหารการเงินการคลังให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่เดิม และได้รับโอนจากการกระจายอำนาจรัฐบาล

พันธกิจที่ ๘ การเพิ่มศักยภาพของผังเมืองให้เป็นเครื่องมือชั้นนำและสนับสนุนการพัฒนาเมืองอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาด้านอื่นๆ

พันธกิจที่ ๙ พัฒนาประสิทธิภาพ เพิ่มบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล ในงานด้านสังคมสงเคราะห์และการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

พันธกิจที่ ๑๐ พัฒนาระบบการสร้างเสริมหลักประกันสุขภาพ เพิ่มบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล ในงานด้านลานกีฬา ลานสุขภาพต่างๆ

พันธกิจที่ ๑๑ พัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านการเมือง การบริหาร และการปกครองให้กับประชาชน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบต่างๆ และสร้างระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดีใน อบต.

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการวางแผน การบริหารจัดการและการให้ประชาชนมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ัตรากำลังคน และการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและเป็นเครื่องมือสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองศรีสะเกษ ที่มีประสิทธิภาพโดยแบ่งนโยบายออกเป็น ๑๐ ด้าน ดังนี้

๑ ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

ให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์กร มีการเตรียมการด้านอัตรากำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและประชากร มีแนวทางกำหนดอัตร่าส่วนรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยโครงสร้างองค์กรและการบริหารอัตรากำลังกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒ ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคล

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกันการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างให้ยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมกันในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบได้

๓ ด้านการบรรจุและแต่งตั้งการบรรจุและแต่งตั้ง

ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นโดยการบรรจุบุคคลและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับการขึ้นบัญชี ผู้ได้รับคัดเลือก และกรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

๔ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับตำแหน่งให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร มุ่งพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะให้สูงขึ้น เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมองค์กร ส่งเสริมการเรียนรู้การจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้พัฒนาทักษะดิจิทัลและปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการของประชาชนด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ต้องปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๕ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทตำแหน่งอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม มุ่งเน้นระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร หน่วยงาน ไปสู่ระดับบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร สามารถวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารและภารกิจในความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การย้าย การโอน และรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารทรัพยากรมนุษย์เรื่องอื่น ๆ รวมถึงมีแนวทางรองรับ ในกรณีที่บุคลากรไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น มีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เป็นต้น

๖ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ให้คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัย โดยยึดหลักกฎหมาย ประกาศหลักเกณฑ์และคำนึงถึงการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นสำคัญ และจัดให้มีสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้

๗. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ส่งเสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทุกตำแหน่ง โดยจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรเพื่อเตรียมการสำหรับการเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

๘. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้บุคลากรได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

๙. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้เกิดความสุขในการทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
นักทรัพยากรบุคคล (นางสาวปัญญาภัทร นารินทร์)

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ (การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี) แผนการกำหนดกรอบระยะเวลาในการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง
 เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๑.๑ : มีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ อบต. โนนคือ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ลำดับที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	รายละเอียดของโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ	พื้นที่ดำเนินการ/ บุคคลเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	พ.ศ. ๒๕๖๘		พ.ศ. ๒๕๖๙									
						ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. .ย	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.	ส. ค.	ก. ย.
๓	การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ตรวจสอบอัตราว่างและสำรวจรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเบื้องต้น วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาทบทวนขั้นตอน วิธีการและแนวทางการปฏิบัติปรับขั้นตอน วิธีการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริง พร้อมจัดทำแผนการกำหนดกรอบระยะเวลาในการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งดำเนินการตามแผนการกำหนดกรอบระยะเวลาในการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง	<ul style="list-style-type: none"> •จัดเตรียมแผนการดำเนินงานสรรหาพนักงานจ้าง เสนอผู้บังคับบัญชา •ประสานงานกับหน่วยงานหัวหน้าส่วนราชการ •ประชุมเพื่อกำหนดการจัดทำประกาศรับสมัคร •สรุปตารางการกำหนดวัน ต่างๆ 	-	บุคคลทั่วไป	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักปลัด - และเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้อง นักทรัพยากรบุคคล 	←											→

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
นักรทรัพยากรบุคคล (นางสาวปัญญภัทร นารินทร์)

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ (การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี)

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๑.๑ : มีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ อบต.โนนค้อ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ลำดับที่	โครงการ/งาน/ กิจกรรม	รายละเอียดของโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	พื้นที่ดำเนินการ/ บุคคลเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	พ.ศ. ๒๕๖๘		พ.ศ. ๒๕๖๙									
						ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. .ย.	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.	ส. ค.	ก. ย.
๑๑	• การจัดทำหนังสือ ประสานงาน การตอบ รับ กับหน่วยงานอื่น ทางการบริหารงาน บุคคล	- จัดทำร่างหนังสือ การบริหารงานบุคคลต่างๆ - ตรวจสอบความถูกต้อง - การรายงานให้อำเภอทราบ	-	พนักงานส่วน ตำบล/พนักงาน ครู/พนักงานจ้าง ตามภารกิจ/ พนักงานจ้างทั่วไป ทุกตำแหน่ง	- สำนักปลัด - และ เจ้าหน้าที่ เกี่ยวข้อง นักรทรัพยากร บุคคล	←											→

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
นักทรัพยากรบุคคล (นางสาวปัญญาภัทร นารินทร์)

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ (การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี)

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๑.๑ : มีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ อบต.โนนค้อ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ลำดับที่	โครงการ/งาน/ กิจกรรม	รายละเอียดของโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	พื้นที่ดำเนินการ/ บุคคลเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	พ.ศ. ๒๕๖๘			พ.ศ. ๒๕๖๙							
						ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. .ย	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.	ส. ค.
๑๓	• การจัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	- ขออนุมัติจัดทำโครงการ - เสนอโครงการ - แจงเวียนให้พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู/พนักงานจ้างในสังกัดทราบ - จัดทำกิจกรรม ตามโครงการ เช่น การรณรงค์งดเหล้าเข้าพรรษา การแต่งกายด้วยชุดขาว ทุกวันพระฯลฯ	-	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู/พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไปทุกตำแหน่ง	- สำนักปลัด - และเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้อง นักทรัพยากรบุคคล											← →

ส่วนที่ ๔

การติดตามและประเมินผล

คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่อยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และรายงานผลการปฏิบัติในรอบปีที่ผ่านมาให้กับผู้บริหารท้องถิ่นทราบเพื่อนำไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการในปีถัดไป

การกำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล

การกำหนดระยะเวลาในการติดตาม

คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ได้กำหนดทั้งระยะเวลาในการติดตาม ประเมินผลของแต่ละโครงการ/แผนงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของแต่ละโครงการทั้งนี้ได้กำหนดทั้งระยะเวลาในการติดตามและประเมินผลอย่างน้อยโครงการละ ๑ ครั้ง และจะประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการในภาพรวมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วรายงานผลและเสนอความเห็นซึ่งได้จากการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาต่อ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว และประกาศผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาให้ประชาชนในพื้นที่ได้ทราบโดยทั่วกันอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งภายในเดือนธันวาคมของทุกปี ทั้งนี้ให้ตีประกาศโดยเปิดเผยไม่น้อยกว่าสามสิบวัน