

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่
โทร./โทรสาร ๐-๔๒๒-๑๙๙๑-๗ ต่อ ๑๗
www.Naphu-udon.go.th

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ซึ่งเป็นวางแผนกำลัง เป็นแนวทางในการใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงานตามตำแหน่ง ตามคุณสมบัติที่ได้กำหนดไว้ และเป็นเครื่องมือในการสรรหา การกำหนดตำแหน่ง และการพัฒนากำลังคนของหน่วยงานในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งในการพัฒนากำลังคนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) จัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกฝ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ทั้งฝ่ายการเมือง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ และสามารถตอบสนองการบริหารและปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ มีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)

ลำดับ	ด้านบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	การวางแผนกำลังคน	- การจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	- มีปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๒	การสรรหา	- การสรรหาบุคลากรในตำแหน่งว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- ดำเนินการรายงานตำแหน่งว่างเพื่อให้ ก.อบต.จ. อุดรธานี สรรหาให้ - ดำเนินการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล - ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๓	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	- การประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล - การประกาศสมัครสอบพนักงานจ้าง	- ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างในตำแหน่งว่าง - ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีๆ	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๔	การเลื่อนระดับ	- การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- แจ้งผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนดำเนินการตามระเบียบหลักเกณฑ์	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	ด้านบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๕	การธำรงรักษาไว้	- ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางความก้าวหน้า	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแต่ละตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
		- ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกกระยะเป็นไปตามที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
		- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	- บุคลากรจัดทำแบบประเมินส่งผู้บังคับบัญชาตามลำดับ - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองของพนักงานทุกประเภท เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
		- การพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน ผ่านคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นและนายท อบต. ผู้มีอำนาจลงนาม ตามคำสั่งเลื่อนขั้นและรายงานการประชุม	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
		- มีการพัฒนาบุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ด้านความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และสวัสดิการ	- กิจกรรม ๕ ส - มีการให้บุคลากรตรวจสอบสภาพประจำปี - จัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างครบถ้วน - มีสวัสดิการในแก่บุคลากร คือค่าฌาปนกิจ กรณีมีบิดา มารดา สามเษภรรยา และบุตรเสียชีวิตของบุคลากรเสียชีวิต	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	ด้านการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๖	การเรียนรู้และพัฒนา	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๖๙ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร อบต.นาพู่	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
		กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร อบต.นาพู่	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
		- สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
		ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในด้านต่าง ๆ รวมถึงการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งติดตาม และนำผลการประเมินความพึงพอใจของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อไป	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
		โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	- อบรมวิชาการ/บรรยาย-การเรียนรู้ด้วยตัวเองและผู้อื่น - การพัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีม - หลักคุณธรรม จริยธรรม - หลักธรรมาภิบาลของคนในองค์กร - การแบ่งกลุ่มระดมความคิด	๒๐๐,๐๐๐	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	ด้านบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๗	การใช้ประโยชน์	- ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
		- กำหนดการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรตามหลักความรู้ ทักษะ สมรรถนะอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมกำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละกอง - ดำเนินการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล - แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหน้าส่วนราชการระดับสำนัก/กอง - ดำเนินการแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งว่างตามกรอบอัตรากำลัง - ดำเนินการปรับปรุงการงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
		- ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริต	- ประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต - ร่วมกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างวินัย - จัดกิจกรรม/โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม - เข้าแถวเคารพธงชาติทุกวันจันทร์	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีการโอน (ย้าย) แต่บรรจุในตำแหน่งที่สูงขึ้น

๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่างๆ อาจมีกิจกรรมอื่นๆ แทรกในช่วงนั้นทำให้ต้องเลื่อนออกไปทำให้กระทบแผนทั้งระบบ

๓. บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อภายหลังจากการไปเข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ไม่ได้มีการจัดทำสรุปรายงานผลหรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการติดตามประเมินผลของการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถทำได้ต่อเนื่อง

๔. ปัญหาในระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อดำเนินการสำรวจความต้องการในการจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว เมื่อถึงขั้นตอนการจัดฝึกอบรมปรากฏว่าบุคลากรจากสำนัก/กอง ต่างๆ ที่แสดงความประสงค์อยากให้อบรมติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้

๕. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ๆ มาปรับใช้ ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การแก้ปัญหาการจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ต้องแก้ปัญหาโดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรว่ามีกองใดที่สนใจเข้าร่วมการจัดอบรม หลักสูตรไหนบ้าง และกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด

๒. การแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้นั้น จะต้องประกาศแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมเพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน

๓. การแก้ปัญหาบุคลากรขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง คือหน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการ พัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องพัฒนาสิ่งใหม่

๔. แนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรในหน่วยงาน ที่แสดงความประสงค์ให้จัดการฝึกอบรมไว้ แต่เมื่อฝ่ายจัดฝึกอบรมได้จัด โครงการขึ้นแต่บุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้เกิดติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ ซึ่งการแก้ปัญหาเช่นนี้จะต้องมีการจัดทำบัญชีรายชื่อของบุคลากรที่แจ้งความ ประสงค์ไว้และติดตามให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมตามที่ได้แจ้งความประสงค์ไว้

๕. แนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายต่างๆ ที่สำคัญและจำต้องนำเทคโนโลยีสมัย ใหม่มาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ

๖ กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง

แนวทางการติดตามและประเมินผล

ประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามประเมินผลการพัฒนาก่อน – หลัง การพัฒนา การประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒน และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงานการกำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการรายงานผลการเข้ารับการพัฒนากายใน ๗ วัน นับแต่วันที่กลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบและนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไปในหน่วยงาน