

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง
อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดนครราชสีมา

๑. การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

ใน พ.ศ. ๒๕๕๐ ถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นของไทย ด้วยการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ฉบับนี้ได้แสดงเจตนารมณ์ที่ชัดเจนของรัฐที่จะกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่ารัฐธรรมนูญทุกฉบับที่ผ่านมา จากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นผลให้เกิดการตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น คือ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในด้านการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น โดยมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับท้องถิ่นของตนได้โดยตรง และให้มีองค์กรกลางทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลาง กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม

๒. ความหมายของการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ในด้านต่างๆ ตั้งแต่ การแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักระบบคุณธรรม และหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

๓. ระบบโครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

๑. ระบบชั้นยศ

ระบบชั้นยศ (Common level) เริ่มใช้ครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๘ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการจัดโครงสร้างทุกตำแหน่งตามระดับมาตรฐานกลาง (Common Level) เป็น ๑๑ ระดับ คือ การกำหนดระบบโครงสร้างการบริหารงานบุคคลโดยใช้ตัวตำแหน่งเป็นตัวตั้งในการกำหนดเงินเดือนและบริหารบุคคลต่างๆ จึงได้มีการกำหนดตำแหน่ง รายละเอียดหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง และเงื่อนไขของคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งเอาไว้ จากนั้นก็เป็นกลุ่มตำแหน่ง แล้วเป็นสายงาน จุดอ่อนที่สำคัญของระบบนี้ คือ การใช้ระบบเงินเดือนซึ่งใช้มาตรฐานเดียวกัน คือ ๑-๑๑ แล้วก็ใช้บัญชีเดียว การจ่ายค่าตอบแทนจึงไม่สะท้อนกับผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ไม่จูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถ “คนดี คนเก่ง” อยู่ในระบบราชการได้

๒. ระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง Broadband)

เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๑ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (กถ.) และคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (กจ. กท. และ ก.อบต.) ได้มีประกาศปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น จาก “ระบบซี” ไปเป็น “ระบบแท่ง (Broadband)” ถือเป็น การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในระบบราชการไทยโดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนระบบจำแนกตำแหน่งและ ค่าตอบแทน การปรับปรุงระบบวินัย และการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในข้าราชการพลเรือน นอกจากผลกระทบ ข้างต้นแล้ว สิ่งที่สำคัญคือ การยึดหลักคุณธรรม หลักสมรรถนะ หลักผลงาน หลักการกระจาย อำนาจ และหลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงานโดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘

การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกกลุ่มประเภทได้ ๔ ประเภท ได้แก่

๑) ประเภททั่วไป คือ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการ งานปฏิบัติการ ของ หน่วยงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งบรรจุจากผู้จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

๒) ประเภทวิชาการ คือ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จปริญญาทางวิชาการตามที่ ก.ถ. กำหนดให้ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

๓) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น คือ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย กอง สำนัก หรือตำแหน่งอื่น ที่มีระดับเทียบเท่าตามที่ ก.ถ. กำหนด

๔) ประเภทบริหารท้องถิ่น คือ ตำแหน่งปลัดและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง อบจ. เทศบาล และ อบต. หรือตำแหน่งอื่นที่มีระดับเทียบเท่า ตามที่ ก.ถ. กำหนด

๔. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนคมสร้างตนเอง

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนคมสร้างตนเอง ตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการ บริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การ บริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ มีดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. กองส่งเสริมการเกษตร
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๕. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง มีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๖. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒. ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒.๓ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

๓.๑ การปฐมนิเทศ

๓.๒ การฝึกอบรม

๓.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๓.๔ การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๓.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๖ การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีถัดไป

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรว่างตามงบประมาณ
๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น					
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๑	๑	๑	๐
- รองปลัดปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๑	๑	๑	๐
๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น					
- หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	๑	๑	๑	๐
- ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๑	๐
- ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๑	๐
- ผู้อำนวยการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ต้น	๑	๑	๑	๐
- ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	ต้น	๑	๑	๑	๐
๓. ประเภทวิชาการ					
- นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๐
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๐
- นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๐
- นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๐
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๑	๑	๐	๑
- นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๐	๑
- นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๐
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๐
- นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๐
- นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๐
- วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๐	๑
- นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๐	๑
- นักวิชาการเกษตร	ชำนาญการ	๑	๑	๐	๑
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๐

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตราว่างตามงบ
๓. ประเภททั่วไป					
- เจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด อบต.)	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๐	๑
- เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๐	๑
- เจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง)	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๐
- เจ้าพนักงานการเกษตร	ปฏิบัติการ/ ชำนาญงาน	๑	๑	๐	๑
- เจ้าพนักงานธุรการ (กองส่งเสริมการเกษตร)	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๐	๑
- นายช่างโยธา (คนที่ ๑)	อาวุโส	๑	๑	๑	๐
- นายช่างโยธา (คนที่ ๒)	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๐
๔. ครู					
- ครู คศ.๑	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๐
- ครู คศ.๒	ชำนาญการ	๕	๕	๕	๐
- ครู คศ.๓	ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๐
๕. พนักงานจ้าง					
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๙	๙	๙	๐
- พนักงานจ้างทั่วไป	-	๖	๖	๕	๑
รวมทั้งสิ้น		๕๐	๕๐	๔๐	๑๐

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา

๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
๑. การจัดทำและปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	เพื่อเพื่อกำหนดกรอบตำแหน่งและ โครงสร้างให้สอดคล้องกับภารกิจของ หน่วยงาน และค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่เกินร้อยละ ๔๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒. การสรรหาและเลือกสรรพนักงาน ส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อบรรจุ แต่งตั้ง รับโอน (ย้าย)	เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถมา ปฏิบัติงาน ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	เพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการ เลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาความดี ความชอบ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ - ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ (รอบที่ ๑) ๑ - ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๙ (รอบที่ ๒)
๔. การดำเนินการทางวินัย	เพื่อควบคุมความประพฤติให้เป็นไปตาม ระเบียบแบบแผน ไม่ให้กระทำความผิด ทางวินัย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

๒. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
๑. โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อปลูกจิตสำนึก การประพฤติตน ด้านคุณธรรม จริยธรรม	๒๐,๐๐๐	๑ มิถุนายน ๒๕๖๙ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๙
๒. โครงการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ตามตำแหน่งตามสายงาน (จัดโดยหน่วยงานอื่น)	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ในการปฏิบัติงานไม่ให้มีข้อผิดพลาด	๓๓๐,๐๐๐	๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๓. การสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	เพื่อให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเสริมสร้างวัฒนธรรมของหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม ๒๕๖๙ - ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๙
๔. โครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพ ของพนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้าง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ศักยภาพ ของบุคลากรหน่วยงาน เพื่อนำมาปรับใช้ในกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๒๐๐,๐๐๐	๑ มิถุนายน ๒๕๖๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙