



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม
ปี ๒๕๖๘

คำนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคล (human resource management) มีส่วนสำคัญในการผลักดันองค์กรให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินการในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบัน ที่แต่ละองค์กรไม่ว่าทั้งภาครัฐหรือเอกชน ต่างก็ให้ความสำคัญต่องานทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น โดยได้ตระหนักถึงความสำคัญ ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลควรต้องแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมขององค์กรเพื่อส่งเสริมและเป็น หลักประกันว่า ทุกกิจกรรมขององค์กรจะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
๑. ความเป็นมาและความสำคัญ	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ลักษณะของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
๔. ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
๕. ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล	๒
ส่วนที่ ๒ บริบททั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม	๓
๑. วิสัยทัศน์การพัฒนา	๓
๒. พันธกิจ	๓
๓. ยุทธศาสตร์	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๖. การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT	๘
๗. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๒
ส่วนที่ ๓ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๔
๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๔
๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	๑๔
๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๔
๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๔
๕. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑๕
๖. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑๕
๗. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๑๕
ส่วนที่ ๔ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๖
๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๑๖
ส่วนที่ ๕ การนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามแผน	๑๘

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานขององค์กร ซึ่งการบริหารงานในหน่วยงานใดก็ตามจุดมุ่งหมายที่สำคัญก็คือการทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และมีการพัฒนาอยู่เสมอ ยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้นโยบายหรือโครงการที่จะนำไปดำเนินการไม่ประสบผลสำเร็จ หรือประสบความสำเร็จแต่ก็ขาดคุณภาพ ไม่ครบถ้วนกระบวนการ ปัจจัยดังกล่าวอาจจะเกิดจากการขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบ ในงานที่ดำเนินการขาดความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินกลยุทธ์การควบคุมพลังงาน และความมุ่งมั่น ของบุคลากรที่มีการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เป็นความท้าทายสูงสุดในการบริหารจัดการ บุคลากรจะต้องรู้สึกและกระตือรือร้นที่จะกล่าวถึงแผนปฏิบัติการที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการและรับรู้ถึงผลสำเร็จของการปฏิบัติตามแผน จะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ทั้งนี้พนักงานต้องได้รับการจูงใจอย่างดีให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมองเห็นปัจจัยเสริมแรงต่อความอุตสาหะในการทำงานของตน

๒. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือในการใช้วัดผลพนักงาน ประเมินประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนคาดการณ์ศักยภาพขององค์กร

๑.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารงานและพัฒนาระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

๑.๓ เพื่อรักษาไว้ซึ่งการดำเนินงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทรัพยากรอาจสูญเสียไปเมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความชำนาญมากหรือน้อยกว่าความต้องการขององค์กรระดับของหน่วยงานที่ให้บริการจะต้องเหมาะสมกับองค์กรนั้น

๓. ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

๓.๑ เป็นแผนตามโครงการเพื่อพัฒนาแก้ไขปัญหา และความต้องการของบุคลากรในองค์กร เพื่อตอบสนองนโยบายและพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น

๓.๒ เป็นแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

๓.๓ เป็นโครงการที่เน้นปฏิบัติจริง (Project Oriented) โดยมีการประสานงานขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นแผนงานที่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและดำเนินการในองค์กรเพื่อพัฒนาให้เป็นที่ไปตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๔.๑ การเตรียมการจัดทำแผน การคัดเลือกกลยุทธ์และแนวทางพัฒนา
- ๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
- ๔.๓ การกำหนดวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางพัฒนา
- ๔.๔ การจัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๔.๕ การอนุมัติ และประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕. ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล

- ๕.๑ การบริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขึ้น เพราะภาวะต่างๆ ในการดำเนินงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากไม่มีการเตรียมตัวที่องค์กรก็จะประสบปัญหาในด้านต่างๆ
- ๕.๒ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ เทคโนโลยีใหม่ๆ จนแทบจะตามไม่ทันในทุกๆ ด้าน งานบางอย่างที่เคยใช้เวลาทำงาน หลายๆ ด้าน งานบางอย่างที่เคย ใช้เวลาเพียงไม่กี่ชั่วโมง อันเนื่องมาจากการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ คนที่มีความเชี่ยวชาญในการ ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ย่อมเป็นสิ่งที่ต้องการขององค์กร

ส่วนที่ ๒

บริบททั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนา

“งานบุคคล มุ่งมั่นสรรหา พัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร ให้มีคุณภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล”

๒. พันธกิจ

จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมแต่ละค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

๓. ยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เช่น

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม สรุปได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน องค์กร	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weaknesses)
	๑.การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน ๒.ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ๓.มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ๔.ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ ๕.เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ๖.บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างสูง ๗. มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุขภาพอ่อนนุ่ม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ๘.เป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ๙.มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ ๑๐.บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน จึงมีความพร้อม	๑.การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน ๒.เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓.เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง ๔.ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ ๕.ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน ๖.ขาดการแสดงออกทางความคิดและการตัดสินใจในการทำงาน ๗.ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และการประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะด้าน IT ๘.ทัศนคติเชิงลบในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียด และเกิดความวิตกกังวล ๙. ขาดทักษะในการเจรจา และติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล ๑๐.บุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาการทำงาน

สภาพแวดล้อมภายใน องค์กร	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weaknesses)
		๑๑. บุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ในข้อระเบียบปฏิบัติ หือหลักการปฏิบัติราชการ ๑๒. ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ๑๓. ขาดความสามัคคีระหว่างบุคลากรและระหว่างหน่วยงาน ๑๔. บุคลากรที่ไปเข้าอบรมไม่ตรงกับสายงาน ๑๕. บุคลากรที่ไม่สามารถทดแทนกันได้ในสายงานเดียวกัน ๑๖. บุคลากรที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานไม่ตรงกับสายงานและความรู้ความสามารถ
สภาพแวดล้อม ภายนอกองค์กร	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weaknesses)
	๑. มีหน่วยงานภายนอกให้ความสำคัญกับการพัฒนา บุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น ทั้งการจัดประชุมสัมมนา อบรม ๒. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถทำได้รวดเร็วเพราะมีฐานะเป็นนิติบุคคล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศ ทำให้มีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน	๑. ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมายและนโยบายของ รัฐบาล บางครั้งไม่เอื้อต่อการปฏิบัติ ๒. การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงิน ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และตามความเห็น ก.อบต. ๓. การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางมายัง องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นบางภารกิจยังขาดผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๓

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังและการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปด้วยความเรียบร้อยจึงกำหนดแนวทางการจัดทำดังนี้

๑.๑ ให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังและการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลและหนังสือสั่งการต่าง ๆ เป็นสำคัญ โดยการจัดทำแผนอัตรากำลังต้องให้มีความสอดคล้องกับอำนาจและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม และคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายปี นั้น ๆ

๑.๒ การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดส่วนราชการใหม่ การเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่ง ให้การทำวิเคราะห์ค่างานถึงตำแหน่งนั้น ๆ ว่ายังมีความจำเป็นหรือต้องการอยู่หรือไม่ หากเป็นตำแหน่งที่ไม่จำเป็นให้ทำการยุบเลิก หรือหากมีภารกิจอำนาจหน้าที่มากขึ้นให้ดำเนินการวิเคราะห์ค่างานว่ามีความต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้นหรือไม่ จึงสามารถกำหนดตำแหน่งนั้นเพิ่มขึ้นได้

๑.๓ การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

๑.๔ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับทบทวนและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ว่าง หรือตำแหน่งงานที่ต้องการเติบโตพัฒนา ซึ่งการสรรหาบุคลากรเรียกได้ว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากในการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในแต่ละรอบการประเมินจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับทราบ และให้ทำข้อตกลงการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความเป็นธรรมสามารถวัดผลได้จริง รวมทั้งให้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานทุกคน และผู้ประเมินจะต้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินรับทราบทุกครั้ง หลังการประเมินเสร็จสิ้นการประเมินในแต่ละรอบและให้ลงลายมือชื่อเป็นหลักฐานทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้แผนปรับบทบาทและภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

๔.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงาน และอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๔.๓ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔.๔ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๔.๕ พัฒนาด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้าอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร และสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

๕. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

๕.๑ จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์บุคลากรเป็นประจำทุกปี เพื่อให้กิจกรรมเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน

๕.๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ให้หน่วยงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัย และมีสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่และสวยงาม

๖. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๗. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กร ที่จะช่วยในการผลการดำเนินงานขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ตั้งไว้ ดังนั้น บุคลากรจะต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และสนับสนุนการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมเตรียมพร้อมรองรับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ควบคู่กับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งการปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมของบุคลากรให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์มีกระบวนการวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้กับบุคลากรให้มีคุณลักษณะเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรมจริยธรรม

ส่วนที่ ๔
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับ การจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑. ด้านอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลัง ๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เป้าประสงค์ : เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างที่เหมาะสมกับบริบทของประเภท องค์การบริหารส่วนตำบล และมีกรอบอัตรากำลัง ที่เหมาะสมกับภารกิจ ตัวชี้วัด : มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งที่เหมาะสมตามกฎหมาย ที่กำหนดและเพียงพอต่อปริมาณงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล	ไม่ใช้ งบประมาณ					งานการ เจ้าหน้าที่
๒. ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ๒.๑ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง เป้าประสงค์ : เพื่อดำเนินการสรรหา และเลือกสรรพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลังที่ว่าง ตัวชี้วัด : การดำเนินการถูกต้องและเป็นไปตาม ขั้นตอน และระยะเวลาตามที่คณะกรรมการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด	ไม่ใช้ งบประมาณ					งานการ เจ้าหน้าที่
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓.๑ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป้าประสงค์ : เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ในการ ปฏิบัติงานและทำความเข้าใจในการทำแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด : ดำเนินการชี้แจงและดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ไม่ใช้ งบประมาณ					งานการ เจ้าหน้าที่

๒.แผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับ การจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร ๔.๑ โครงการฝึกอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม เป้าประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรเทศบาลตำบล เขาดินได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาศักยภาพของตนเอง ตัวชี้วัด : ผู้เข้าร่วมโครงการมีการพัฒนาศักยภาพ และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และบริหารจัดการในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี งบประมาณ๒๕๖๘ ๑๐๐,๐๐๐	←				งานการ เจ้าหน้าที่
๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๕.๑ กิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day) เป้าประสงค์ : เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจ ให้กับพนักงานจากสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร ตัวชี้วัด : พนักงานมีสถานที่ปฏิบัติงานสวยงาม สะอาด เป็นระเบียบ และมีมุมพักผ่อนหย่อนใจ	ไม่ใช่ งบประมาณ	←				งานการ เจ้าหน้าที่
๖. ด้านการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล เข้ารับการอบรมในสายงาน เปิดโอกาสในการ พัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน เป้าประสงค์ : ให้พนักงานเทศบาลได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปฏิบัติหน้าที่ และพัฒนาองค์กร ตัวชี้วัด : ร้อยละของการรายงานผลการเข้ารับการ ฝึกอบรมตามสายงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	←				งานการ เจ้าหน้าที่
๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ๑. ส่งเสริมความประพฤติปฏิบัติตามประกาศ คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ เป้าประสงค์ : เพื่อให้มีมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในด้านศีลธรรม ความโปร่งใส การให้บริการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของงานและพัฒนาตนเองได้ ตัวชี้วัด : บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นไปตามแผนงานสามารถตรวจสอบได้	ไม่ใช่ งบประมาณ	←				งานการ เจ้าหน้าที่

ส่วนที่ ๕

การนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ได้ติดตามการดำเนินการตามโครงการว่า ได้ดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ ได้กำหนดไว้หรือไม่ และใช้งบประมาณเป็นไปตามที่ตั้งไว้หรือไม่ จะมีการพิจารณาว่า โครงการในแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้นำมาปฏิบัติในงบประมาณนั้นมากน้อยเพียงใด และกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการดำเนินการ ตามโครงการ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ในการปฏิบัติการตามโครงการมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตาม แผนหรือไม่ เพื่อจะได้แก้ไขและปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ถึงแม้ว่าเทศบาลจะมีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีเพียงใดก็ตามหากไม่สามารถบังคับถึงผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นได้ ก็จะไม่สามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้

ดังนั้น ระบบการติดตามจึงเป็นเครื่องมือสำคัญ และมีความจำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพของ โครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ หากไม่มีการติดตามการดำเนินการตามโครงการ ย่อมส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานค่าใช้จ่ายอาจสูงกว่าที่กำหนดไว้ กลุ่มเป้าหมายหลักของโครงการจะไม่ได้ประโยชน์หรือได้รับประโยชน์น้อย กว่าที่ควรจะเป็น และจะเกิดปัญหาในการควบคุมคุณภาพของการดำเนินงาน เสียเวลาในการตรวจสอบและอาจเกิด ความขัดแย้งในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงาน ซึ่งในทางตรงกันข้าม หากโครงการมีระบบการติดตามที่ดี ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นก็จะไม่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดแต่เพียงเล็กน้อย แต่ก็สามารถหาวิธีการแก้ไข ปรับปรุงได้ทันทั่วทั้งการประเมินผลก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข การขยาย ขอบเขต หรือการยุติการดำเนินงาน ซึ่งทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลแผนงานของโครงการ จึงเป็นสิ่งบ่งชี้ว่าแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ได้มีการกำหนดไว้หรือไม่ การติดตามประเมินผลยังเป็นการตรวจสอบดูว่ามีความสอดคล้องกับการใช้งบประมาณเพียงใด ซึ่งผลที่ ได้จากการติดตามและประเมินผล ถือว่าเป็นข้อมูลย้อนกลับ ที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง และการตัดสินใจต่อไป

