

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านก้อง
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านก้อง
๐๔๒-๒๑๙๒๓๘, ๐๔๒-๒๑๙๒๓๙
<https://www.bankonglocal.go.th>

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านก้อง อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งเป็นการวางแผนกำลังคน เป็นแนวทางในการใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงานตามตำแหน่ง ตามคุณสมบัติที่ได้กำหนดไว้ และเป็นเครื่องมือในการสรรหา การกำหนดตำแหน่ง และการพัฒนากำลังคนของหน่วยงานในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งในการพัฒนากำลังคนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านก้อง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกฝ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านก้อง ทั้งฝ่ายการเมือง คณะผู้บริหาร พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านก้อง ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านก้อง และสามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านก้อง ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านก้อง มีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านก้อง

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านก้อง อำเภอนาูง จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	แนวทาง/วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
ด้านการบริหาร				
๑.การวางแผน กำลังคน	๑.๑ การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน ได้จากกรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	- ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งที่ว่าง - ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการ สอบแข่งขันแทนใน ตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗)
	๑.๒ การขอใช้บัญชีผู้ผ่านการสรร หาพนักงานส่วน ตำบลให้ดำรง ตำแหน่งในสายงานบริหาร	- ดำเนินการพนักงานส่วนตำบล ใน ตำแหน่งที่ว่าง - ดำเนินการร้องขอให้ ก.อบต.จังหวัด อุดรธานี ดำเนินการ สอบแข่งขันแทนใน ตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘)
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วน ท้องถิ่น มาดำรง ตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับ สมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่ สูงขึ้น	- ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรร เป็นพนักงานจ้างในตำแหน่ง ที่ว่าง - ประกาศรับโอนย้ายพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลบ้านก้องที่ ว่างตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘)
	๑.๔ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อน ระดับตำแหน่งที่ สูงขึ้น	- แจ้งผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนดำเนินการ ตามระเบียบหลักเกณฑ์	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๖๘ - มิ.ย.๖๘)

ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	แนวทาง/วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
ด้านการบริหาร				
๒.การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑	-หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖ ๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๒ (ต.ค.๖๗- มี.ค.๖๘)
	๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒	-หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖ ๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๓-๔ (เม.ย.๖๘ - ก.ย.๖๘)
	๒.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงาน ราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบ ได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรอง ผล การประเมิน คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เพื่อให้การประเมิน เกิดความเป็นธรรม ตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗ - ธ.ค.๖๗) ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๖๘ - มิ.ย.๖๘)
	๒.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผล การปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามผล การประเมินผลการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่าน คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นและ นายก อบต. ผู้มีอำนาจลงนาม ตามคำสั่งเลื่อนขั้น และรายงาน การประชุม	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗ - ธ.ค.๖๗) ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๖๘ - มิ.ย.๖๘)
	๒.๕ ดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่ บุคลากร ดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน และคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	- การประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมิน อยู่ในระดับดีเด่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.๖๘ - ก.ย.๖๘)

ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	แนวทาง/วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
ด้านการบริหาร				
๓.การสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	๒.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ แนวทางเส้นทาง ความก้าวหน้า	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้ บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค.๖๗- ก.ย.๖๘)
	๒.๒ จัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสาย งานอาชีพ	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้ บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗ - ธ.ค.๖๗)
	๒.๓ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากร ในระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบ ดังกล่าว ตามระยะที่กรม ส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะเป็นไป ตามที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค.๖๗- ก.ย.๖๘)

ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	แนวทาง/วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
ด้านการพัฒนา				
๑.การพัฒนา คุณภาพชีวิต	๑.๑ จัดทำโครงการ ๕ ส. โดย ดำเนินการในทุกวัน ศุกร์ สุดท้ายของ เดือน	- ดำเนินการทำความสะอาดที่ทำการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านก้อง ใน ทุกวันศุกร์ สัปดาห์สุดท้ายของเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค.๖๗- ก.ย.๖๘)
	๑.๒ สถานที่ทำงานน่าอยู่ คุณภาพ เสียง และอากาศมี ความเหมาะสม มี พื้นที่สีเขียว มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ห้องน้ำสะอาด และมีพื้นที่สูบบุหรี่ ชัดเจน	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการ ปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗ - ธ.ค.๖๗)
	๑.๓ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี บุคลากร ในสังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบล บ้านก้อง	-ติดต่อกับโรงพยาบาลให้บุคลากรใน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านก้อง ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค.๖๗- ก.ย.๖๘)
	๑.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากร	-หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากรในด้าน ต่าง ๆ รวมถึงการ บริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งติดตาม และนำ ผลการประเมินความพึงพอใจ ของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนา ต่อไป	๑๐,๐๐๐	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.๖๘ - ก.ย.๖๘)
	๑.๕ โครงการฝึกอบรมเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	-อบรมวิชาการ/บรรยาย - การเรียนรู้ ตัวเองและผู้อื่น - การพัฒนาศักยภาพ การทำงานเป็นทีม - หลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาลของคนใน องค์กร - การแบ่งกลุ่มระดมความคิด	๒๐,๐๐๐	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.๖๘ - ก.ย.๖๘)

ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	แนวทาง/วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
ด้านการพัฒนา				
๒. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา	๒.๑ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้ อยู่ในระบบงาน E-learning	ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘)
	๒.๒ ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่น และขอบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และขอบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗ - ธ.ค.๖๗)

ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้ การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันเหตุการณ์

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียวทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ ตามอำเภอใจตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพได้ ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ส่งผลให้ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ได้

๓. สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ความสามารถ แต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจ ปัจจุบัน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงาน ความรู้ความสามารถเป็นหลัก ใช้ระบบ อุปถัมภ์

ข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้

๒. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรมและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทาง ราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๓. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมิน ทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์

ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐

(๒) ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรในการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการเข้าทำงาน ระหว่างการทำงาน

(๒) กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนากิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น

(๔) ใช้ระบบการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเข้าช่วยในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องให้ไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ

แนวทางการติดตามและประเมินผล

ประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามประเมินผลการพัฒนาก่อน - หลัง การพัฒนา การประเมินความรู้ และทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดให้ผู้เข้ารับ การพัฒนา ต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนากภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่กลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบและนำผลการติดตามและ ประเมินผลไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป และใช้ระบบการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ ข้อมูลเข้าช่วยในการติดตามและประเมินผล
