แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลผาสุก
อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลผาสุก อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
ด้านการบริหาร	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลผาสุก เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๖๘-ธันวาคม ๒๕๖๘)
	การรับโอน ย้าย ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑.ดำเนินการรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒.ดำเนินการร้องขอให้ กสถ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๖๘-ธันวาคม ๒๕๖๘)
	การสรรหา และ การเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง	๑.ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่าง ๒.ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓.ประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๒ (มกราคม ๒๕๖๙-มีนาคม ๒๕๖๙)
	การเลื่อนขั้นพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนขั้นพนักงานครู การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๑.จัดทำและเก็บรวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง ฯ และคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน ฯ ๓.ประชุมคณะกรรมการ ๔.จัดทำรายงานกาประชุมคณะกรรมการ ๕.จัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	เมษายน ๒๕๖๙ และ ตุลาคม ๒๕๖๙
	การบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๑.หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าสตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะเป็นไปตามที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ตุลาคม ๒๕๖๘-กันยายน ๒๕๖๙)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๔ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๖๙)
	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๔ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๖๙)
ด้านการพัฒนา	โครงการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑.ขออนุมัติจัดทำโครงการโครงการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๒.แต่งตั้งคณะรรมการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างดีเด่น ๓.ประชุมคณะกรรมการเพื่อคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างดีเด่น ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓.๒ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ๓.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙
	โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมและการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบของคณะผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑.ขออนุมัติจัดทำโครงการ ๒.ประชาสัมพันธ์ผู้เข้าร่วมโครงการตามกลุ่มเป้าหมาย ๓.ดำเนินการจัดทำตามโครงการ	๕,๐๐๐ บาท	ไตรมาสที่ ๔ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๖๙)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อบต.ผาสุก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑.ขออนุมัติจัดทำโครงการ ๒.ประชาสัมพันธ์ผู้เข้าร่วมโครงการตามกลุ่มเป้าหมาย ๓.ดำเนินการจัดทำตามโครงการ	๒๕๐,๐๐๐ บาท	ไตรมาสที่ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๖๙)
	โครงการอบรมพัฒนาความรู้กับหน่วยงานภายนอก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑.ประชาสัมพันธ์ผู้เข้าร่วมโครงการตามกลุ่มเป้าหมาย ๒.ดำเนินการจัดทำตามโครงการ	๕๐,๐๐๐ บาท	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙
	โครงการอบรมผ่านระบบออนไลน์	๑.ประชาสัมพันธ์การอบรมความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผ่านระบบออนไลน์ เช่น ระบบการเรียนรู้ออนไลน์ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙

ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นตามหลักเกณฑ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงการสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารงานไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยได้อย่างทันเหตุการณ์

๒.การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจ ตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่นไม่เป็นตามระบบคุณธรรม แต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ ส่งลให้ท้องถิ่นได้บุคลากรไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้

๓.สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าไม่เป็นไปตามระบบความรู้ความสามารถ แต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

๔.การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงาน ความรู้ ความสามารถเป็นหลัก ใช้ระบบอุปถัมภ์

ข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้

๒.การเลือกสรรบคุลากรต้องยึดหลักคุณธรรมและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่ง เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๓.ควรมีประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความจริงใจในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๔.ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง โดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์ ทิศทางและแนวทางการดเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑.การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐

๑.๒ ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรในการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๒.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่าได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการพัฒนาบุคคลากรจะต้องดำเนินการตั้งแต่ก่อนการเข้าทำงาน ระหว่างการทำงาน

๒.๒ กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.การพัฒนาระบบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนา การจัดการ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น

๓.๔ ใช้ระบบการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเข้าช่วยในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องให้ไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ

แนวทางการติดตามและประเมินผล

ประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามผลการพัฒนา ก่อนการพัฒนา-หลังการพัฒนา การประเมินความรู้และทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการพัฒนาและติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาภายใน ๗ วันนับแต่วันที่กลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ และนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป และใช้ระบบการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเข้าช่วยในการติดตามและประเมินผล