



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนากะชะ
อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกาะ อำเภอดงยาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประเด็น นโยบาย/ แผนการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
ด้านการบริหาร				
๑. การวางแผนกำลังคน	๑.๑ การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (กองคลัง)	- ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๓-๔ (๑ เม.ย.- ๓๐ ก.ย. ๖๙)
	๑.๒ การขอใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหา พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร	-ดำเนินการร้องขอให้ ก.อบต. จังหวัด นครศรีธรรมราช ดำเนินการสอบแข่งขัน แทนตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๔ (๑ ก.ค.- ๓๐ ก.ย. ๖๙)
	๑.๓ การรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อ บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองคลัง)	-ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็น พนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๔ (๑ ก.ค.- ๓๐ ก.ย. ๖๙)
	๑.๔ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี (กองคลัง)	-แจ้งผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ดำเนินการ ตามระเบียบหลักเกณฑ์	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๔ (๑ ก.ค.- ๓๐ ก.ย. ๖๙)

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกาะ อำเภอดงยาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประเด็น นโยบาย/ แผนการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
ด้านการบริหาร				
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง ค่าตอบแทนการให้เงินรางวัลประจำปี และการบริหารงานบุคคล	ประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างสมรรถนะการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางในการนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร	-มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและเป็นรูปธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ -มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการประเมิน -ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างทุกคน โดยกำหนดการประเมินปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๑ มี.ค. ๖๙) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ๖๙-๓๐ ก.ย. ๖๙) ตามองค์ประกอบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ (รอบ ๑ ต.ค. ๖๘ ครั้งที่ ๒ (รอบ ๑ เม.ย. ๖๙)
๓. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้า	-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย. ๖๙)

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกาะ อำเภอดงหลวง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประเด็น นโยบาย/ แผนการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
ด้านการบริหาร				
	๓.๒ จัดทำข้อมูล ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ - จัดทำคู่มือเอกสาร , มีกลุ่ม Line, facebook อบต. เผยแพร่ข้อมูลให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (๑ ต.ค. ๖๔- ๓๐ ก.ย. ๖๕)
	๓.๓ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่น (LHR) ให้ถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตาม ระยะที่จังหวัดกำหนด มีการกวดรัดข้อมูลใน ระบบภายในกำหนดเวลาทุกเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (๑ ต.ค. ๖๔- ๓๐ ก.ย. ๖๕)
	๓.๔ การพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ความสามารถและ ทักษะการปฏิบัติงาน	-จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (๑ ต.ค. ๖๔- ๓๐ ก.ย. ๖๕)
ด้านการพัฒนา				
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑.๑ สถานที่ทำงานน่าอยู่ คุณภาพ คุณภาพเสียง และ อากาศมีความเหมาะสม มี พื้นที่สีเขียว มีสถานที่พักผ่อน หย่อนใจ ห้องน้ำสะอาด	-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่าง ครบถ้วน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (๑ ต.ค. – ๓๐ ก.ย. ๖๕)

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกาะ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประเด็น นโยบาย/ แผนการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
	๑.๒ มีโครงการ workplace อบต.นาเกาะ	ส่งเสริมและบริหารจัดการองค์กรสุขภาวะ โดยมีการดำเนินงาน เช่น: -การจัดตั้งชมรมกีฬาหรือลานออกกำลังกายสำหรับบุคลากร - กิจกรรมทำบุญตักบาตรและประกาศนโยบายคุณธรรม (No Gift Policy) กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ (Team Building) และงานเลี้ยงปี ใหม่ในครอบครัว	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (๑ ต.ค. – ๓๐ ก.ย. ๖๙)
	๑.๓ ดำเนินการประเมิน ความพึงพอใจของบุคลากร	-หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในด้าน ต่างๆ รวมถึงการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งติดตามและ นำผลการประเมินความพึงพอใจของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไข พัฒนาต่อไป	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (๑ ต.ค. – ๓๐ ก.ย. ๖๙)
	๑.๔ การสื่อสารผ่าน Line	-มีช่องทางสื่อสารด้านทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพื่อสร้าง ความสะดวกและเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้มีความรวดเร็ว สร้างความสัมพันธ์อันดีแก่องค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๘ .- ๓๑ ธ.ค. ๖๙)
	๑.๕ โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม	-ร่วมกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม และเสริมสร้างวินัย -ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันสวดมนต์ทำจิตใจให้สงบ มองโลกใน แง่ดีสังคมมีความสุข -เข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญ	๒๐,๐๐๐ บาท	ไตรมาสที่ ๑-๔ (๑ ต.ค. – ๓๐ ก.ย. ๖๙)
๒. ด้านการเรียนรู้และ พัฒนา	๒.๑ สร้างบทเรียนความรู้ เฉพาะด้านตามสายงาน ระบบ E-Leaning	-ประชาสัมพันธ์ให้กับเจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E- Learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย. ๖๙)

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกาะ อำเภอดงหลวง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประเด็น นโยบาย/ แผนการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
ด้านการพัฒนา				
	๒.๒ โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙	- อบรมพัฒนาศักยภาพแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในหลักสูตร การทำงานเป็นทีม คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การบริการประชาชน แบ่งดำเนินการได้ ๒ วิธี คือ ดำเนินการที่ อบต. หรือนอกสถานที่ทำการ	ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ จำนวน ๑๓๐,๐๐๐ บาท	ไตรมาสที่ ๑-๔ (๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย. ๖๙)
	๒.๓ ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย. ๖๙)
๓. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน	-ค่าล่วงเวลาสำหรับพนักงานปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	-การดำเนินผลตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถกับพนักงานทุกระดับ	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙	ไตรมาสที่ ๑-๔ (๑ ต.ค. - ๓๐ ก.ย. ๖๙)
	-เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นกรณีพิเศษ	- มีการตั้งงบประมาณสำหรับเบิกจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นกรณีพิเศษให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙	ไตรมาสที่ ๑-๔ (๑ ต.ค. - ๓๐ ก.ย. ๖๙)

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกาะ อำเภอดงหลวง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประเด็น นโยบาย/ แผนการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
ด้านการพัฒนา				
๔. นโยบายด้านการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัล และ เทคโนโลยีสารสนเทศ	การนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การ รายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่ เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร	-ประชาสัมพันธ์สื่อต่างๆ เช่น เว็บไซต์ Line, หน่วยงาน facebook ขององค์กร บอร์ด ประชาสัมพันธ์	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (๑ ต.ค. – ๓๐ ก.ย. ๖๙)

ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. **ปัญหาโครงสร้างและอัตรากำลังไม่เพียงพอ:** ขาดกรอบอัตรากำลังที่ยึดหยุ่น โดยเฉพาะสายงานบริหาร เมื่อตำแหน่งว่างต้องรอให้ส่วนกลางดำเนินการเปิดสอบ หากอัตราไม่พอก็ต้องรอไม่สามารถรับโอนได้ ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อภาระงานที่ต้องดูแลประชาชนในพื้นที่ และขาดบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทาง
๒. **ข้อจำกัดด้านงบประมาณ:** ตามกฎหมาย อบต. ไม่สามารถใช้งบประมาณจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปรับขึ้นเงินเดือน การจ้างผู้เชี่ยวชาญ และการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร
๓. **ความซ้ำซ้อนขององค์กรกลาง:** การบริหารงานบุคคลถูกกำกับโดยคณะกรรมการหลายระดับ (เช่น ก. อบต. จังหวัด และ กสธ.) ทำให้ขั้นตอนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งล่าช้า

ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ควรเน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพ ลดการใช้ระบบอุปถัมภ์ และยกระดับสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด โดยสามารถแบ่งออกเป็น ๔ ด้านหลัก ดังนี้ครับ

๑. การสรรหาและคัดเลือก

- **ยึดหลักคุณธรรม :** ต้องคัดเลือกบุคคลตาม หลักสมรรถนะ (Competency) โดยเปิดกว้างและโปร่งใส เพื่อป้องกันการแทรกแซงทางการเมืองและระบบอุปถัมภ์
- **วิเคราะห์อัตรากำลัง :** จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่แท้จริงและบริบทของพื้นที่

๒. การพัฒนาและฝึกอบรม

- **ควรจัดการอบรมด้านเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ** เพื่อให้บุคลากรสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- **เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน :** ส่งเสริมการ สอนงาน (Coaching/Mentoring) ถ่ายทอดองค์ความรู้จากข้าราชการรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง ป้องกันปัญหาความเชี่ยวชาญขาดช่วง

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- **ประเมินผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม :** นำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงผลลัพธ์ (KPI/OKR) มาใช้แทนการประเมินตามความรู้สึกส่วนตัว เพื่อให้การขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นมีความเป็นธรรม

๔. การบริหารสวัสดิการ

- สร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม : จัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่สะท้อนถึงผลงานจริงและความทุ่มเท
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วม: เปิดช่องทางให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงาน

ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

- (๑) ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐
- (๒) ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรในการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรว่าได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่มีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการพัฒนาบุคลากร จะต้องดำเนินการทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนเข้าทำงานระหว่างทำงาน
- (๒) กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและการพัฒนาของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด

๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการและประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่างๆ ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง
- (๔) ใช้ระบบการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเข้าช่วยในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องให้เป็นไปตามทิศทางที่องค์กรต้องการ

แนวทางการติดตามและประเมินผล

ประเมินโดยผลการพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา ทั้งก่อนและหลัง ประเมินด้านความรู้ทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนารายงานผลการเข้ารับการพัฒนากายใน ๗ วัน หลังจากกลับจากอบรม/สัมมนา/ฝึกอบรม เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และใช้ระบบเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเข้าช่วยในการติดตามและประเมินผล

