

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลบ้านเพชร อำเภอบ้านเพชร จังหวัดชัยภูมิ

สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบ้านเพชร

โทร./โทรสาร ๐-๔๔๐-๕๖๓๑-๖

<https://banpet.go.th>

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ซึ่งเป็นการวางแผนกำลังคน เป็นแนวทางในการใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงานตามตำแหน่ง ตามคุณสมบัติ ที่ได้กำหนดไว้ และเป็นเครื่องมือในการสรรหา การกำหนดตำแหน่ง และการพัฒนากำลังคนของหน่วยงานใน อนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งในการพัฒนากำลังคนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) จัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกฝ่ายของเทศบาล ทั้งฝ่าย การเมือง คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลบ้านเพชร และสามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของเทศบาลได้อย่างเหมาะสมและมี ประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อส่งเสริมให้เทศบาลตำบลบ้านเพชร มีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน อย่างแท้จริง

เทศบาลตำบลบ้านเพชร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
เทศบาลตำบลบ้านเพชร อำเภอกุฉีชุม จังหวัดชัยภูมิ

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | วิธีดำเนินการ | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | หมายเหตุ |
|-----|--|---|--|----------------|------------------------------|---|
| ๑. | โครงการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. (๒๕๖๗-๒๕๖๙) | เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่ | - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ - ขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.ชัยภูมิ - อบต.ประกาศใช้ | ไม่ใช้งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙ | |
| ๒. | การสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ | เพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรร บุคคล เป็นพนักงานจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้เป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ตำแหน่ง | - ประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร และแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรฯ - รับสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติ และประกาศรายชื่อ ผู้มีสิทธิ - ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร และประกาศผลการ สรรหาและเลือกสรร - ขอความเห็นชอบ ก.อบต.ชัยภูมิ - ออกคำสั่งแต่งตั้งและทำสัญญาจ้าง | ไม่ใช้งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙ | ดำเนินการกรณี มีตำแหน่งว่าง และได้รับการ ร้องขอจาก ส่วนราชการ |
| ๓. | กิจกรรม การรับโอน พนักงานส่วน ตำบล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ | เพื่อสรรหาพนักงานส่วนตำบล แทนตำแหน่งว่างด้วยการ รับโอน และได้คน ดี คนเก่ง เข้าสู่ตำแหน่ง | กรณีตำแหน่งว่าง ประกาศรับโอน - ผู้สนใจยื่นคำร้องขอโอนต่อต้นสังกัดพร้อมส่งเอกสาร หลักฐาน ให้เทศบาลตำบล - ตรวจสอบคุณสมบัติ ทำการคัดเลือกโดยการ สัมภาษณ์ - เทศบาลตำบล แจ้งการรับโอนพร้อมประสานวันรับ โอนในวันเดียวกัน - ขอความเห็นชอบ ก.อบต.ชัยภูมิ/ ก.ทจ.ชัยภูมิ ใน การรับโอน - ออกคำสั่งรับโอน | ไม่ใช้งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙ | ดำเนินการกรณี ตำแหน่งว่าง และได้รับการ ร้องขอโอน |

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | วิธีดำเนินการ | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | หมายเหตุ |
|-----|--|---|--|----------------|-------------------|----------|
| ๑. | โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ | เพื่อเป็นกรอบในการส่งเสริมและ พัฒนา ให้บุคลากรของเทศบาล เมืองชัยภูมิ มีความรู้ ทักษะและ สมรรถนะ ตามที่ ก.อบต. กำหนด และอย่างต่อเนื่อง | - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ - เสนอ ก.อบต. ชัยภูมิ ให้ความเห็นชอบ | ไม่ใช้งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๘ | |
| ๒. | โครงการอบรมส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลบ้านเพชร | พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน การพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ การพัฒนา ความรู้และทักษะของงานใน ตำแหน่ง การบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม | ดำเนินการจัดอบรมให้กับพนักงานพนักงานส่วนตำบล พนักงาน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง | ไม่ใช้งบประมาณ | ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ | |

๓. ด้านการเก็บรักษา (Retention)

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | วิธีดำเนินการ | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | หมายเหตุ |
|-----|--|--|--|----------------|---|----------|
| ๑. | กิจกรรม การปรับปรุงข้อมูลในระบบ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ (LHA) | เพื่อให้ข้อมูลของบุคลากรในระบบ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHA) เป็นปัจจุบัน | ดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร ในระบบสารสนเทศศูนย์บริหารข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน | ไม่ใช้งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙ | |
| ๒. | กิจกรรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ | เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร สำหรับนำไปพิจารณาความดี ความชอบ ปรับปรุงและพัฒนาการ ปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้น | <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำหลักเกณฑ์การประเมิน และแจ้งให้บุคลากร ทราบทั่วกัน - ต้นรอบการประเมิน ส่วนราชการดำเนินการจัดทำ บันทึกรายชื่อข้อตกลงการปฏิบัติงาน - สิ้นรอบ ดำเนินการประเมิน แจ้งผู้รับการประเมิน ทราบ เสนอผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการกลั่นกรอง การประเมิน และนายกองค้การบริหารส่วนตำบล | ไม่ใช้งบประมาณ | <ul style="list-style-type: none"> - ครั้งที่ ๑ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ - ครั้งที่ ๒ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | |
| ๓. | กิจกรรม การพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ และเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ | เพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ และเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปด้วย ความเป็นธรรม โปร่งใส | <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บังคับบัญชาพิจารณาประเมิน โดยนำผลการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลการลา พฤติกรรม การมาทำงาน การรักษาวินัยเป็นหลักในการประเมิน - เสนอคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ พิจารณา - เสนอนายกเทศมนตรี พิจารณาออกคำสั่ง | ไม่ใช้งบประมาณ | ครั้งที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๘ *** หมายเหตุ การเลื่อน ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ตุลาคม ๒๕๕๘ | |

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | วิธีดำเนินการ | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | หมายเหตุ |
|-----|--|---|--|----------------|------------------------------------|----------|
| ๑. | กิจกรรมประชาสัมพันธ์ ประมวล จริยธรรมพนักงาน ส่วนท้องถิ่น | เพื่อให้บุคลากรของพนักงานส่วน ตำบล มี ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม ของ พนักงานส่วน ท้องถิ่น | ดำเนินการประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมพนักงาน ส่วนท้องถิ่น บนเว็บไซต์ของอบต. | ไม่ใช้งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙ | |
| ๒. | กิจกรรม การให้คำปรึกษาด้าน จริยธรรม | เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลเมือง ชัยภูมิ มี ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม ของ พนักงานส่วน ท้องถิ่น | - แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม เพื่อให้ คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม | ไม่ใช้งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙ | |

ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันเหตุการณ์

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ได้

๓. กระบวนการสรรหาที่ไม่เป็นธรรม เลือกสรรบุคลากรตามนโยบายของผู้บริหาร จึงได้คนที่ไม่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน

๔. สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ความสามารถ แต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงาน ความรู้ความสามารถเป็นหลัก ไม่มีความยุติธรรม ไม่ใช้ระบบคุณธรรมแต่ใช้ระบบอุปถัมภ์แทน

ข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรมีเพียงองค์กรเดียว เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการกำหนดมาตรฐาน และมีมาตรฐานการปฏิบัติเดียวกัน เพื่อให้กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นเป็นไปอย่างเป็นธรรม มีความคล่องตัว

๒. ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ แทนการให้อำนาจแก่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

๓. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้

๔. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรมและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๕. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๖. 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 เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการพัฒนาศักยภาพจะต้องดำเนินการทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการเข้าทำงาน ระหว่างการทำงาน

(๒) กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็น

แนวทางการติดตามและประเมินผล

ประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามประเมินผลการพัฒนาก่อน – หลัง การพัฒนา การประเมินความรู้ และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการผลการเข้ารับการพัฒนากลับมาภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่กลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกเทศมนตรีทราบและนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไปในหน่วยงาน
