



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569



สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง
อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2569
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนิน
ด้านบริหาร				
	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปี งบประมาณ 2567 - 2569	ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง เรื่อง ประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค. - ธ.ค.68)
	การรับโอนย้ายตำแหน่งว่างตามแผน อัตรากำลัง 3 ปี	- ดำเนินการรับโอนย้ายพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี - ดำเนินการร้องขอให้ สกถ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค. - ธ.ค.68)
	การสรรหาและการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง	- ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่าง - ประกาศรับโอนย้ายพนักงานที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี - ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค. - มี.ค.69)
	การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล/การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู/ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	- จัดทำและเก็บรวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ และคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ - ประชุมคณะกรรมการฯ - จัดทำรายงานการประชุม - จัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	เมษายน 2569 และตุลาคม 2569
	การบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกกระยะเป็นไปตามที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1-4 (ต.ค.68- ก.ย.69)
	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปี งบประมาณ 2570 - 2571	จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 4 (ก.ค. - ก.ย.69)
	แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี 2570 - 2571	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 4 (ก.ค. - ก.ย.69)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนิน
---------------	-----------------	--------------	----------	----------------

ด้านการพัฒนา				
	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี 2569	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี 2569	90,000 บาท	กันยายน 2569
	โครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข	โครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข	15,000 บาท	พฤศจิกายน 2569
	โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรม และ จิตสำนึกป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน ประจำปีงบประมาณ 2569	<ul style="list-style-type: none"> - ขออนุมัติจัดทำโครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรม และ จิตสำนึกป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน - ประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้าร่วมโครงการตามกลุ่มเป้าหมายทราบ - ดำเนินการจัดโครงการฯ 	44,698 บาท	มีนาคม 2569
	การอบรมพัฒนาความรู้กับหน่วยงาน ภายนอก และกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาศักยภาพในการอบรม	250,000 บาท	ตุลาคม 2569
	การอบรมผ่านระบบออนไลน์	ประชาสัมพันธ์การอบรมความรู้ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งผ่านระบบออนไลน์ เช่น ระบบการเรียนรู้ออนไลน์ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.68 - ก.ย.68)

ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว

โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้อง

กับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันเหตุการณ์

๒. การบริหารถนัดบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว

ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจ ตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ

ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้

๓.

สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ความสามารถแต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงาน ความรู้ความสามารถเป็นหลัก ใช้ระบบอุปถัมภ์

ข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้

๒.

การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรมและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๔. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิง

ประจักษ์เป็นรูปธรรมและพิจารณาจากความจริงใจในการปฏิบัติงานและมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๕.

ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของ แต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์ ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑) ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมีเป้าหมายที่ สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐
- ๒) ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรในการ โอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรว่าก็ได้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนา ทักษะที่ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการเข้าทำงาน ระหว่างการทำงาน
- (๒) กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของ บุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาการจัดการและ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยเช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น

(๔) ใช้ระบบการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเข้าช่วยในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ต้องให้ไปใน ทิศทางที่องค์กรต้องการ

แนวทางการติดตามและประเมินผล

ประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามประเมินผลการพัฒนา ก่อน - หลัง การพัฒนา
การประเมินความรู้และทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา

และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนิน

รายงานผลการเข้ารับการพัฒนากายใน ๗ วัน

นับแต่วันที่กลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติเพื่อเสนอต่อ

ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค้การบริหารส่วนตำบลทราบและนำผลการติดตามและ

ประเมินผลไปใช้เป็น ข้อมูลประกอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป และใช้ระบบการเก็บข้อมูล

และวิเคราะห์ข้อมูลเข้าช่วยในการติดตาม และประเมินผล