



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



งานกาเจ้าหน้าที่

สำนักปลัดเทศบาลตำบลจันทบเพชร

อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลจันทบเพชร ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งเป็นการวางแผนกำลังคน เป็นแนวทางในการใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงานตามตำแหน่ง ตามคุณสมบัติที่ได้ กำหนดไว้ และเป็นเครื่องมือในการสรรหา การกำหนดตำแหน่ง และการพัฒนากำลังคนของหน่วยงาน ในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งในการพัฒนากำลังคนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลจันทบเพชรได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังปี ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) จัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกฝ่ายของเทศบาล ทั้งฝ่ายการเมือง คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจันทบเพชร และสามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อส่งเสริมให้เทศบาลตำบลจันทบเพชรมีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง

เทศบาลตำบลจันทบเพชร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลจันทบเพชร อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	วิธีดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
๑.ด้านการบริหารงานบุคคล				
๑.๑	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	- ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๘ - ธ.ค.๖๘)
๒.ด้านการสรรหา เลือกรสรร				
๒.๑	จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย	- ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ในตำแหน่งว่าง - ดำเนินการโอนย้ายพนักงานเทศบาลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ดำเนินการร้องขอให้ สกถ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง	๑๕,๐๐๐	ไตรมาสที่ ๒-๔ (ม.ค. – ก.ย.๖๙)
๓.นโยบายด้านการปฏิบัติงาน				
๓.๑	การพิจารณาความดีความชอบของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	- ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินพนักงานเทศบาล - แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง - แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาขึ้นเงินเดือน - จัดทำคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน และค่าตอบแทน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๒ และ ๔ (ม.ค. – มี.ค.๖๙) (ก.ค. – ก.ย.๖๙)
๓.๒	ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงาน	- จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจ และให้พนักงานทำแบบประเมิน - สรุปผลการประเมิน พร้อมติดตามผลการประเมิน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. – ก.ย.๖๙)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	วิธีดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
๔.นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ				
๔.๑	พัฒนาความรู้ของเจ้าหน้าที่ ที่ดูแลรับผิดชอบ ระบบ งานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ,ระบบข้อมูล บุคลากรท้องถิ่น (LHR)	- เรียนรู้ และเข้ารับการอบรม ในหลักสูตรเทคโนโลยีต่างๆที่ใช้ ในระบบงานราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	(ต.ค.๖๘ – ก.ย.๖๙)
๔.๒	ระบบเว็บไซต์เทศบาล	จัดซื้อจัดจ้างผู้จัดทำและดูแลเว็บไซต์	๑๐,๐๐๐	(ต.ค.๖๘ – ก.ย.๖๙)
๕.นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน				
๕.๑	ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	- สำรองความต้องการตรวจของพนักงานเทศบาลทุกคน - จัดทำหนังสือแจ้งโรงพยาบาลว่ามีความต้องการตรวจสุขภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๙)
๕.๒	ให้พนักงานได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็น กรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี (โบนัส)	- จัดทำหนังสือแจ้งความประสงค์ขอรับการตรวจประเมิน - ก.ท.จ. แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรวจประเมิน ก.ท.จ. เห็นชอบการเบิกจ่าย - เทศบาลแต่งตั้งกรรมการเบิกจ่ายเงิน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. - ก.ย.๖๙)
๖.นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันในองค์กร				
๖.๑	กิจกรรม Big Cleaning Day	- จัดทำโครงการ ประชุม ดำเนินการตามโครงการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. - มี.ค.๖๙)
๖.๒	จัดประชุมพนักงาน ผู้บริหาร และสมาชิกสภา เทศบาลประจำเดือน	- จัดทำแผนการประชุม รอบปีงบประมาณ - ดำเนินการประชุมตามแผน	ไม่ใช้งบประมาณ	(ต.ค.๖๘ – ก.ย.๖๙)

แผนการพัฒนาศักยภาพบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลจันทเพชร อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	วิธีดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
พัฒนาบุคลากร				
๑	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความต้องการ	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาเทศบาล หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดฝึกอบรม	ไม่ใช้งบประมาณ	(ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙)
๒	สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	(ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙)
๓	โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและศึกษาดูงานนอกสถานที่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙	- สำรวจความต้องการอบรม จัดทำโครงการ - ประชุมพนักงาน - จัดโครงการอบรม - รายงานผลสรุปโครงการ	๔๐๐,๐๐๐	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. - มิ.ย. 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 ทนต่อเหตุการณ์