

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



ของ

เทศบาลตำบลเมืองแก้ว
อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

เทศบาลตำบลเหมืองแก้ว จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลเหมืองแก้ว ตามแนวทาง“ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

- ๑.ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
- ๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔.ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕.คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลเหมืองแก้ว	๓
	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)	๖
	นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร	๘
	นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๑๐
	นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๑๑
	นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร	๑๓
	นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	๑๔
	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	๑๔
ส่วนที่ ๒	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๖
ส่วนที่ ๓	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)	๒๐
	แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)	๒๑

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลเหมืองแก้ว

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

เทศบาลตำบลเหมืองแก้ว ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์หน่วยงาน

“สิ่งแวดล้อมดี คุณภาพชีวิตดี สังคมดี เศรษฐกิจดี สร้างสรรค์สามัคคี ประชาชนมีส่วนร่วม”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมให้ชุมชนมีงานทำ โดยมุ่งสร้างผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัวและผู้ประกอบการขนาดย่อมกระจายโอกาสมีงานทำในทุกๆ พื้นที่ รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในทุกด้าน
๒. เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค ระบบสาธารณูปการให้สอดคล้องและควบคู่กับการพัฒนาคน
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่ในท้องถิ่นให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวและการพักผ่อนหย่อนใจ
๔. สืบสานงานด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และสืบทอดต่อไป
๕. ส่งเสริมให้ชุมชนมีงานทำ โดยมุ่งสร้างผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัวและผู้ประกอบการขนาดย่อมกระจายโอกาสมีงานทำในทุกๆ พื้นที่ รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในทุกด้าน
๖. เสริมสร้างระบบสาธารณสุขที่ดี สนับสนุนการออกกำลังกาย สร้างสภาวะที่ดี
๗. ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ สนับสนุนให้ครอบครัว ชุมชน สถาบันทางศาสนา มีบทบาทและมีส่วนร่วมกับการศึกษา เสริมสร้างและเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เรียนรู้ รับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรู้เท่าทันโลก คิดเป็นมีเหตุผลเกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
๘. เสริมสร้างระบบสาธารณสุขที่ดี สนับสนุนการออกกำลังกาย สร้างสภาวะแวดล้อมที่ดี
๙. เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค ระบบสาธารณูปการให้สอดคล้องและควบคู่กับการพัฒนาคน
๑๐. พัฒนาให้เกิดระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

- แนวทางการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคม
- การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคและการเกษตร ระบบประปา ระบบท่อระบายน้ำ
- การพัฒนาระบบไฟจราจร ไฟฟ้าสาธารณะ การขยายเขตไฟฟ้า
- การก่อสร้างอาคาร ต่อเติมอาคาร

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

- แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพ พัฒนากลุ่มอาชีพ และแก้ไขปัญหาความยากจน
- แนวทางการพัฒนาด้านส่งเสริมการเกษตรแบบครบวงจร

๓.ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมดูแล ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการปรับปรุงภูมิทัศน์สภาพแวดล้อม และความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในชุมชน

- ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและระบบกำจัดน้ำเสีย

๔.ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- แนวทางการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวันสำคัญของชาติ
- แนวทางส่งเสริมอนุรักษ์สถาปัตยกรรมท้องถิ่น

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนและสังคม

- แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษาทั้งระบบแบบบูรณาการ
- แนวทางการพัฒนาด้านงานสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนและสังคม
- แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- แนวทางการพัฒนาด้านส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
- แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๖.ยุทธศาสตร์การรักษาความมั่นคงและความสงบ

- แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
- แนวทางการพัฒนาด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม

๗.ยุทธศาสตร์การเมือง การปกครองและการบริหารจัดการที่ดี

- แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี
- แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน
- แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการประชาสัมพันธ์
- แนวทางการเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรพัฒนาศักยภาพขององค์กรเพื่อการบริหารที่ดี

เป้าประสงค์

- มีการพัฒนาระบบการคมนาคมระบบสาธารณูปโภคอาคาร ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ
- ประชาชนมีอาชีพและการพัฒนาอาชีพแก้ไขปัญหาความยากจน การประกอบอาชีพทางการเกษตร ใช้แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและระบบกำจัดน้ำเสีย
- อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม และภูมิปัญญาของท้องถิ่น
- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- การบริหารงานองค์กรมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

ตัวชี้วัด

- มีระบบการคมนาคม และระบบสาธารณูปโภค ระบบสาธารณูปการทั่วถึง
- ประชาชนในพื้นที่ได้รับการพัฒนาอาชีพ
- ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์มีการได้รับการอนุรักษ์ การจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและระบบกำจัดน้ำเสียได้รับการแก้ไขปัญหามลพิษ
- ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการสืบทอด
- ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ประชาชนในพื้นที่ได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น
- ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ค่าเป้าหมาย

- เพิ่มขึ้น
- ระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานได้รับการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขให้อยู่ในสภาพที่ดี
 - ประชาชนได้รับการพัฒนาอาชีพมีรายได้เพิ่มขึ้น
 - ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและระบบกำจัดน้ำเสียมีการ แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบมากขึ้น
 - ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบทอดร้อยละ ๕
 - ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น
 - ประชาชนในพื้นที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น
 - ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

- จำเป็นต่อ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคม สาธารณูปโภค และสาธารณูปการที่มีความจำเป็นต่อ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
 - พัฒนาอาชีพเพิ่มรายได้ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
 - ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยชุมชน
 - ป้องกันแก้ปัญหาขยะในชุมชน
 - อนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นในชุมชน
 - ส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - ส่งเสริมการพัฒนาสาธารณสุขชุมชน
 - ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการของชุมชน
 - พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
 - สร้างความเข้มแข็งในชุมชน
 - รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชุมชน
 - ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล
 - เพิ่มศักยภาพและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
- การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

- พัฒนาการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วม ดูแล ปันฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรับปรุงภูมิทัศน์สภาพแวดล้อมและความ เป็นระเบียบเรียบร้อยภายในชุมชน การบริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และระบบการกำจัดน้ำเสีย
- การอนุรักษ์และสืบสานศิลปวัฒนธรรมประเพณี ส่งเสริมการอนุรักษ์และสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวันสำคัญของชาติ ส่งเสริมและอนุรักษ์สถาปัตยกรรมท้องถิ่น
- การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนและสังคม ส่งเสริมงานสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน และสังคม ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการ รณรงค์ให้เกิดกิจกรรมการจัดการขยะในท้องถิ่นและการรวบรวมของเสียอันตรายในชุมชน
- การรักษาความมั่นคงและความสงบ ส่งเสริมการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่งเสริม การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- การส่งเสริมธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารจัดการที่ดีส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมการเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรพัฒนาศักยภาพขององค์กรเพื่อการ บริการที่ดีส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ SWOT Analysis ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strength-S)

- คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ประสพการณ์และมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาเทศบาล ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน อย่างต่อเนื่องและมีเสถียรภาพ
- สภาพการเมืองการบริหารของเทศบาล มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ปัญหาความขัดแย้งด้านการเมือง การบริหารมีน้อย จึงเป็นส่วนที่จะช่วยให้นโยบายการดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
- ได้รับความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
- มีความสมบูรณ์ทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- มีการสืบสาน อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น/ชนเผ่า
- ได้รับความรู้และบริการด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง

จุดอ่อน (Weak-W)

มีข้อจำกัดทางภูมิศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาบางประการของพื้นที่

- ขาดการสนับสนุนงบประมาณในโครงการขนาดใหญ่ ที่เกินศักยภาพของเทศบาลที่จะดำเนินการได้ และงบประมาณมีจำกัด ทำให้ต้องพึ่งพิงเงินอุดหนุนจากส่วนกลาง
- การบริหารจัดการยังขาดเอกภาพทำให้มีอุปสรรคในการไหลลื่นของงาน
- ขาดการติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยเฉพาะความคุ้มค่าของโครงการที่ประชาชนจะได้รับประโยชน์

- ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางเกษตรยังขาดความรู้และเทคนิคทางด้านการเกษตร ทำให้ได้ผลผลิตออกมาน้อย และยังขาดแหล่งการตลาดที่จำหน่ายสินค้าการเกษตร ทำให้ระดับรายได้ของประชาชนลดลง

โอกาส (Opportunity-O)

- นโยบายด้านการปฏิรูปการเมือง การปกครอง และการบริหารสนับสนุนการกระจายอำนาจอย่างต่อเนื่อง ตามครรลองระบบประชาธิปไตย เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถพึ่งตนเองได้ ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกัน ในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

- รัฐบาลให้การสนับสนุนนโยบายที่มุ่งมั่นจะขยายโอกาสทางการศึกษาของประชาชนให้กว้างขวางและทั่วถึง

- เทศบาลตำบลเหมืองแก้วเป็นลักษณะของพื้นที่ราบ ล้อมรอบด้วยภูเขาสูงและผืนป่า มีความอุดมสมบูรณ์มีสภาพอากาศที่หนาวเย็นตลอดปี จนได้รับสมญาว่า “เหมืองแก้วน้ำอยู่ มีน้ำพุร้อนในสายน้ำปิง และความสมบูรณ์ทางธรรมชาติ ”

- เทศบาลตำบลเหมืองแก้วมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้ หากมีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว

- มีวัฒนธรรมหลากหลาย มีการแลกเปลี่ยน วัฒนธรรม ทำให้สามารถรับกระแสโลกาภิวัตน์ได้ง่าย

- ความเป็นชุมชนขนาดเล็กทำให้ประชาชนมีความรัก ความเอื้ออาทร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

- ตำบลเหมืองแก้วมีเส้นทางผ่านที่เป็นเส้นทางทางด้านเศรษฐกิจ

อุปสรรค (Threat-T)

- สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลเหมืองแก้วโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ซึ่งส่วนมากยังเกินศักยภาพของเทศบาลที่จะดำเนินการได้

- ปัญหาด้านประชาชนในเขตเทศบาลเหมืองแก้ว ขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการดำเนินงานเทศบาลและขาดความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

- จำนวนครัวเรือนอาชีพภาคการเกษตรยังขาดการพัฒนาอย่างครบวงจรรายได้หลักของประชากรอยู่ในมูลค่าของผลผลิตในภาคเกษตรกรรม ซึ่งประสบกับความไม่แน่นอน ในปัจจุบันมีการผสมผสานวัฒนธรรมต่างถิ่น เนื่องจากมีคนต่างด้าวเพิ่มขึ้น ปัญหาต่างๆ ที่พบ เช่น โรคติดต่อ ยาเสพติด แรงงานต่างด้าว ฯลฯ

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเหมืองแก้ว
การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis ของเทศบาลตำบลเหมืองแก้ว (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา เทศบาลดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต เทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล - งบประมาณมีจำนวนจำกัด

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเหมืองแก้ว

เทศบาลตำบลเหมืองแก้ว ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารงานบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพ จึงได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเหมืองแก้ว

เทศบาลตำบลเหมืองแก้ว เป็น หน่วยงานขนาดกลาง มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการกลาง งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำร่างเทศบัญญัติ งานประชุมสภาเทศบาล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาเทศบาล คณะผู้บริหาร งานเลือกตั้ง การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ทั้งหมด และราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล แบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- ๑ งานบริหารทั่วไป
- ๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๓ งานนิติการ
- ๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๗ งานสวัสดิการสังคม
- ๘ งานการเจ้าหน้าที่

กองคลัง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทลงประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- ๑ งานการเงิน
- ๒ งานบัญชี
- ๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- ๑ งานบริหารงานช่าง
- ๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓ งานการโยธา

กองการศึกษา

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- ๑ งานบริหารงานการศึกษา
- ๒ งานส่งเสริมศาสนา และวัฒนธรรม
- ๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๔ งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน การตรวจสอบความถูกต้อง และเอกสารหลักฐาน การเงิน การบัญชี และเอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท การตรวจสอบการสรรหา การเก็บรักษา พัสดุและทรัพย์สิน การตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน การตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลการดำเนินการ การประเมินการควบคุมภายใน และการรายงานผลการตรวจสอบภายใน การวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- งานตรวจสอบภายใน

เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับต้น เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริหารประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
- ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕) มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อติดตามงาน รับทราบปัญหาอุปสรรค

นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

- ๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
- ๒) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับชั้นตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
- ๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
- ๔) ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการด้วยความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
- ๕) นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๑. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เพื่อให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยมีตำแหน่งดังนี้

การกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานเทศบาล

- ๑) ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
- ๒) สำนักปลัดเทศบาล จำนวนรวมทั้งสิ้น ๑๐ อัตรา
 - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
 - นักวิชาการเกษตร ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
 - นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
 - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
 - นิติกร ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
 - นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
 - นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปก / ชก จำนวน ๑ อัตรา
 - นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
 - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
 - เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๓) กองคลัง จำนวนรวมทั้งสิ้น ๖ อัตรา
 - ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)
 - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
 - นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
 - นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
 - เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
 - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ปก/ชง จำนวน ๑ อัตรา

- ๔) กองช่าง จำนวนรวมทั้งสิ้น ๕ อัตรา
- ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)
 - วิศวกรโยธา ระดับ ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา
 - นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
 - นายช่างไฟฟ้า ระดับ ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา
 - เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
- ๕) กองการศึกษา จำนวนรวมทั้งสิ้น ๕ อัตรา
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
 - นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
 - เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้อำนวยการ ศพด. จำนวน ๑ อัตรา
 - ครู คศ๑ จำนวน ๑ อัตรา
- ๖) หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวนรวมทั้งสิ้น ๑ อัตรา
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา

การกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

ประกอบด้วย

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล จำนวนรวมทั้งสิ้น ๑๓ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
 - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงานทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเหมืองแก้ว ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาคูณภาพชีวิตของคนและสังคม ด้านการรักษาความมั่นคงและความสงบ และด้านการเมืองการปกครองและการบริหารจัดการที่ดี

- ๒) กองคลัง จำนวนรวมทั้งสิ้น ๕ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเหมืองแก้ว ด้านการเมืองการปกครองและการบริหารจัดการที่ดี

- ๓) กองช่าง จำนวนรวมทั้งสิ้น ๘ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป

จำนวน ๗ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเหมืองแก้ว ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนและสังคม ด้านการรักษาความมั่นคงและความสงบ และด้านการเมืองการปกครองและการบริหารจัดการที่ดี

๔) กองการศึกษา จำนวนรวมทั้งสิ้น ๕ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ดูแลเด็ก

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป

จำนวน ๓ อัตรา

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงาน

๒) การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร

๓) การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๔) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน

๒. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ในองค์กร

๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล

๓. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือถ่ายทอดกันได้ในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลเหมืองแก้ว ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเหมืองแก้ว
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเหมืองแก้ว

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเหมืองแก้ว อันประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเหมืองแก้ว ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตำแหน่งต่างๆทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรม จริยธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

.....

วิสัยทัศน์

“บุคลากรของเทศบาลตำบลเหมืองแก้ว มีความรู้ความสามารถในการให้บริการประชาชน
โดยยึดหลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงาน
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เน้นการพัฒนาตนเองและเสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. เสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง
๑๐. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๒. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๓. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๔. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม

เทศบาลตำบลเหมืองแก้ว_ ได้จัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- (ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)
- (ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- (ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ
- (ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

- (ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- (ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- (ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
- (ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

จากการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็น ทิศทางความต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน HR ในปัจจุบัน (Gap Analysis) จึงได้ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการ
หน่วยงานต่างๆในสังกัดเทศบาลตำบลเหมืองแก้ว
- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงาน
ภายใน/ภายนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

- ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น
- ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning Organization)

- ๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน
- ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุน
ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

ส่วนที่ ๓

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลเหมืองแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

โครงการหรือกิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
การดำเนินการตามแผนอัตรากำลังเพื่อให้เหมาะสมกับบทบาทและภารกิจขององค์กร (ด้านการบริหาร)	บริหารอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในให้บริการแก่ประชาชนตามแผนของหน่วยงาน (โอน/ย้าย/แต่งตั้ง)	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓
การบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ (ด้านการบริหาร)	มีระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลเหมืองแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

โครงการหรือกิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
โครงการอบรมเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี (ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และนำความรู้ที่ได้รับจากการสัมมนา อบรม มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติภายในองค์กรให้มีศักยภาพเพิ่มสูงมากขึ้น	๑๐๐,๐๐๐	✓	✓	✓	✓
โครงการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเหมืองแก้ว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเหมืองแก้ว หัวหน้าส่วนบริหาร ผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำชุมชนและหัวหน้าส่วนราชการในพื้นที่	๒๐,๐๐๐			✓	
โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม ให้ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าส่วนตน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอยู่เสมอ (ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑๐,๐๐๐				✓