



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลหนองไผ่
อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งเป็นการวางแผนกำลังคน เป็นแนวทางในการใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงานตามตำแหน่ง ตามคุณสมบัติที่ได้กำหนดไว้ และเป็นเครื่องมือในการสรรหา การกำหนดตำแหน่ง และการพัฒนากำลังคนของหน่วยงานในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งในการพัฒนากำลังคนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลหนองไผ่ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกฝ่ายของเทศบาลตำบลหนองไผ่ ทั้งฝ่ายการเมือง คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลหนองไผ่ และสามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองไผ่ ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อส่งเสริมให้เทศบาลตำบลหนองไผ่ มีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ
สำนักปลัด เทศบาลตำบลหนองไผ่

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
เทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานี

1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
1. การวางแผนกำลังคน	1.1 การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น งบประมาณ 2569	- ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลในตำแหน่งที่ว่าง - ดำเนินการร้องขอให้ กสอ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1-4 ต.ค. 68 - ก.ย. 69
	1.2 การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่าง - ประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาลตำบลหนองไผ่ ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี - ประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1-4 ต.ค. 68 - ก.ย. 69
	1.3 การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับ	แจ้งผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ดำเนินการตามระเบียบ ถูกต้องตามหลักเกณฑ์	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1-4 ต.ค. 68 - ก.ย. 69
2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ครั้งที่ 1	หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1-2 ต.ค. 68 - มี.ค. 69

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
	2.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ครั้งที่ 2	หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 3-4 เม.ย. 69 - ก.ย. 69
	2.3 จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด และประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เพื่อให้การประเมิน เกิดความเป็นธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1 ต.ค 68 - ธ.ค. 68 ไตรมาสที่ 3 เม.ย. 69 - มิ.ย. 69
	2.4 จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามผลการประเมินผล การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น และนายกเทศมนตรีผู้มีอำนาจลงนามตามคำสั่งเลื่อนขั้นและรายงานการประชุม	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1 ต.ค 68 - ธ.ค. 68 ไตรมาสที่ 3 เม.ย. 69 - มิ.ย. 69
	2.5 ดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปีเพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากร ดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	การประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 4 ก.ย. 69 - ก.ย. 69

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
3. การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	3.1 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ แนวทางเส้นทางความก้าวหน้า	หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้ บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1-4 ต.ค. 68 - ก.ย. 69
	3.2 จัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายงาน อาชีพ	หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1 ต.ค 68 - ธ.ค. 68
	3.3 ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบ ดังกล่าวตามระยะที่ กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นกำหนด ทุกระยะ เป็นไปตามที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1-4 ต.ค. 68 - ก.ย. 69

2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
1. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	1.1 จัดทำโครงการ 5 ส. โดยดำเนินการ ในทุกวันศุกร์ ของสัปดาห์	ดำเนินการทำความสะอาดทุกส่วนงาน ในทุกวันศุกร์ ของสัปดาห์	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1-4 ต.ค. 68 - ก.ย. 69
	1.2 สถานที่ทำงานน่าอยู่ คุณภาพเสียง และอากาศมีความเหมาะสม มีพื้นที่สีเขียว มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ห้องน้ำสะอาด และมีพื้นที่สูบบุหรี่ชัดเจน	มีการจัดอุปกรณ์ ขึ้นพื้นฐานในการ ปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1-4 ต.ค. 68 - ก.ย. 69
	1.3 ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ของบุคลากรในสังกัด	ติดต่อกับ โรงพยาบาลให้บุคลากรในสังกัด ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 2 ม.ค. 69 - มี.ค. 69

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
	1.4 ดำเนินการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากร	หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากรในด้านต่างๆ รวมถึงการบริหาร ทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งติดตามและนำผล การประเมินความพึงพอใจของพนักงาน มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อไป	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 4 ก.ค. 68 - ก.ย. 68
	1.5 โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม งบประมาณ พ.ศ. 2569	- อบรมวิชาการ/บรรยาย - เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วินัย และการรักษาวินัย และป้องกันการทุจริต - ร่วมกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และ เสริมสร้างวินัย - จัดกิจกรรม/โครงการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	40,000	ไตรมาสที่ 3 เม.ย. 69 - ก.ค. 69
2. ด้านการเรียนรู้ และพัฒนา	2.1 ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบ ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ 3 เม.ย. 69 - ก.ค. 69

ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันเหตุการณ์

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจ ตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ได้

๓. สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ความสามารถ แต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงาน ความรู้ความสามารถเป็นหลัก ใช้ระบบอุปถัมภ์

ข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้

๒. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรมและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๓. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์

ทิศทางและแนวทางการดำเนินการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐

(๒) ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรในการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการเข้าทำงาน ระหว่างการทำงาน

(๒) กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น

(๔) ใช้ระบบการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเข้าช่วยในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องให้ไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ

แนวทางการติดตามและประเมินผล

ประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามประเมินผลการพัฒนาก่อน - หลัง การพัฒนาการประเมินความรู้ และทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการรายงานผลการเข้ารับการพัฒนากายใน ๗ วัน นับแต่วันที่กลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลหนองไผ่ทรายและนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป และใช้ระบบการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเข้าช่วยในการติดตามและประเมินผล