



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

งานการเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัด อบต.  
องค์การบริหารส่วนตำบลชลูด  
อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล둔สาด อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น

การบริหารทรัพยากรบุคคล

| รายการ/กิจกรรม                                                                                        | งบประมาณที่ใช้ | ระยะเวลาในการดำเนินการ      | หมายเหตุ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------------------|----------|
| <b>ด้านการบริหาร</b>                                                                                  |                |                             |          |
| การจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปี<br>งบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙                                                   | ไม่ใช้งบประมาณ | ต.ค. ๖๘ - ธ.ค. ๖๘           |          |
| การรับโอนย้ายตำแหน่งว่างตามแผน<br>อัตรากำลัง ๓ ปี                                                     | ไม่ใช้งบประมาณ | ต.ค. ๖๘ - ธ.ค. ๖๘           |          |
| การสรรหาและการเลือกสรรเป็นพนักงาน<br>จ้าง                                                             | ไม่ใช้งบประมาณ | ม.ค. ๖๙ - มี.ค. ๖๙          |          |
| การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล<br>การเลื่อนเงินเดือน พนักงานครู/<br>เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง | ไม่ใช้งบประมาณ | เมษายน ๒๕๖๙และ ตุลาคม ๒๕๖๙  |          |
| การบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล<br>บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง<br>ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน       | ไม่ใช้งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๘และ กันยายน ๒๕๖๙ |          |
| การจัดแผนอัตรากำลัง ประจำปี<br>งบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๑                                                     | ไม่ใช้งบประมาณ | ก.ค. ๖๙- ก.ย. ๖๙            |          |
| แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี<br>๒๕๗๐-๒๕๗๑                                                                     | ไม่ใช้งบประมาณ | ก.ค. ๖๙- ก.ย. ๗๐            |          |

| รายการ/กิจกรรม                                                                                                                                  | งบประมาณที่ใช้ | ระยะเวลาในการดำเนินการ     | หมายเหตุ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------------|----------|
| <b>ด้านการพัฒนา</b>                                                                                                                             |                |                            |          |
| โครงการพนักงานส่วนตำบล<br>และพนักงานจ้าง ตีเด่น ประจำปี ๒๕๖๙                                                                                    | ไม่ใช้งบประมาณ | ก.ย.-๖๙                    |          |
| โครงการเข้าวัดฟังธรรมสวณะ<br>ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙                                                                                               | ไม่ใช้งบประมาณ | พฤศจิกายน ๒๕๖๘-<br>ก.ย.-๖๙ |          |
| โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมและ<br>การป้องกันการทุจริตประพุดิมิชอบ<br>ของคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล<br>และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ<br>๒๕๖๙ | ๑๐,๐๐๐ บาท     | มี.ค.-๖๙                   |          |
| การอบรมพัฒนาความรู้กับหน่วยงาน<br>ภายนอก และกรมส่งเสริมการปกครอง<br>ท้องถิ่น                                                                    | ๑๐๐,๐๐๐ บาท    | ตุลาคม ๒๕๖๘-กันยายน ๒๕๖๙   |          |
| การอบรมผ่านระบบออนไลน์                                                                                                                          | ไม่ใช้งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๘-กันยายน ๒๕๖๙   |          |

## ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการขอประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันเหตุการณ์

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้

๓. สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ความสามารถแต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงาน ความรู้ความสามารถเป็นหลัก ใช้ระบบอุปถัมภ์

### ข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมคามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้

๒. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรมและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของราชการ

๓. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรมและพิจารณาจากความจริงใจในการปฏิบัติงานและมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์ ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

#### ๑. การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐

(๒) ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรในการ โอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรได้ โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

#### ๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรว่าก็ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการเข้าทำงานระหว่างทำงาน

(๒) กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยเช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น

(๔) ใช้ระบบการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเข้าช่วยในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องให้ไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ

### แนวทางการติดตามและประเมินผล

ประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามประเมินผลการพัฒนาก่อน - หลัง การพัฒนา การประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการรายงานผลการเข้ารับการพัฒนากายใน ๗ วัน นับแต่วันที่กลับจากการอบรม / สัมมนา / ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบและนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้เป็น ข้อมูลประกอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป และใช้ระบบการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเข้าช่วยในการติดตามและประเมินผล