

# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลบัวค้อ  
อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม  
โทรศัพท์ ๐๔๓-๗๕๐-๘๙๗

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลบัวค้อ อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม**

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
ด้านการวางแผนกำลังคน	-ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	ต.ค. - ธ.ค. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
ด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	-มอบเกียรติบัตรให้กับพนักงานส่วนตำบลที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	-การสรรหาคำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
	-การสรรหาพนักงานจ้างที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	เม.ย. - พ.ค. ๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
ด้านการพัฒนาบุคลากร	-โครงการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร สมาชิก ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบัวค้อ	มี.ค. - เม.ย. ๖๙	๒๐๐,๐๐๐	
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	-การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๗ - มี.ค.๖๘)	มี.ค. ๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	-โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับคณะผู้บริหาร	ก.พ.- มี.ย ๖๙	๒๐,๐๐๐	
ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	-ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	๔๓๐,๐๐๐	
ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	-โครงการบิกคลีนนิ่งเดย์ (Big cleaning day) -ดำเนินการประสานงานกับโรงพยาบาล เพื่อให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๘	ม.ค.- ก.ย. ๖๙ ต.ค. - ก.ย. ๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
ด้านการเก็บรักษาไว้	-ดำเนินการบันทึก แก้ไข ข้อมูล ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	

## แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ในส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลบัวค้อมีทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นบุคลากรปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและความต้องการ

ดังนั้น พนักงานส่วนตำบลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวค้อ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่พัฒนาพนักงานส่วนตำบลบัวค้อ ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

งานกรเจ้าหน้าที สำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลบัวค้อ

## ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันเหตุการณ์
๒. สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อเหตุการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน
๓. ขาดแคลนบุคลากรในการทำงานบางตำแหน่งในโครงสร้างส่วนราชการ

### ข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. โครงสร้างการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ควรพิจารณาเพียงองค์กรเดียว เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการกำหนดมาตรฐาน และมีมาตรฐานการปฏิบัติเดียวกัน เพื่อให้กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นเป็นไปอย่างเป็นธรรม มีความคล่องตัว
๒. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรมและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่ง เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ
๓. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้
๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์

### ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

#### ๑. การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐
๒. ส่งเสริมปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรในการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

#### ๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการพัฒนาของบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการทำงานเข้าทำงานระหว่างการทำงาน

๒.กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา  
ของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตรแนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา  
ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### **แนวทางการติดตามและประเมินผล**

ประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามประเมินผลการพัฒนาก่อน-หลัง การพัฒนา การประเมิน  
ความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดให้ผู้เข้า  
รับการพัฒนาต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่กลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อ  
เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบและนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้  
เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไปในหน่วยงาน