



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาท
อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี

คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้านมิใช่เพียงรู้ลึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลต้นตาล - พระยาทต จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ขึ้นเพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาลและการบริการประชาชน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

เทศบาลตำบลต้นตาล - พระยาทต

สารบัญ

บทที่ ๑	๑
หลักการและเหตุผล	
วัตถุประสงค์	
เป้าหมาย	
บทที่ ๒	๓
วิสัยทัศน์ พันธกิจ	
การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก	
บทที่ ๓	๕
การบริหารทรัพยากรบุคคล	
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	
ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย	
ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	
ด้านการพัฒนาบุคลากร	
ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	
ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	
บทที่ ๔	๗
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙

การบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาท ได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๙ ขึ้น โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบ
๒. เพื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
๓. เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม
๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร
๕. เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓. เป้าหมาย

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาท ระยะสั้น
ผู้บริหาร

๑. พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง สามารถน่านโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง
๒. การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม
๓. พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมี

ประสิทธิผล

พนักงานเทศบาล

๑. องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี
๒. องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี
๓. องค์กรสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี

๔. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ข้าราชการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส

ประชาชน

๑. สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๒. ประชาชนได้รับความพึงพอใจในการรับบริการ.

๓. นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขในการให้บริการประชาชน

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาทต ในระยะยาว

ผู้บริหาร

๑. มีศักยภาพในการจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๒. สามารถปฏิบัติงานสูงความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้าง

๑. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะใน

การปฏิบัติงาน

๒. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความเจริญก้าวหน้าในสายงาน

ประชาชน

๓. องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

๔. องค์กรสามารถให้บริการ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดี

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลต้นตาล - พระยาพด

วิสัยทัศน์

ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งวัฒนธรรมไท - ยวน เกษตรล้นปลอดภัย พัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุก ๆ ด้าน
๓. ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรม อนุรักษ์และสืบสานประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. พัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคลากรและพัฒนาคุณภาพในการให้บริการประชาชน
๕. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก

๑. ปัจจัยภายใน

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการบริหาร	๑. การประสานงาน มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความรักความสามัคคีและทราบดีถึงวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ๒. การมอบอำนาจตามศักยภาพภายในอำนาจหน้าที่ภายใต้ขอบเขตกฎหมาย ๓. การกำกับดูแลเป็นไปอย่างสม่ำเสมอเพื่อความเรียบร้อย	๑. การแบ่งส่วนราชการ ยังไม่ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ๒. การวางแผน ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาในระดับต่ำ
๒. ด้านระเบียบ กฎหมาย	มีหัวหน้าส่วนราชการ ที่มีความรู้ ด้านระเบียบกฎหมาย ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน และกำกับดูแลการปฏิบัติงานในส่วนราชการทุกส่วน	ประชาชนไม่ทราบรายละเอียดการบังคับใช้ระเบียบ กฎหมาย และเทศบัญญัติ
๓. ด้านบุคลากร	๑. มีวินัย และปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมาย ๒. ความเจริญก้าวหน้าในสายงาน องค์กรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง สอดแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พัฒนาตนเอง เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑. พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ไม่เข้าใจในระเบียบและหลักเกณฑ์ใหม่ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า ๒. การขาดแคลนอัตรากำลังในตำแหน่งที่เป็นสายงานเฉพาะ

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๔. ด้านงบประมาณ	๑. มีงบประมาณจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอสำหรับการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ไม่ครอบคลุม และดำเนินการแก้ไขปัญหาล่าช้า	๑. ประชาชนขาดความตื่นตัวในการชำระภาษีประจำปี
๕. ด้านระบบฐานข้อมูล	๑. มีการสำรวจและจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานอย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๓. ชุมชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล	๑. เครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลขาดความแม่นยำ ๒. การได้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง
๖. ด้านทรัพยากร เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	มีเครื่องมือ และอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน	ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน ในการการนำเครื่องมือ และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. ปัจจัยภายนอก

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการเมือง	การทำหน้าที่ตัวแทนประชาชนของฝ่ายสภา มีความชัดเจน มีการตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร ซึ่งจะส่งผลดีต่อประชาชน	การอนุมัติงบประมาณเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นไม่ได้สามารถดำเนินการทุกโครงการตามที่ประชาชนร้องขอ เนื่องจากงบประมาณมีจำนวนจำกัด
๒. ด้านเศรษฐกิจ	ประชาชนมีรายได้หลักและรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพ และมีความตื่นตัวในการเก็บออมเงิน ตลอดจนดำเนินการชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	ประชาชนได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ โรค แมลงศัตรูพืช ทำให้ผลผลิตและรายได้ลดลง
๓. ด้านสังคม	ชุมชนมีวัฒนธรรมที่โดดเด่น มีการอนุรักษ์และสืบสานโดยชุมชน	มีการขยายตัวของชุมชน วิถีชุมชนเริ่มเป็นชุมชนเมือง ทำให้ประชาชนเอื้ออาทรต่อกันน้อยลง รวมทั้งการให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนโดยชุมชนลดน้อยลง เมื่อมีปัญหาจะรอให้หน่วยงานเข้ามาแก้ไขการช่วยเหลือและพึ่งพาตนเองน้อยลง
๔. ด้านนโยบายรัฐบาล	นโยบายรัฐบาลสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้	นโยบายใหม่ ๆ ยังไม่มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน
๕. ด้านเทคโนโลยี	การพัฒนาและคิดค้นเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้เทคโนโลยีราคาถูกลง มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และรวดเร็ว รองรับปริมาณงานจำนวนมากได้ดี	บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารงานบุคคลถือได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น สำหรับใช้ในกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ กำลังใจที่ดีเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน จึงมีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร เพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่มีพึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

๒. ด้านการสรรหาและบรรจุและแต่งตั้ง วางแผน ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสม มีจำนวนเพียงพอ สองคลังและสามารถรองรับปริมาณงาน ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล เพื่อให้บริการแก่ประชาชน ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบกำหนด เป็นธรรม โปร่งใส

๔. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการเป็นองค์กรคุณธรรม ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และส่งเสริมการมีวินัย การรักษาวินัย ของบุคลากรในองค์กร

๕. ด้านการสรรหาคนดีและคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ดำเนินการสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการมีการพัฒนาระบบการจัดความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ไปใช้ หรือถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรอันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบจะเกิดการพัฒนาร่องรอยอย่างยั่งยืน

๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรมตามสายงาน และสนับสนุนให้มีการประเมินผลการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความมั่นคง คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและและความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อธำรงรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร การให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์

ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนั้นสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

๙. การพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ และบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๑๐. ด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการสื่อสารทรัพยากรมนุษย์

บทที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๙

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาท ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาท จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาท ดังนี้

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์เทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาท จึงจัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) ดังนี้

- ๑) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาท ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาท ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาท ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาท

๔.๓ ค่านิยม

เพื่อให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาท ได้ถือปฏิบัติ จึงจัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาท

“ซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยความเป็นธรรม”

เป้าประสงค์

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดผลสัมฤทธิ์ เทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาทต ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาทต ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๙

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ
การวางแผนอัตราค่าจ้างและการบริหารอัตรากำลัง		
๑. ทบทวนและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับภารกิจ ของเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๒. บริหารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตามประกาศหลักเกณฑ์ด้านการบริหารงานบุคคลที่ สก. กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๓. บริหารจัดการอัตราค่าจ้างของเทศบาลให้เทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาพด ให้อยู่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๔. พัฒนา ปรับปรุง กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง		
๑. ดำเนินการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๒. ดำเนินการโอน ย้าย พนักงานเทศบาลแทนตำแหน่งที่ว่าง		
การประเมินผลการปฏิบัติงาน		
๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบหลักเกณฑ์	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษานัย		
๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษานัยในการประชุมมอบหมายนโยบายการปฏิบัติงานประจำปี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ
๒. ส่งเสริมกิจกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
การสรรหาคนดีและคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน		
๑. กิจกรรมสรรหาคนดีและคนเก่ง มอบใบประกาศนียบัตรคนเก่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
การพัฒนาบุคลากร		
๑. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทางด้านความรู้ทักษะ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
การสร้างควมก้าวหน้าในสายงานอาชีพ		
๑. การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
การพัฒนาคุณภาพชีวิต		
๑. กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๒. กิจกรรม ๕ ส.	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๓. การตรวจคัดกรองภาวะสุขภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ
การพัฒนาบุคลากร		
๑. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทางด้านความรู้ทักษะ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
การสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ		
๑. การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
การพัฒนาคุณภาพชีวิต		
๑. กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๒. กิจกรรม ๕ ส.	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๓. การตรวจคัดกรองภาวะสุขภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ		
๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	๖๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘
๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ
การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ		
๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	๖๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘
๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘
การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง		
๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘
๒. โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	๑๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘
๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	๑๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘
๔. โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ
การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้		
๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘
๒. โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘
๓. โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘
๔. โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘



ประกาศเทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาทศ
เรื่อง ประกาศใช้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาทศ จึงจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลต้นตาล – พระยาทศ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร เพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่มีพึงประสงค์ของพนักงาน ที่องค์กรคาดหวัง

๒. ด้านการสรรหาและบรรจุและแต่งตั้ง วางแผน ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสม มีจำนวนเพียงพอ สอดคล้อง และสามารถรองรับปริมาณงาน ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล เพื่อให้บริการแก่ประชาชน ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบกำหนด เป็นธรรม โปร่งใส

๔. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการเป็นองค์กรคุณธรรม ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และส่งเสริมการมีวินัย การรักษาวินัย ของบุคลากรในองค์กร

๕. ด้านการสรรหาคนดีและคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ดำเนินการสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

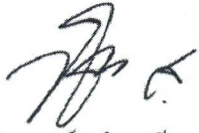
๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการมีการพัฒนาระบบการจัดความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ไปใช้ หรือถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรอันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบจะเกิดการพัฒนารองคร้อย่างยั่งยืน

๗. ด้านการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรมตามสายงาน และสนับสนุนให้มีการประเมินผลการเพื่อการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความมั่นคง คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และและ ความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อธำรงรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร การให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม

เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนั้นสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง
ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายวัชรพงษ์ สำเนียงพันธุ์)

นายกเทศมนตรีตำบลต้นตาล - พระยาทต