



แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง
อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์แพ่ง อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
ด้านการบริหาร				
	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์แพ่ง เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ , เมษายน ๒๕๖๙
	การปรับโอนตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- ดำเนินการปรับโอนเพื่อมาแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล แทนตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันทดแทนในตำแหน่งว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๙
	การสรรหาและการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง	- ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๙
	การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล/เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู/การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	- จัดทำและเก็บรวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการกลั่นกรองฯและ	ไม่ใช้งบประมาณ	เมษายน ๒๕๖๙ , ตุลาคม ๒๕๖๙

105

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
		คณะกรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน - ประชุมคณะกรรมการ - จัดทำรายงานการประชุม - จัดทำคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน / เลื่อนค่าตอบแทน		
	การบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน	ตรวจสอบ และรับรองข้อมูล ภายในระยะเวลาที่ สด.จ. กำหนดเป็นประจำทุกเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๙
	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	- เสนอคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผน - ประชุมคณะกรรมการจัดทำ แผน - เสนอร่างแผนฯ ให้ ก.อบต. จังหวัดนครพนม - ประกาศใช้แผน - จัดทำรูปเล่มแผน - บันทึกข้อมูลในระบบ LHR ให้ สอดคล้องตามแผน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๔ (ก.ค. - ก.ย.๖๙)
	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	- เสนอคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผน - ประชุมคณะกรรมการจัดทำ แผน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๔ (ก.ค. - ก.ย.๖๙)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
		- เสนอร่างแผนฯ ให้ ก.อบต. จังหวัดนครพนม - ประกาศใช้แผน - จัดทำรูปเล่มแผน - บันทึกข้อมูลในระบบ LHR ให้สอดคล้องตามแผน		
ด้านการพัฒนา				
	โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ในการป้องกัน การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	- ขออนุมัติจัดทำโครงการฯ - ขออนุมัติดำเนินโครงการ - ประสานวิทยากร - ดำเนินโครงการฯ - รายงานสรุปผลโครงการฯ	๑๕,๐๐๐	ไตรมาส ๓ (เม.ย. - มิ.ย.)
	การอบรมพัฒนาความรู้กับหน่วยงานภายนอกและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การอบรมออนไลน์	- ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาบุคลากรในการอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น - ประชาสัมพันธ์การอบรมให้ ความรู้ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งผ่านระบบออนไลน์	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๙
			ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๙

ศิริ

ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันเหตุการณ์
๒. การบริหารถาดบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้
๓. สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ความสามารถแต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงาน ความรู้ความสามารถเป็นหลัก ใช้ระบบอุปถัมภ์

ข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้
๒. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรมและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ
๓. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรมและพิจารณาจากความจริงใจในการปฏิบัติงานและมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม
๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์ ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

- (๑) ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐
- (๒) ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรในการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรกว่าที่ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการเข้าทำงาน ระหว่างการทำงาน

(๒) กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณ ในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ ที่ทันสมัยเช่นเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น

(๔) ใช้ระบบการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเข้าช่วยในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องให้ไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ

แนวทางการติดตามและประเมินผล

ประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามประเมินผลการพัฒนาก่อน - หลัง การพัฒนา การประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการผลการเข้ารับการพัฒนายภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่กลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบและนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป และใช้ระบบการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเข้าช่วยในการติดตามและประเมินผล