



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

Human Resource Management

ITA ๒๕๖๙ : OIT 0๑๓

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลรัตนวาปีศรีเจริญ
อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ

คำนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่วางหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาล

เทศบาลตำบลรัตนวารศรีศรีเจริญ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญ ครอบคลุมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ในส่วน OIT ข้อ ๐๑๓ เพื่อแสดงถึงความโปร่งใสและหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลขององค์กร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

เทศบาลตำบลรัตนวาปีศรีเจริญ อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและจะต้องอยู่ภายใต้การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลรัตนวาปีศรีเจริญเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

เทศบาลตำบลรัตนวาปีศรีเจริญ ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และได้กำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑.แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM)

๑.ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

ให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบท ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กร มีการเตรียมการด้านอัตรากำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและประชากร มีแนวทางกำหนดอัตราส่วนรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่มีความเหมาะสมเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยโครงสร้างองค์กรและการบริหารอัตรากำลังกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังสามปี

๒.ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคล

เพื่อให้เทศบาลตำบลรัตนวาปีศรีเจริญ มีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยในการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งต้องมีความรู้ความสามารถตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล และต้องยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้ได้คนดี คนเก่งเข้าสู่ระบบราชการและต้องดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญ (ก.ท.จ.อำนาจเจริญ) และหนังสือสั่งการ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

๓.ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

การบรรจุและแต่งตั้งให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น โดยการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับการขึ้นบัญชี ผู้ได้รับคัดเลือกและกรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

๔.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีความเหมาะสมกับสายงานและตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับภารกิจตามนโยบายของรัฐบาลหรือขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.ด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทตำแหน่งอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม มุ่งเน้นระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับบุคคลเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร สามารถวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารและภารกิจในความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปประกอบในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเรื่องต่างๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง เป็นต้น

๖.ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการประกอบกับสมรรถนะในด้านต่างๆ และความรู้ความสามารถ ความอดทนและความเสียสละในการปฏิบัติราชการ ความมีระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรมและต้องยึดมั่นในหลักกฎหมายที่กำหนดให้ต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

๗.ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมให้มีมาตรการความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างอย่างเหมาะสม

๒.แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Development Plan :HDP)

๑.การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถให้สอดคล้องกับตำแหน่งของแต่ละสายงานอย่างเหมาะสม โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่างๆ หรือกิจกรรมเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)

๒.การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัย

ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐประเภทต่างๆ ได้แก่ ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น และประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างถูกต้อง เพื่อมิให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติราชการซึ่งจะส่งผลการการรักษาวินัยของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต่อไป

๑.แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีรายละเอียดดังนี้

นโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	ระยะเวลาการดำเนินงาน				หมายเหตุ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑.๑ด้านอัตรากำลังและการบริหาร อัตรากำลัง	-การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง สามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙ เพื่อให้โครงสร้างส่วนราชการและ กรอบอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับ ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล รัตนวาปีศรีเจริญ และเป็นการบริหาร จัดการ ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→	→	→	
	-การรายงานผลการบริหารงานและการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→	→	→	
	-การจัดทำสถิติอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→	→	→	
๑.๒ด้านการสรรหาและเลือกสรร บุคคล	-สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผน อัตรากำลังสามปี	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→	→	→	
๑.๓ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	-บรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→	→	→	
	-รับโอนพนักงานเทศบาลหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นอื่น	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→	→	→	
	-แต่งตั้งบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→	→	→	

นโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	ระยะเวลาการดำเนินงาน				หมายเหตุ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑.๔ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	-คัดเลือกและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน	๓๑๐,๐๐๐	←	→			
	-โครงการอบรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น	๑๕,๐๐๐	←	→			
๑.๕ การบริหารผลการปฏิบัติราชการ	-แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	
	-ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ				→	
	-การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	←		→		
๑.๖ สวัสดิการและค่าตอบแทน	-จ่ายเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน	ไม่ใช้งบประมาณ	←		→		
	-แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	←				
	-ประเมินการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน	ไม่ใช้งบประมาณ	←		→		
๑.๗ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	กิจกรรม ๕ส	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→			

๒.แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีรายละเอียดดังนี้

นโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	ระยะเวลาการดำเนินงาน				หมายเหตุ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๒.๑ การส่งเสริมความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	-กิจกรรมการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๓๑๐,๐๐๐	←			→	
	-กิจกรรมเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	
๒.๒ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และรักษาวินัย	-ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมผู้บริหาร ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภา ประมวล จริยธรรมพนักงานเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	
	-ประกาศเจตนารมณ์สุจริตโปร่งใส และงด รับ งดให้ของขวัญของกำนัล	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	
	-โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรสุจริต	๑๐,๐๐๐	←			→	
๒.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	-ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้มี ความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายใน การปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง	๓๑๐,๐๐๐	←			→	
	-กิจกรรมนันทนาการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์อันดีในเทศบาลตำบลรัตนวา รีศรีเจริญ	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	