



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙



เทศบาลตำบลน้ำก่ำ

อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

บทนำ

สืบเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรเป็นกลไกสำคัญที่จะทำหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารที่ได้แถลงไว้ต่อสภาเทศบาลตำบลน้ำก่ำให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ดังนั้นจึงได้กำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลน้ำก่ำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาข้าราชการ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคลากร เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ตลอดจนส่งเสริมให้นำศักยภาพของบุคลากรไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิด ประโยชน์ ซึ่งแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรได้กำหนดรายละเอียดแผนงาน โครงการ กิจกรรม ต่างๆ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความชัดเจนในการ ปฏิบัติมากขึ้น สามารถติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนได้สะดวก รวดเร็ว และชัดเจนแม่นยำอีกทั้งยังได้ ทราบถึงข้อบกพร่องควรแก่การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ต่อไป

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อแสดงถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๒) เพื่อแสดงถึงรายละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม งบประมาณที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม รวมถึงระยะเวลาในการดำเนินงานในโครงการ/กิจกรรม เพื่อการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๓) เพื่อวางแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๑ ปี เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำก่ำมีความรู้ทั้งไปด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๕) ให้เทศบาลตำบลน้ำก่ำเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่
- ๖) เพื่อใช้สำหรับติดตามประเมินผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลัง ของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เป็นอย่างดี รวมถึงการพัฒนา ระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน การพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ

๒. นโยบายด้านการสรรหา

การสรรหา เลือกรสรรคน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกรสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนมกำหนด

๓. นโยบายด้านการบรรจุ และการแต่งตั้ง

การสรรหาบุคคลสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน การคัดเลือก การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนมกำหนด

๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๕. นโยบายด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษา คนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

๖. นโยบายด้านส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรม และรักษาวินัยในองค์กร

ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานและรักษาวินัย โดยยึดถือปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของ ทางราชการอย่างเคร่งครัด

๗. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน


มีการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ พนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ อย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ (Corporacy Competency) โดยการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป


๘. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และมีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อาทิ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆในระบบออนไลน์

จากนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลน้ำก่ำนั้น เป็นไปเพื่อการดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลน้ำก่ำจึงได้กำหนดแผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น โดยมี รายละเอียดการดำเนินการ จำนวนเงินงบประมาณ และระยะเวลา ดำเนินการตามเอกสารแนบท้าย

ลงชื่อ..........ผู้จัดทำแผน
(นางสาวนิสาลักษณ์ โพธิ์ตะนัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ..........ผู้เสนอแผนฯ
(นายสิทธิพงษ์ แก้วภูมิแท้)
รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ลงชื่อ..........ผู้เห็นชอบแผนฯ
(นายสิทธิพงษ์ แก้วภูมิแท้)
รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลน้ำก่ำ

ลงชื่อ..........ผู้อนุมัติแผนฯ
(นายกีศักดิ์สัน เสโนฤทธิ์)
นายกเทศมนตรีตำบลน้ำก่ำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลน้ำคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	พ.ศ.๒๕๖๘			พ.ศ.๒๕๖๙									
			ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑.การบริหารทรัพยากรบุคคล															
๑.๑ การวางแผนอัตรากำลัง	วิเคราะห์ วางแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	ไม่มีใช้งบประมาณ	↔	↔	↔										
๑.๒ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	ดำเนินการสรรหาบุคลากรให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม กำหนด	ไม่มีใช้งบประมาณ	↔	↔	↔										
๑.๓ การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร	สรรหาสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติ การบรรจุ/การคัดเลือก/การสอบคัดเลือก/การจัดจ้างพนักงานจ้าง	๒๐,๐๐๐	↔	↔	↔										
๑.๔ การย้าย การโอน หรือการเลื่อน	การย้าย การโอน การรับโอน หรือ การเลื่อนในระดับที่สูงขึ้น	ไม่มีใช้งบประมาณ													
๑.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง เพื่อใช้เป็น ข้อมูลประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งของพนักงานจ้างและการต่อสัญญาจ้าง	ไม่มีใช้งบประมาณ						↔							↔

