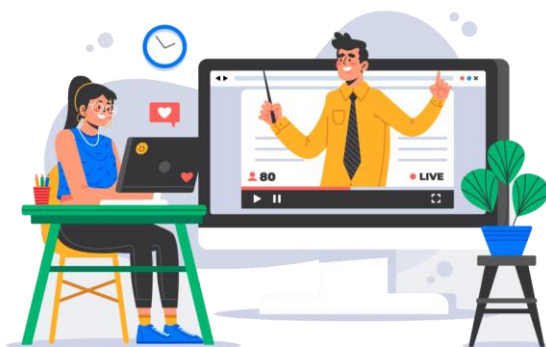




แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

คำนำ

การจัดทำ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนา การประเมินผล การจ่ายค่าตอบแทน และการรักษาบุคลากร ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยกำหนดแผนงานและแนวทางพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารตามนโยบาย และประชาชนในเขตพื้นที่ต่อไป

เอกสารฉบับนี้เป็นแผนบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก ทบทวนปัญหาและอุปสรรคที่ผ่านมา เพื่อนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์และใช้กำหนดแผนงาน/โครงการ จนนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรมต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

ตุลาคม ๒๕๖๖

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ/ ปีงบประมาณ		
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑. การวางแผนทรัพยากรบุคคล	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง และปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	- ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องการภาระงานในปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๖ ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗- ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙
๒. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอน (ย้าย)	- บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง - ดำเนินการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลที่ว่าง - ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ในตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๖ ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗- ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙
	๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงาน	- ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานงานจ้าง - ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล - ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๖ ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗- ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙
	๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๖ ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗- ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙
	๒.๔ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	- แจ้งผู้มีคุณสมบัติ ดำเนินการตามระเบียบฯ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๖ ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗- ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ/ ปีงบประมาณ		
ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๘
๓.การประเมินผลการทำงาน	๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามรอบการประเมิน ๒ ครั้ง ต่อ ปีประมาณ (ครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ต.ค.-๓๑ มี.ค. ของปีที่ผ่านมา ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เม.ย.-ก.ย.ของปีปัจจุบัน)	- ภายในเดือนกันยายน ต้องประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ทราบรายละเอียดการประเมิน - แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	เม.ย. และ ต.ค.	เม.ย. และ ต.ค.	เม.ย. และ ต.ค.
	๓.๒ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการสำรวจและประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๖-ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙
ด้านการพัฒนาบุคลากร						
๔.การเรียนรู้และการพัฒนา	๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามตำแหน่งสายงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๖-ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙
	๔.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งสายงาน	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๖-ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ/ ปีงบประมาณ		
ด้านการพัฒนาบุคลากร						
	๔.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๖ ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗- ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙
	๔.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในด้านต่างๆ รวมถึงการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งติดตามและนำผลการประเมินความพึงพอใจของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อไป	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๖ ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗- ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙
	๔.๕ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรมาตรฐานตำแหน่งสายงาน	- คัดเลือกบุคลากรทุกสายงานให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติราชการตามความเหมาะสม	๑๕๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗- ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙
	๔.๖ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมความรู้อื่นที่เกี่ยวข้อง นอกเหนือจากหลักสูตรตามสายงาน	๒๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗- ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙
	๔.๗ การอบรมให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัยของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง	- จัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว มาบรรยายให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างเกี่ยวกับการวินัยของข้าราชการ	๒,๕๐๐	ต.ค.๖๖ ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗- ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙
	๔.๘ การอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง	- จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านต่าง ๆ โดยมีการอบรมให้ความรู้และเดินทางไปทัศนศึกษาดูงานยังสถานที่หน่วยงานต้นแบบ	๔๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗- ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ/ ปีงบประมาณ		
ด้านการใช้ประโยชน์						
๕. การใช้ประโยชน์	๕.๑ ประชาสัมพันธ์ประมวญจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และหลักเกณฑ์ในการมาทำงาน การขาด การลา ของพนักงานส่วนท้องถิ่น/พนักงานจ้าง	- มีการประชาสัมพันธ์ประมวญจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และหลักเกณฑ์ในการมาทำงาน การขาด การลา ของพนักงานส่วนท้องถิ่น/พนักงานจ้างให้คนในองค์กรรับทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๖-ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙
	๕.๒ กำหนดการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรตามหลักความรู้ ทักษะ สมรรถนะ อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ - แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการระดับ สำนัก/กอง - แต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง - ดำเนินการปรับปรุงการแบ่งงานและมอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.และพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๖-ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙
	๕.๓ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในระบบแห่ง	- มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในระบบแห่ง และให้คำแนะนำ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๖-ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙
	๕.๔ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน	- เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบทำการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูล ให้เป็นปัจจุบัน และตรงตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๖-ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ/ ปีงบประมาณ		
ด้านการรักษาบุคลากร						
๖.การ ธำรง รักษาไว้	๖.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๖ ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗- ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙
	๖.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผล การปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม และเสมอ ภาค สามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยคณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และอำคำสั่งเลื่อนขั้น เงินเดือนโดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๖ ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗- ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙
	๖.๓ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย	- ประกาศรายชื่อผู้มีผลคะแนนตั้งแต่ระดับดีมาก – ดีเด่น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๖ ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗- ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙
	๖.๔ จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในด้านคุณภาพชีวิต ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความ ปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการ ทำงาน	- ดำเนินการประสานงานกับโรงพยาบาล เพื่อให้ เจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่าง ครบถ้วน - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ - จัดสภาพแวดล้อมให้มีความพร้อมปฏิบัติงานและมี ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน				

ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการ ที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันเหตุการณ์

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจ ตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม แต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ได้

๓. กระบวนการสรรหาที่ไม่เป็นธรรม เลือกสรรบุคคลตามนโยบายของผู้บริหาร จึงได้คนที่ไม่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน

๔. สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ความสามารถแต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงาน ความรู้ความสามารถเป็นหลัก ไม่มีความยุติธรรม ไม่ใช้ระบบคุณธรรมแต่ใช้ระบบอุปถัมภ์แทน

ข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรมีเพียงองค์กรเดียว เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการกำหนดมาตรฐาน และมีมาตรฐานการปฏิบัติเดียวกัน เพื่อให้กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นเป็นไปอย่างเป็นธรรม มีความคล่องตัว

๒. ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ แทนการให้อำนาจแก่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อเป็นถ่วงดุลอำนาจ

๓. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้

๔. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรมและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๕. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง โดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทนต่อเหตุการณ์

ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐

๑.๒ ส่งเสริมและปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรในการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนเข้าทำงาน ระหว่างการทำงาน

๒.๒ กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยี

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น

แนวทางการติดตามประเมินผล

ประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามประเมินผลการพัฒนาก่อน - หลัง การพัฒนา การประเมินความรู้ และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่กลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกเทศมนตรีทราบและนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานต่อไป