

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เทศบาลตำบลสันโป่ง
งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการและ กิจกรรมต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่ควบคุม และกำกับการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลัก ของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องมอบบทบาทตนเอง เลยออกไปจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาทและกระบวนการที่ใหม่ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่า ของความสามารถความสัมฤทธิ์ผลและความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรและองค์กร

เป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลสันโป่งจึงกำหนด เป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. เทศบาลตำบลสันโป่งมีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๒. เทศบาลตำบลสันโป่งมีระบบบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓. เทศบาลตำบลสันโป่งมีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับ การกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคล เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในด้านต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึก ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒. เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีสมรรถนะด้านมนุษย มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการ บริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสันโป่ง และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายในการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๗ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปี ๒๕๖๗ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

๓. เป้าหมายเชิงประโยชน์

เทศบาลตำบลสันโป่ง มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลักดันให้การ บริหารงานของเทศบาลตำบลสันโป่งบรรลุตามเป้าหมาย

วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ให้เกิดการยกระดับศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง นำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น และสร้างคุณค่าแก่ท้องถิ่นอย่างมั่นคง และยั่งยืน”

ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน และจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
๑.นโยบายการวางแผน กำลังคน	กิจกรรมปรับปรุงการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาล ตำบลสันโป่ง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลสันโป่ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและ ระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลสันโป่ง มี การกำหนดตำแหน่งการจัด อัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละ ประเภท และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ. เชียงใหม่) พิจารณาเห็นชอบ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลสันโป่งต่อไปใน อนาคต	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล ตำบลสันโป่งในการวิเคราะห์ อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาลตำบลสันโป่งในแต่ละ ส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนด จำนวน ประเภทและระดับตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลพิจารณา ๒. มีการติดตาม ประเมินผลและ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีอย่าง ต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนด จำนวน/ตำแหน่ง เพิ่มหรือลดจำนวน ตำแหน่งเสนอคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ. เชียงใหม่ เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตรากำลัง ๓ ปี การ จ้างพนักงานจ้าง การปรับเปลี่ยน พนักงานจ้างทั่วไปเป็นภารกิจ เป็นต้น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
๒. นโยบายการสรรหา คนดีคนเก่งเพื่อ ปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน	กิจกรรมการดำเนินการ ประชาสัมพันธ์รับโอนย้าย พนักงานเทศบาลเพื่อมาดำรง ตำแหน่งตามสายงานที่ว่าง	เพื่อสรรหาคนดีคนเก่งมา ปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร	ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนเก่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗
๓. นโยบายการบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร	๑. ประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง ตามภารกิจ แทนตำแหน่งที่ ว่างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒. ร้องขอให้กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็น พนักงานเทศบาลเนื่องจาก เป็นตำแหน่งว่างเกิน ระยะเวลาที่เทศบาลจะ ดำเนินการสรรหาเอง	เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อ การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล สันโป่ง และเป็นไปตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อ การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล สันโป่ง และเป็นไปตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	พนักงานจ้างได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ. เชียงใหม่) ร้อยละ ๑๐๐ พนักงานเทศบาลได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ. เชียงใหม่) ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗
๔. นโยบายการพัฒนา บุคลากร	ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรใน สังกัดเข้าอบรมในระบบ ออนไลน์ในหลักสูตรที่กรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดขึ้น	๑. เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้เข้า รับการอบรมเพิ่มหลักสูตรความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้เทศบาลได้เข้ารับการ ฝึกอบรมในหลักสูตรความรู้และ ทักษะเฉพาะของงานแต่ละ ตำแหน่ง ๓. เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้เข้า รับการฝึกอบรมในหลักสูตร พัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	พนักงานเทศบาลได้รับการอนุมัติให้ เข้ารับการอบรมร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
๕. นโยบายการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ	๑. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ๒. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	ผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗
๖. นโยบายด้านการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษา วินัย	๑. จัดทำนโยบายด้านการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และรักษาวินัย ๒. การแสดงเจตจำนงสุจริต และเสริมสร้างคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการ บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	เพื่อประกาศใช้นโยบายด้าน คุณธรรมจริยธรรมเทศบาลตำบล สันโป่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๗ เพื่อประกาศการไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการ ปฏิบัติหน้าที่ (No Gift policy)	บุคลากรของเทศบาลปฏิบัติตาม นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม เทศบาลตำบลสันโป่ง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐ บุคลากรของเทศบาลตำบลสันโป่ง ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด จากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift policy) ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗
๗. นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	การคัดเลือกพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ พนักงานเทศบาลมีความ เจริญก้าวหน้าในอาชีพ ๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ พนักงานเทศบาลได้ดำรงตำแหน่ง ในสายงานผู้บริหารและ เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่ สูงขึ้น	๑. พนักงานเทศบาลได้รับการ ประเมินผลงานและได้รับการแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. พนักงานเทศบาลได้รับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งใน สายงานผู้บริหาร	๑๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
๘.นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	การกำหนดให้บุคลากร ได้รับผลตอบแทนสิทธิ ประโยชน์และสวัสดิการ ต่าง ๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่า ซื้อบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของ พนักงานในองค์กร	จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการ ทำงาน ด้านความปลอดภัยในการ ทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการ ทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗