

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลชีเหล็ก  
อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

งานกรรเจ้ำหน้าทึ่ สำนักปลัดอบต.

โทร. ๐ ๔๓๕๐ ๑๗๕๙

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลชี้เหล็ก**  
**อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลชี้เหล็ก อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ประกาศใช้ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลชี้เหล็กในด้านต่างๆ ตั้งแต่การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอน การ ย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้น เงินเดือน การลงโทษและการให้พ้นจากตำแหน่ง เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล ชี้เหล็ก จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๘ ประเด็น ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน
๒. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
๓. การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร
๔. การพัฒนาบุคลากร
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นนโยบาย	แผนการดำเนินงาน ตามนโยบาย	ตัวชี้วัด	หมายเหตุ
๑. การวางแผน กำลังคน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเจ้าหน้าที่รายงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล เท่าไหร่</li> <li>- ร่วมกันวิเคราะห์อัตรากำลัง ว่ามีตำแหน่งว่างหรือไม่ หากมี ตรวจสอบว่าได้ตั้งเงินเดือน/ค่าตอบแทนในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ หรือไม่ และได้วางแผนการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติหน้าที่ อย่างไร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่เกินร้อยละ ๓๕</li> <li>- กรณีมีตำแหน่งว่าง ให้วางแผนการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติหน้าที่ เช่น กรณีข้าราชการ มีการสรรหา การย้าย การโอน การรับโอน การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เป็นต้น</li> </ul>	

ประเด็นนโยบาย	แผนการดำเนินงานตามนโยบาย	ตัวชี้วัด	หมายเหตุ
<p>๒. การสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การสรรหา : มอบนโยบายให้งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยยึดหลักความเท่าเทียม หลักสมรรถนะ หลักความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เกิดประโยชน์สูงสุดของราชการ</li> <li>- การคัดเลือก : ผู้บริหารดำเนินการคัดเลือกพนักงานจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ในตำแหน่งหน้าที่ของตน และการมีส่วนร่วม การช่วยเหลืองานอื่นๆ</li> <li>- การเลื่อนขั้นเงินเดือน : ผู้บริหารมีนโยบายการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผู้ที่มีการปฏิบัติงานดีเด่น และลดหลั่นกันลงมาตามผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ภายใต้หลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนผู้สมัครเข้ารับการสรรหาไม่น้อยกว่า ๒ คน</li> </ul>	
<p>๓. การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่ผ่านการคัดเลือก เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</li> <li>- ผู้บริหารมีการร้องขอใช้บัญชีการสอบแข่งขัน จาก กสธ. เพื่อให้ผู้ที่ผ่านการสอบแข่งขันและขึ้นบัญชีไว้ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีโอกาสในการที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการขอใช้บัญชีฯ จากตำแหน่งที่ว่าง</li> </ul>	
<p>๔. การพัฒนาบุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรที่มีความประสงค์ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ได้ส่งตัวไปเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ หลักสูตรตรงตามตำแหน่ง เช่น การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการการ จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การดำเนินการทางวินัย การบริหารการเงิน การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ เป็นต้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้าราชการได้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</li> </ul>	

ประเด็นนโยบาย	แผนการดำเนินงาน ตามนโยบาย	ตัวชี้วัด	หมายเหตุ
๕. การประเมินผล การปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ประเมินฯ ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในสังกัด ตามข้อตกลงที่ได้จัดทำไว้ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ โดยยึดหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน</li> <li>- ผู้ประเมินฯ คอยให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อเสนอแนะให้แก่ผู้รับการประเมินฯ ในระหว่างรอบการประเมิน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้าราชการมีการจัดทำแบบประเมินฯ จากบันทึกข้อตกลงครบถ้วนทุกคน</li> </ul>	
๖. การส่งเสริม จริยธรรมและการ รักษาวินัยของ บุคลากรในหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร โดยรับฟังบรรยายให้ความรู้ หัวข้อ “คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่เป็นข้าราชการที่ดี” ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชี้เหล็ก</li> <li>- นายกอบต.ชี้เหล็ก แจ้งประกาศจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง การสร้างวัฒนธรรม "สุจริต โปร่งใส ร้อยเอ็ดใสสะอาด ๒๕๖๖"</li> <li>- นายกอบต.ชี้เหล็ก แจ้งแนวทางในการปฏิบัติตนในการดำรงตน ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานส่วนตำบล ครู และลูกจ้างเข้าฟังบรรยายไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</li> </ul>	
๗. การสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมให้พนักงานได้รับความก้าวหน้าในสายงาน ได้แก่ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น</li> <li>- ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะสำหรับแต่ละตำแหน่งและตั้งงบประมาณไว้เพียงพอ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้าราชการได้รับการคัดเลือกและเลื่อนระดับที่สูงขึ้น</li> <li>- ข้าราชการได้เข้ารับการฝึกอบรม</li> </ul>	
๘. การพัฒนา คุณภาพชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดกิจกรรมทำความสะอาดสถานที่ทำงานตามโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ณ อาคารสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชี้เหล็ก</li> <li>- กิจกรรมจิตอาสาเพื่อทำความสะอาดบริเวณโดยรอบสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชี้เหล็ก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำความสะอาดสำนักงานภายใต้สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด ๒๐๑๙)</li> <li>- จัดทำกิจกรรมจิตอาสา</li> </ul>	