

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า
อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งเป็นการวางแผนกำลังคน เป็นแนวทางในการใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ตามตำแหน่ง ตามคุณสมบัติที่ได้กำหนดไว้ และเป็นเครื่องมือในการสรรหา การกำหนดตำแหน่ง และการพัฒนากำลังคนของหน่วยงานในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เพื่อให้ครอบคลุมถึงบุคลากร ทุกฝ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ทั้งฝ่ายการเมือง คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า และสามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง เพื่อส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง

งานบริหารงานบุคคล
สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
ด้านการบริหาร				
๑.การวางแผนกำลังคน	<p>๑.๑ การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p> <p>๑.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือประจำรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัคร บุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น</p> <p>๑.๓ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>- ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>- ดำเนินการร้องขอให้ กสท. ดำเนินการ สอบแข่งขันแทนใน ตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>- ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็น พนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>- ประกาศรับโอนย้ายพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบล บ้านเหล่า ที่ว่างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี</p> <p>- ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย)</p> <p>- แจ้งผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนดำเนินการตามระเบียบหลักเกณฑ์</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๓)</p> <p>ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔)</p> <p>ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๖๔ - มิ.ย.๖๔)</p>
ด้านการบริหาร				
๒.การประเมินผลการทำงาน	<p>๒.๑ การประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑</p> <p>๒.๒ การประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒</p> <p>๒.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบ ได้</p>	<p>- หน่วยงานมีการประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>- หน่วยงานมีการประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด และประเมินผลการทำงานโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เพื่อให้การประเมินเกิดความเป็นธรรมตามเกณฑ์มาตรฐาน</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ไตรมาสที่ ๑ - ๒ (ต.ค.๖๓- มี.ค.๖๔)</p> <p>ไตรมาสที่ ๓-๔ (เม.ย.๖๔ - ก.ย.๖๔)</p> <p>ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๓- ธ.ค.๖๓)</p> <p>ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. ๖๓ - มิ.ย.๖๓)</p>

	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา
	๒.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด และประเมินผล การปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เพื่อให้การ ประเมิน เกิดความเป็นธรรม ตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗- ธ.ค.๖๗) ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. ๖๗ - มิ.ย.๖๗)
	๒.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่าง เป็น ธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามผลการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ราชการผ่าน คณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขั้นและนาย ก อบต. ผู้มีอำนาจลงนาม ตาม คำสั่งเลื่อนขั้นและรายงาน การประชุม	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗- ธ.ค.๖๗) ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. ๖๘ - มิ.ย.๖๘)
	๒.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ การปฏิบัติงานที่ราชการประจำปี เพื่อ ยก ย่องชมเชย แก่บุคลากร ดีเด่น ด้านการ ปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อ สาธารณชน	- การประกาศรายชื่อผู้ผลการประเมินอยู่ใน ระดับดีเด่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.๖๘ - ก.ย.๖๘)
ด้านการบริหาร				
๓.การสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้า	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้า ในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากร ทราบ พร้อมทั้งให้ คำปรึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘)
	๓.๒ จัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายงาน อาชีพ	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าใน สายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗- ธ.ค.๖๗)
	๓.๓ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากร ในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากร ต้องถึงแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และ เป็นปัจจุบัน	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะ ที่กรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ เป็นไปตามที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค. ๖๗ - ก.ย.๖๘)

ด้านการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา
<p>๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๑.๑. จัดทำโครงการ ๕ ส. โดยดำเนินการในทุกวันศุกร์ สุดท้ายของเดือน</p> <p>๑.๒ สถานที่ทำงานน้อย คุณภาพเสียง และอากาศมีความเหมาะสม มีพื้นที่สีเขียว มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ห้องน้ำสะอาด และมีพื้นที่สูบบุหรี่ชัดเจน</p> <p>๑.๓ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า</p> <p>๑.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<p>- ดำเนินการทำความสะอาดที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าในทุกวันศุกร์ สัปดาห์สุดท้ายของเดือน</p> <p>- มีการจัดอุปกรณ์ขึ้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน</p> <p>- ติดต่อกับโรงพยาบาลให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ตรวจสอบสุขภาพประจำปี</p> <p>- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของ บุคลากรในด้านต่าง ๆ รวมถึงการบริหารทรัพยากร บุคคล พร้อมทั้งติดตาม และนำผลการประเมิน ความพึงพอใจของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไข พัฒนาต่อไป</p> <p>- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการ/กิจกรรมของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นอย่างน้อย ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทั้งหมด</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค.๖๗- ก.ย.๖๘)</p> <p>ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค.๖๗- ก.ย.๖๘)</p> <p>ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.๖๘ - มี.ค.๖๘)</p> <p>ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.๖๗ - ก.ย.๖๗)</p> <p>ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค.๖๗- ก.ย.๖๘)</p>
<p>๑.๕ โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า</p>			<p>ตามหน่วยงานต้นสังกัดผู้เข้ารับการฝึกอบรม</p>	

ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้อง กับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้อง โดยตรงต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับ กระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันเหตุการณ์

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตาม ความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ได้

๓. สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ความสามารถ แต่เป็นระบบ โควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงาน ความรู้ความสามารถเป็นหลัก ใช้ระบบอุปถัมภ์

ข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจ และเป้าหมาย ขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้

๒. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรมและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๔. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมิน ทั้งในเชิง ประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร ของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์

ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐

(๒) ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้โอกาส บุคลากรในการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจน การ พัฒนาทัศนคติที่ดีต่อ หน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการ ทุกระยะตั้งแต่ก่อน การเข้าทำงานระหว่างการทำงาน

(๒) กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรม และพัฒนาของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การ ติดตามประเมินผลการฝึกอบรม และพัฒนาตลอดจนจัดให้มี การฝึกอบรมและพัฒนาการ บริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพการบริหารงาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการ จัดการและประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น

(๔) ใช้ระบบการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเข้าช่วยในการพัฒนาทรัพยากร บุคคล ต่อ ให้ไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ

แนวทางการติดตามและประเมินผล

ประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามประเมินผลการพัฒนาก่อน - หลัง การพัฒนา การประเมินความรู้ และทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดให้ผู้ เข้ารับการพัฒนาดำ รายงานผลการเข้ารับการพัฒนากายใน ๗ วัน นับแต่วันที่กลับจากการอบรม/สัมมนา/ ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค้การบริหารส่วนตำบลทราบและนำผลการ ติดตามและ ประเมินผลไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป และใช้ระบบการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ ข้อมูลเข้าช่วยในการติดตามและประเมินผล