

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจับ อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจับ
โทรศัพท์ ๐-๔๒-๒๑๗๔๘๕

<http://obtkutchap.go.th/kutchap/>

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจับ อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ซึ่งเป็นการวางแผนกำลังคน เป็นแนวทางในการใช้บุคลากรให้ เหมาะสมกับงาน ตามตำแหน่ง ตามคุณสมบัติที่ได้กำหนดไว้ และเป็นเครื่องมือในการสรรหา การกำหนดตำแหน่ง และการพัฒนา กำลังคนของหน่วยงานในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งในการพัฒนากำลังคนตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) จัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร ทุกฝ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดจับ ทั้งฝ่ายการเมือง คณะผู้บริหาร พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจับ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจับ และสามารถ ตอบสนองทิศทางการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดจับ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจับ มีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจับ

(๑)

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจับ อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
ด้านการบริหาร				
๑.การวางแผนกำลังคน	๑.๑การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จาก กรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	— ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่ง ที่ว่าง — ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการ สอบแข่งขันแทนใน ตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗)
	๑.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการหรือประกาศรับ โอนย้าย พนักงานส่วน ท้องถิ่น มาดำรง ตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัคร บุคคล เพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	— ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็น พนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่าง — ประกาศรับโอนย้ายพนักงานองค์การ บริหารส่วน ตำบลนาข่า ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ต.ค.๖๗ – ก.ย.๖๘)
	๑.๓ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	แจ้งผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนดำเนินการตามระเบียบ หลักเกณฑ์	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๖๘ – มิ.ย.๖๘)
ด้านการบริหาร				
๒.การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑	หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ - ๒ (ต.ค.๖๗– มี.ค.๖๘)

	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
	๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒	-หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๓-๔ (เม.ย.๖๘ – ก.ย.๖๘)
	๒.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบ ได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด และประเมินผล การปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เพื่อให้การ ประเมิน เกิดความเป็นธรรมตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗– ธ.ค.๖๗) ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. ๖๗ – มิ.ย.๖๗)
	๒.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็น ธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามผลการ ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่าน คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นและนายก อบต. ผู้มีอำนาจลงนามตามคำสั่งเลื่อนขั้น และรายงาน การประชุม	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗– ธ.ค.๖๗) ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. ๖๘ – มิ.ย.๖๘)
	๒.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ การปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยก ย่องชมเชย แก่บุคลากร ดีเด่น ด้านการ ปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อ สาธารณสุข	- การประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินอยู่ใน ระดับดีเด่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.๖๘ – ก.ย.๖๘)

ด้านการบริหาร				
๓.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้า	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากร ทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค.๖๗ – ก.ย.๖๘)
	๓.๒ จัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗- ธ.ค.๖๗)
	๓.๓ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะเป็นไปตามที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค. ๖๗ – ก.ย.๖๘)

(๓)

	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
ด้านการพัฒนา				
๑.การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	๑.๑. จัดทำโครงการ ๕ ส. โดยดำเนินการ ในทุกวันศุกร์ สดุดท้ายของเดือน	- ดำเนินการทำความสะอาดที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าในทุกวันศุกร์ สัปดาห์ สดุดท้ายของเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค.๖๗- ก.ย.๖๘)
	๑.๒ สถานที่ทำงานน่าอยู่ คุณภาพเสียง และอากาศมีความเหมาะสม มีพื้นที่สีเขียว มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ห้องน้ำสะอาด และมีพื้นที่สูบบุหรี่ชัดเจน	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค.๖๗- ก.ย.๖๘)

	๑.๓ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี บุคลากรใน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า	- ติดต่อกับโรงพยาบาลให้บุคลากรในสังกัดองค์กา ร บริหารส่วนตำบลนาข่า ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.๖๘ – มี.ค.๖๘)
	๑.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของ บุคลากร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของ บุคลากรในด้านต่าง ๆ รวมถึงการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งติดตาม และนำ ผลการประเมิน ความพึงพอใจของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไข พัฒนาต่อไป	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.๖๗ – ก.ย.๖๗)
	๑.๕ โครงการอบรมหลักสูตร Happy Money Happy Family Happy soul	-อบรมวิชาการ/บรรยาย - การวางแผนทางการเงิน - การวางแผนการเงินครอบครัว - การวางแผนการใช้ชีวิต	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๒ (ต.ค.๖๗ – มี.ค.๖๘)
	๑.๖ โครงการอบรมจริยธรรม งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	-อบรมวิชาการ/บรรยาย - เสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกัน การทุจริต - ร่วมกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และ เสริมสร้างวินัย - จัดกิจกรรม/โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	๒๐,๐๐๐ บาท	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๖๘ – ก.ค. ๖๘)

	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
ด้านการพัฒนา				
๒.ด้านการเรียนรู้และพัฒนา	๒.๑ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตาม สายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองใน ระบบE-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะ ตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค. ๖๗ – ก.ย.๖๘)
	๒.๒ โครงการอบรมกฎหมาย องค์บริหาร ส่วนตำบลนาข้า" ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	-อบรมวิชาการ/บรรยาย -พระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ.๒๕๕๘- พระราชบัญญัติไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ.๒๕๖๒- พระราชบัญญัติค่าตอบแทนผู้เสียหายและค่า ทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา พ.ศ. ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙- พระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พ.ศ. ๒๕๕๖ -กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวัน	๒๐,๐๐๐ บาท	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.๖๘- มี.ค.๖๘
	๒.๓ ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ ว่า ด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่า ด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๖๘- ก.ค.๖๘
	๒.๔โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาอง ค์ ความรู้ (Knowledge Managemrnt)	-ส่งเสริมความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้กับ ข้าราชการ พนักงาน มีทักษะในการผลิตสื่อ สักคมออนไลน์	๒๐,๐๐๐ บาท	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๖๘- ก.ค.๖๘

ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ท้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ อย่างรวดเร็ว สอดคล้อง กับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือ เป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้อง โดยตรงต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความ ยืดหยุ่น ขาดความ คล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้ การบริหารไม่สอดคล้องกับ กระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันเหตุการณ์
- ๒.การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตาม ความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ส่งผลให้ ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ 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 และพิจารณาจากความต้องการจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ชัดเจนเป็นรูปธรรม
- ๕.ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตาม หลักสูตร ของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์

ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมี

เป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐ (๒)

ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้โอกาส บุคลากรในการโอน ย้าย

สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ (๖)

๒.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการ พัฒนาทัศนคติที่ดีต่อ หน้าที่ความรับผิดชอบ

เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการ ทุกระยะตั้งแต่ก่อนการเข้าทำงานระหว่างการทำงาน

(๒) กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร

แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรม และพัฒนาตลอดจนจัดให้มี การฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพการบริหารงาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการ จัดการและประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น

(๔) ใช้ระบบการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเข้าช่วยในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต่อ ให้ไปในทิศทางที่ องค์กรต้องการ

แนวทางการติดตามและประเมินผล

ประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามประเมินผลการพัฒนาก่อน – หลัง การพัฒนา การประเมินความรู้ และทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา

และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการ รายงานผลการเข้ารับการพัฒนากายใน ๗ วัน

นับแต่วันที่กลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นจนถึงนายกองคการบริหารส่วนตำบลทราบและนำผลการติดตามและ

ประเมินผลไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป และใช้ระบบการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ ข้อมูลเข้าช่วยในการติดตามและประเมินผล

+++++