

แผนดำเนินการตามนโยบาย
บริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไฟ
อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตามที่นายเดชณ แก้วคุ้มภัย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ได้นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ดำเนินการไปด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยยึดหลักประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างถูกต้องและยั่งยืนโดยมีหัวข้อนโยบายหลัก ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา
๒. ด้านการพัฒนา
๓. ด้านการรักษาไว้
๔. ด้านการใช้ประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ มีการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด โดยการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ เน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ได้กำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรง ตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษาฯ คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษาฯ ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสาย งานการศึกษาของท้องถิ่น จัดระบบรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา พัฒนาหลักสูตรแนะ แนว การวัดและประเมินผล ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรง ตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

แผนดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
๑. การสรรหา (Recruitment)	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) สามารถปรับปรุงแผน อัตรากำลังได้ในระยะเวลา ๓ เดือน/ครั้ง	สำนักปลัด	ตลอดปี ๒๕๖๖	-รายงานผล การ ดำเนินการ ประจำปี
	๒. การสรรหาพนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้าง ให้เป็นไป ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ กำหนดให้ทันต่อความ เปลี่ยนแปลงและเมื่อขาด กำลังคน	-ดำเนินการสรรหา พนักงานส่วนตำบลใน ตำแหน่งว่าง ภายใน ๙๐ วัน -สรรหาพนักงานจ้าง ให้ ทันต่อความเปลี่ยนแปลง และเมื่อขาดกำลังคน	สำนักปลัด	ตลอดปี ๒๕๖๖	-รายงานผล การ ดำเนินการ ประจำปี

	๓. การให้โอนและการรับโอน พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการ ประเภทอื่น	-ดำเนินการรับโอนและให้ โอนพนักงานส่วนตำบลหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือ ข้าราชการประเภทอื่น ภายใน ๙๐ วัน	สำนักปลัด	ตลอดปี ๒๕๖๖	-รายงานผล การ ดำเนินการ ประจำปี
	๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการ สรรหาจากผู้แทนหน่วยงาน	-ในการสรรหาพนักงาน จำงให้แต่งตั้ง คณะกรรมการในการสรรหาจากผู้แทนหน่วยงาน	สำนักปลัด	ตลอดปี ๒๕๖๖	-รายงานผล การ ดำเนินการ ประจำปี
๒. ด้านการ พัฒนา Development	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ตามความ ต้องการพัฒนารายบุคคล	สำนักปลัด	ตลอดปี ๒๕๖๖	-รายงานผล การ ดำเนินการ ประจำปี
	๒. ส่งเสริมให้พนักงานส่วน ตำบลพัฒนาตนเองด้วยการ อบรมกับหน่วยงานอื่น	-ให้พนักงานส่วนตำบลเข้า ร่วมฝึกอบรม สัมมนา กับ หน่วยงานอื่นตามความ ต้องการของพนักงานส่วน ตำบล	สำนักปลัด	ตลอดปี ๒๕๖๖	-รายงานผล การ ดำเนินการ ประจำปี
	๓. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงาน ที่มีต่อการบริหารงานบุคลากร	-ดำเนินการประเมินความ พึงพอใจของบุคลากรใน หน่วยงานที่มีต่อการ บริหารงานบุคลากรปีละ ๑ ครั้ง	สำนักปลัด	ตลอดปี ๒๕๖๖	-รายงานผล การ ดำเนินการ ประจำปี
๓. ด้านการรักษา ไว้ Retention	๑. ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ เพื่อเพิ่มทักษะใหม่ ๆ ให้กับ บุคลากร	-จัดกิจกรรม/โครงการ ศึกษาดูงานประจำปี / กิจกรรมพัฒนาองค์กร	สำนักปลัด	ก.พ.-ก.ย. ๒๕๖๖	รายงานผล การดำเนิน โครงการ
	๒. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร ในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน	-ปรับปรุงฐานข้อมูล บุคลากรในระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นทาง ชาติให้เป็นปัจจุบัน	สำนักปลัด	ตลอดปี ๒๕๖๖	-รายงานผล การ ดำเนินการ ประจำปี
	๓. จัดกิจกรรมยกย่องชมเชย บุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดีในด้าน ต่างๆ	-ดำเนินคัดเลือกพนักงานที่ มีผลการประพฤติปฏิบัติ ตนดีเด่นประจำปีประกาศ ยกย่องชมเชย เผยแพร่ลง เว็บไซต์ อบต.	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	เม.ย. ๒๕๖๖	ประกาศ . อบต
	๔ ควบคุมให้การประเมินผล การปฏิบัติราชการข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จำงเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่	- ควบคุมให้การ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ	สำนักปลัด	ตลอดปี ๒๕๖๖	-รายงานผล การ ดำเนินการ ประจำปี

	กำหนด พร้อมทั้งการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด และให้เป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคน	พนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (ภายใน ๓ วันหลังรอบการประเมิน) -การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด และให้เป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคน (ภายใน ๑๕ วัน นับจาก ๑ เม.ย./ต.ค.)			
๔. ด้านการใช้ประโยชน์ Utilization	๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการ	-จัดทำคำสั่งมอบหมายงานให้แก่พนักงานส่วนตำบล แยกเป็นรายกองและรวบรวมจัดทำเป็นคำสั่งรวมของ อบต. -จัดกิจกรรมส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบ วินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการ	สำนักปลัด	ตลอดปี ๒๕๖๖	-รายงานผลการดำเนินการประจำปี
	๒.การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ดำเนินการด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม	-การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆดำเนินการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม	สำนักปลัด	ตลอดปี ๒๕๖๖	-รายงานผลการดำเนินการประจำปี
	๓. การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ให้ยึดความรู้ความสามารถและประโยชน์ต่อองค์กรเป็นหลักในการคัดเลือก	-การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆให้ยึดความรู้ความสามารถและประโยชน์ต่อองค์กรเป็นหลักในการคัดเลือก	สำนักปลัด	ตลอดปี ๒๕๖๖	-รายงานผลการดำเนินการประจำปี

วิสัยทัศน์

“สุขภาพดี มีการศึกษา พัฒนาเป็นนิจ เศรษฐกิจยั่งยืน พื้นฟูประเพณี ประชาชนมีส่วนร่วม”

เป้าประสงค์

บุคลากรมีสมรรถนะและขีดความสามารถสูงขึ้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่สุจริต มีความโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล พร้อมทั้งมีคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์หลัก

๑. วางแผนอัตรากำลังแสวงหาพนักงานตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ รองรับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์จังหวัดนครศรีธรรมราช

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ให้ข้าราชการพร้อมเป็นผู้นำในขับเคลื่อนระบบราชการเพื่อรองรับกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตในการปฏิบัติงานให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน

๓. พัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงาน พัฒนาคุณภาพของระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วน ทันสมัยมีการเชื่อมโยงข้อมูลทั้งภายในและภายนอก สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมเป็นองค์กรที่มีการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมและการบูรณาการร่วมกัน ปลูกฝังจิตสำนึกให้เป็นข้าราชการที่ดี มีจิตบริการ มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐาน