



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล



เทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ

อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

บทนำ

สืบเนื่องมาจากแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ เกิดขึ้นจากการตกผลึกทางความคิดที่ได้จากการระดมสมองของบุคลากรในสังกัดทุกฝ่าย และนำไปกำหนด ยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาบุคลากร ตลอดจนตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามประเมินผลตามแผนและยุทธศาสตร์ ที่กำหนดขึ้น เพื่อให้บุคลากรในสังกัดอันประกอบไปด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ จึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากร บุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมและนำไปพัฒนาตนเอง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง มีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร วิธีการพัฒนาบุคลากรเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง ระดับตำแหน่งในกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ให้บุคลากรของเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ๑ ครั้งหรือตามที่บุคลากรต้องการและต้องดำเนินการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากรควรมุ่งถึงกรอบภารกิจหลักที่เทศบาลกำหนดเป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ บุคลากรของเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ มีความก้าวหน้ามั่นคง มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

(๑) เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่แนวทางปฏิบัติตนการเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

(๒) เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล รวมทั้งลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล

(๓) เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานเทศบาลทุกคนให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ ยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

(๔) เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) เพื่อพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้รับการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาล

ค่านิยม

เทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ จัดทำค่านิยมขององค์กร เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร

“ บริการดี วิถีพอประ สงเคราะห์ประชาชน ”

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ
- ๒) เทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

กลยุทธ์ของเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ

๑. ให้คำปรึกษา แนะนำ และเผยแพร่องค์ความรู้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร
๒. สร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐที่สนับสนุนในการปฏิบัติงานตามภารกิจ หรือการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)
๔. สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของแต่ละหน่วยงาน เช่น การประชุมประจำเดือนของพนักงานเทศบาล เป็นต้น
๕. สร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติราชการด้วยความประพฤติชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต เป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดถือคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๖. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการอัตรากำลังคนและตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แผนการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลบึงเตี้ยะ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการอัตรากำลังคนและตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงาน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน
การบริหารจัดการอัตรากำลัง โดยการกำหนดตำแหน่ง การเปลี่ยนสายงาน การเลื่อนระดับ การปรับตำแหน่ง การยุบเลิกตำแหน่ง ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้น	ระดับความสำเร็จของการจัด อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ภารกิจที่เพิ่มขึ้น	การสรรหา (การใช้บัญชี การ สอบคัดเลือก - การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น - การเปลี่ยนสายงาน - การรับโอน ให้โอน - การย้ายเลขที่ตำแหน่ง - การปรับปรุงตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาการระบอบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน
๑. โครงการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบึงสามพัน	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ด้านการปฏิบัติงานใหม่ ประสิทธิภาพ	๑. อบรมให้ความรู้การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติสำนึก ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ๒. ประเมินผลการอบรมโดยกรอกแบบทดสอบก่อน - หลัง การอบรม	๕๐,๐๐๐ บาท	๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ กันยายน ๒๕๖๕
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการบริการงานบุคคล	ปลัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย พนักงานเทศบาล ได้รับ การอบรมพัฒนาความรู้ด้าน การบริหารงานบุคคล	ปลัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย พนักงานเทศบาล เข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานเป็นประจำ	๒๔๐,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน																	
การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละของระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลในแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">ตำแหน่ง</th> <th colspan="2">จำนวน</th> </tr> <tr> <th>ทั้งหมด</th> <th>แผนอบรม</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>พนักงานเทศบาล</td> <td>๒๙</td> <td>๒๙</td> </tr> <tr> <td>ครู</td> <td>๕</td> <td>๕</td> </tr> <tr> <td>ลูกจ้างประจำ</td> <td>๕</td> <td>๕</td> </tr> <tr> <td>พนักงานจ้าง</td> <td>๔๕</td> <td>๔๕</td> </tr> </tbody> </table>	ตำแหน่ง	จำนวน		ทั้งหมด	แผนอบรม	พนักงานเทศบาล	๒๙	๒๙	ครู	๕	๕	ลูกจ้างประจำ	๕	๕	พนักงานจ้าง	๔๕	๔๕	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
ตำแหน่ง	จำนวน																				
	ทั้งหมด	แผนอบรม																			
พนักงานเทศบาล	๒๙	๒๙																			
ครู	๕	๕																			
ลูกจ้างประจำ	๕	๕																			
พนักงานจ้าง	๔๕	๔๕																			

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน																	
สื่อสารและสร้างความเข้าใจด้านการบริหารงานบุคคลอย่างทั่วถึง	ร้อยละของบุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล อบรมให้ความรู้เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙																	
		<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">ตำแหน่ง</th> <th colspan="2">จำนวน</th> </tr> <tr> <th>ทั้งหมด</th> <th>ประเมิน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>พนักงานเทศบาล</td> <td>๒๙</td> <td>๒๙</td> </tr> <tr> <td>ครู</td> <td>๕</td> <td>๕</td> </tr> <tr> <td>ลูกจ้างประจำ</td> <td>๕</td> <td>๕</td> </tr> <tr> <td>พนักงานจ้าง</td> <td>๔๕</td> <td>๔๕</td> </tr> </tbody> </table>	ตำแหน่ง	จำนวน		ทั้งหมด	ประเมิน	พนักงานเทศบาล	๒๙	๒๙	ครู	๕	๕	ลูกจ้างประจำ	๕	๕	พนักงานจ้าง	๔๕	๔๕		
ตำแหน่ง	จำนวน																				
	ทั้งหมด	ประเมิน																			
พนักงานเทศบาล	๒๙	๒๙																			
ครู	๕	๕																			
ลูกจ้างประจำ	๕	๕																			
พนักงานจ้าง	๔๕	๔๕																			

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน
๑. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความพึงพอใจของบุคลากร	การดำเนินงาน - มอบของรางวัล ของที่ระลึก ในโอกาสสำคัญต่าง ๆ ของพนักงาน อาทิเช่น วันเกิด วันรับปริญญา การเอนย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือ สอบบรรจุได้ เป็นต้น - จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรักสามัคคีในองค์กร อาทิ แข่งขันกีฬาเพื่อสุขภาพในหน่วยงาน เป็นต้น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒. จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจในกิจกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวก	- จัดให้มีกิจกรรม ๕ ส. - จัดหาไม้ตม มุมกาแฟบริการฟรี - จัดให้มีสถานที่รับประทานอาหาร	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	

