

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ

อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568

องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาฉับ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
ด้านการบริหาร	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567-2569	- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาฉับ เรื่อง แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ประกาศ ณ วันที่ 2 ตุลาคม 2566	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค. 67-ธ.ค.67)
	การรับโอนย้ายตำแหน่งที่ว่างตาม แผนอัตรากำลัง 3 ปี	- ดำเนินการรับโอนย้ายพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบล ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี - ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขัน แทนในตำแหน่งที่ว่าง - ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งที่ ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี - ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค. 67-ธ.ค.67)
	การสรรหาและการเลือกสรรเป็น พนักงานจ้าง	- ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงาน จ้างในตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค. 68 – มี.ค.68)
	การเลื่อนขั้นพนักงานส่วนตำบล/การ เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู/การเลื่อน ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	- จัดทำและเก็บรวบรวมแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน - จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ และ คำสั่งคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ - ประชุมคณะกรรมการฯ - จัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	เม.ย. 68 และ ต.ค. 68

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
<u>ด้านการพัฒนา</u>	โครงการพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างดีเด่น ประจำปี 2567	- ขออนุมัติจัดทำโครงการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างดีเด่น - แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างดีเด่น - ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดีเด่น เพื่อดำเนินการคัดเลือก ดังนี้ - พนักงานส่วนตำบลดีเด่น - พนักงานครู อบต. ดีเด่น - พนักงานจ้างตามภารกิจ ดีเด่น - ผดต. และจ้างเหมาบริการ ดีเด่น - พนักงานจ้างทั่วไป ดีเด่น - จ้างเหมาบริการ ดีเด่น	ไม่ใช้งบประมาณ	กันยายน 2568
	โครงการกิจกรรม 5 ส.	- ขออนุมัติจัดทำโครงการกิจกรรม 5 ส. - จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานกิจกรรม 5ส. ภายในที่ทำการ อบต.ถ่อนนาลับ - จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานกิจกรรม 5ส. ภายในศพด.ทั้ง 3 แห่ง สังกัด อบต.ถ่อนนาลับ - ประชาสัมพันธ์แผนการจัดทำกิจกรรม 5 ส.	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67 – ก.ย. 68
	โครงการฝึกอบรมสัมมนาเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรใน องค์กรและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	- ขออนุมัติจัดทำโครงการฝึกอบรมสัมมนาเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมฯ - ประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้าร่วมโครงการตามกลุ่มเป้าหมายทราบ - ดำเนินการจัดทำโครงการฯ	30,000 บาท	ต.ค. 67- ธ.ค. 67

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
<u>ด้านการพัฒนา</u>	การอบรมพัฒนาความรู้กับหน่วยงาน ภายนอก และกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาศักยภาพในการอบรม ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหน่วยงาน อื่น	สำนักปลัด 150,000 กองคลัง 50,000 กองช่าง 30,000 งานการศึกษา 20,000	ไตรมาสที่ 1-4 ต.ค. 67 – ก.ย. 68
	การอบรมผ่านระบบออนไลน์	ประชาสัมพันธ์การอบรมความรู้ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งผ่านระบบออนไลน์ เช่น ระบบการเรียนรู้ ออนไลน์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1-4 ต.ค. 67 – ก.ย. 68

ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่นขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันเหตุการณ์
2. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจ ตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้
3. สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ความสามารถแต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงาน ความรู้ความสามารถเป็นหลัก ใช้ระบบอุปถัมภ์

ข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้
2. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรมและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ
3. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรมและพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์ ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.1 ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐

1.2 ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรในการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.1 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรว่าก็ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการเข้าทำงาน ระหว่างการทำงาน

2.2 กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

3. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

3.2 ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วต้นต้น

3.4 ใช้ระบบการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเข้าช่วยในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องให้เป็นทิศทางที่องค์กรต้องการ

แนวทางการติดตามและประเมินผล

ประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามประเมินผลการพัฒนาก่อน - หลัง การพัฒนา การประเมินความรู้และทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการผลการเข้ารับการพัฒนากลับมาภายใน 7 วัน นับแต่วันที่กลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติเพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ และนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป และใช้ระบบการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเข้าช่วยในการติดตามและประเมินผล