

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋
อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วิสัยทัศน์	๑
๓. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ	๑
๕. วัตถุประสงค์	๒
๖. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒
๗. แผนการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕
๘. การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๗
ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๙. ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
แนวทางการติดตามและประเมินผล	
๑๐. บทสรุป	๙

๑. หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘(ข) ได้กำหนดไว้ว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาคีรับจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลต่อไป

๒. วิสัยทัศน์

ชุมชนน่าอยู่ เรียนรู้วัฒนธรรม น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. พันธกิจ

๑. พัฒนาตำบลป่าแป๋ ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย

๓. บริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรท้องถิ่นให้ทำงานอย่างมืออาชีพ

๔. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ให้สามารถส่งมอบบริการสาธารณะให้ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐาน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการเพื่อพัฒนาบุคลากร ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สนับสนุนให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนด

๓. เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลป่าแป๋ มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการ เรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิต และการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม และเป็นเครื่องมือสำคัญ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ที่มีประสิทธิภาพ ตามนโยบาย ดังนี้

๑. ด้านการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋

๑.๒ การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานปฏิบัติ สายงานวิชาการที่ว่างโดยวิธีการย้าย การโอน ให้ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน กำหนด

๑.๓ การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะและ ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดแม่ฮ่องสอนและคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนด

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตามหลักสมรรถนะด้านต่างๆ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ในหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด หรืองานทางวิชาการอื่นๆ รวมทั้งการจัดโครงการ กิจกรรม พัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับการพัฒนาบุคลากรให้ทันสมัย รวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒.๔ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน กำหนด

๓. ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้เส้นทางความก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชย สร้างความผูกพันในองค์กร ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓.๒ กำหนดให้มีกิจกรรม/โครงการยกย่องชมเชยพนักงานดีเด่นในองค์กร

๓.๓ ดำเนินการให้ได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามที่ระเบียบกำหนด

๓.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทนและการต่อสัญญาจ้าง เป็นไปด้วยความโปร่งใสยุติธรรม

๔. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงการควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด

๔.๒ จัดทำกิจกรรม/โครงการเชิดชูเกียรติผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่นประจำปี

๕. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทตำแหน่งอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมมุ่งเน้นระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร สามารถวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารและภารกิจในความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าตอบแทน

เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การย้าย การโอน และการรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารทรัพยากรมนุษย์เรื่องอื่นๆ รวมถึงมีแนวทางรองรับในกรณีที่บุคลากรไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น มีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการเป็นต้น เน้นระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการประเมินจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคลเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถวัดประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๕.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมโดยคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมิน

๕.๒ ผลงานต้องชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา

๕.๓ การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ นำทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน การจัดสภาพแวดล้อม มีความสะดวกสบายในการทำงาน มีห้องน้ำสะอาด มีการแบ่งพื้นที่เพื่อการปฏิบัติงาน การให้บริการประชาชน การจัดเก็บเอกสารเป็นระเบียบเรียบร้อยและการจัดให้มีการตรวจสอบสภาพประจำปีของบุคลากร

๗. ด้านการรักษาไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคลส่วนกลาง เพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าครองชีพชั่วคราว เงินประจำตำแหน่งทุนการศึกษาบุตร จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การมอบเกียรติบัตรให้แก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นในด้านต่างๆ

แผนการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

๑ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ตั้งไว้	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
<u>๑.๑ ด้านการสรรหา</u>				
๑.๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี /การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	สำนักปลัด	
๑.๑.๒ การดำเนินการรับโอน ให้โอน พนักงานส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ	ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	สำนักปลัด	
๑.๑.๓ การรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	สำนักปลัด	
๑.๑.๔ การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	สำนักปลัด	
<u>๑.๒ ด้านการพัฒนา</u>				
๑.๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของทุกสำนัก/กอง	ไม่ใช้งบประมาณ	ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	สำนักปลัด	
๑.๒.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้โดย อบต.ป่าแป๋ ฝึกอบรมเองหรือส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	๕๐,๐๐๐	ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	สำนักปลัด	
๑.๒.๓ โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพครู/ผู้ดูแลเด็ก	๑๐,๐๐๐	ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	กองการศึกษา	
๑.๒.๔ การจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ ระเบียบข้อกฎหมายให้แก่บุคลากรเป็นประจำ	ไม่ใช้งบประมาณ	ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	สำนักปลัด	
๑.๒.๕ การนำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ไม่ใช้งบประมาณ	ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	สำนักปลัด	
<u>๑.๓ ด้านการรักษาไว้</u>				
๑.๓.๑ การทบทวนแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ	ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	สำนักปลัด	
๑.๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	สำนักปลัด	
๑.๓.๓ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนค่าตอบแทน	ไม่ใช้งบประมาณ	ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	สำนักปลัด	
๑.๓.๔ การประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	สำนักปลัด	

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ตั้งไว้	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
<u>๑.๔ ด้านการใช้ประโยชน์</u>				
๑.๔.๑ การมอบหมายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ปี งปม. พ.ศ. ๒๕๖๙	สำนักปลัด	
๑.๔.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมและการป้องกันการทุจริต หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตต่อหน้าที่ราชการให้รายงานต่อนายก อบต. ทราบโดยเร็ว	ไม่ใช้งบประมาณ	ปี งปม. พ.ศ. ๒๕๖๙	สำนักปลัด	
๑.๔.๓ จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	ปี งปม. พ.ศ. ๒๕๖๙	สำนักปลัด	

๒. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ตั้งไว้	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๒.๑ การจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	๕๐,๐๐๐	ปี งปม. พ.ศ. ๒๕๖๙	สำนักปลัด	
๒.๒ การประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ปี งปม. พ.ศ. ๒๕๖๙	สำนักปลัด	
๒.๓ โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร พนักงานและสมาชิกสภา	๒๕,๐๐๐	ปี งปม. พ.ศ. ๒๕๖๙	สำนักปลัด	
๒.๔ การประชุมประจำเดือนผู้บริหาร/พนักงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ปี งปม. พ.ศ. ๒๕๖๙	สำนักปลัด	
๒.๕ โครงการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้โดย อบต.หรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	๕๐,๐๐๐	ปี งปม. พ.ศ. ๒๕๖๙	สำนักปลัด	
๒.๖ โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพครู/ผู้ดูแลเด็ก	๑๐,๐๐๐	ปี งปม. พ.ศ. ๒๕๖๙	กองการศึกษา	
๒.๗ โครงการจิตอาสาท้องถิ่นรักษาสันติภาพ	๑๐,๐๐๐	ปี งปม. พ.ศ. ๒๕๖๙	สำนักปลัด	

การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ต้องทำรายงานผลการเข้ารับการอบรมภายใน ๗ วันนับแต่วันกลับจากการฝึกอบรมเพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงาน มาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือคนละ ๑ หลักสูตร
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ระดับ ๕)

ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน ไม่ทันต่อสถานการณ์ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน (ปัจจัยภายนอก)
๒. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ขาดแคลนบุคลากรตามตำแหน่งตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (ปัจจัยภายนอก)

ข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. มุ่งเน้นการจัดวางอัตรากำลึงให้เหมาะสมกับภารกิจ ลดความซ้ำซ้อน ส่งเสริมการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการประเมินผล รวมถึงการจัดการงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้สอดคล้องกับกรอบกฎหมาย

ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติมีดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐานแต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐

๑.๒ ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรในการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการเข้าทำงาน ระหว่างการทำงาน

๒.๒ กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมโดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง

แนวทางการติดตามและประเมินผล

ประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามประเมินผลการพัฒนาก่อน - หลัง การพัฒนา การประเมินความรู้ และทักษะตลอดถึงทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการผลการเข้ารับการพัฒนากายใน ๗ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่กลับจากการอบรม สัมมนา ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นตอนจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบต่อไป

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติม ให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่าและภารกิจทางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา