



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองหาร

ที่ ชม ๖๑๓๐๑ / ๖๒

วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลหนองหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองหาร

เรื่องเดิม

ตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งใช้บังคับในปี พ.ศ.๒๕๖๙ ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย (๑) รายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละรายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล แสดงแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่บังคับใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย (๑) โครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๒) งบประมาณแต่ละโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๓) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ งานกาเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลหนองหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางกัญฐิตรีศมี วงศ์คำปัน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

โปรดพิจารณา

(นางสาวสุพเรศ สำเภา)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- เสด็จไปขอพยาน



(นางอัญชลี พิมพิสาร)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลหนองหาร

- เสด็จไปขอพยาน



(นายวีระชัย กระต่ายทอง)
ปลัดเทศบาลตำบลหนองหาร

ความเห็น/คำสั่งนายกเทศมนตรีตำบลหนองหาร



(นางสุพิศ เกียรติม)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองหาร

คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ในส่วนของเทศบาลตำบลมีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการ แก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนั้น พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และจะต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด เทศบาลตำบลหนองหาร จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานเทศบาลและ บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหาร ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	๒
๔. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองหาร	๒
๕. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหาร	๕
๖. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๗. โครงการ/กิจกรรม - รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม - งบประมาณ - ระยะเวลาดำเนินการ	๘
๘. การติดตามและประเมินผล	๑๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลหนองหาร ประจำปี ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหาร บริหารและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหาร เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหาร มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลตำบลแม่สอย มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการ ประเมินและวางแผนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้าน คุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหาร สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลหนองหาร
“ทันสมัย ร่วมใจประสาน บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม”

ยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลหนองหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่าง

ๆ ในสังกัด เทศบาลตำบลหนองหาร

๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาพนักงาน เทศบาลตำบลหนองหาร

๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/
ภายนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองหาร ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองหาร ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลหนองหาร มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งเทศบาลตำบลหนองหารได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ

(๒) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ

(๓) การสาธารณสุข

(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๕) การควบคุมอาคาร

- (๖) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การจัดการศึกษา
 - (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
 - (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
 - (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
 - (๕) การส่งเสริมกีฬา
 - (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 - (๒) การจัดให้มีและควบคุมและฌาปนสถาน
 - (๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
 - (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
 - (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอด
 - (๒) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
 - (๓) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน
 - (๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
 - (๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
 - (๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การสาธารณสุข

๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

๑. นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลหนองหาร

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรและนโยบายของผู้บริหาร ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของเทศบาลตำบลหนองหาร ให้บรรลุตามเป้าหมาย เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ เทศบาลตำบลหนองหาร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ดังนี้

๓.๑ นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการ บริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุก หน่วยงานในเทศบาลตำบลหนองหาร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และ มีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงาน ที่เทศบาลตำบลหนองหารคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลหนองหาร

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนา บุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก ๕. จัดทำ แผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

๑. มีการกระจายอำนาจหรือการมอบอำนาจหน้าที่จากผู้บริหารลงไปสู่ระดับหัวหน้างานซึ่งเป็น ผู้บังคับบัญชาระดับต้น เพื่อเป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานในการให้บริการแก่ประชาชน

๒. การกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและทิศทาง ที่วางไว้

๓. มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

๔. มีการบริหารจัดการที่มุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพและ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมหัวหน้าส่วนราชการเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคและ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลหนองหาร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจ หน้าที่ของเทศบาล

๒. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานในทุก ระดับชั้นตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และ อุทิศตนเพื่อองค์กร

๔. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการด้วยความ เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๕. นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น เงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนา บุคลากร และการบริหาร ผลตอบแทน

๓.๓ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจของเทศบาลตำบลหนองหาร

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการ สรรหา การเลื่อนขั้นค่าตอบแทน เลื่อนระดับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนา บุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. มีการจัดกิจกรรมการคัดเลือกพนักงานดีเด่นของเทศบาล

๓.๔ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการองค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์การทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. มีการสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๕. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓.๕ นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ (IT)

๑. มีการนำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล
๒. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๓.๖ นโยบายด้านสวัสดิการในองค์กร

๑. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๒. มีกิจกรรมยกย่องชมเชยพนักงานดีเด่น ที่ทำคุณประโยชน์ต่อองค์กร
๓. มีระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๔. มีช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ตลอดจนเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาล ตำบลหนองหารแล้วนั้น จึงได้ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อความสอดคล้องกับกับแผนยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ดังนี้.-

๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร
๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน
๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาล
๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๗. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานเทศบาลกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๙. พัฒนาน้องค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับพนักงานเทศบาล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
เทศบาลตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	แผนการดำเนินงาน				หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)								
๑.๑ การวางแผนกำลังคน การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙					สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๒ การบรรจุและแต่งตั้ง การสรรหาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙					สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๓ ดำเนินการรับโอน/ให้โอน ย้าย พนักงานเทศบาล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙					สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๔ การเกษียณอายุราชการ ลาออกของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙					สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

เทศบาลตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	แผนการดำเนินงาน				หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑.๕ จัดทำประกาศเทศบาลตำบลหนองหารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙					สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๖ ประกาศเทศบาลตำบลหนองหาร เรื่องอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลตำบลหนองหาร ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙					สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๗ การเสนอพระราชเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙					สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
เทศบาลตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	แผนการดำเนินงาน				หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑.๘ การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหาร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	↑	↑	↑	↑	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๙ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	↑	↑	↑	↑	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๑๐ การปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบบุคลากรแห่งชาติ (LHR)	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	↑	↑	↑	↑	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

เทศบาลตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	แผนการดำเนินงาน				หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development)								
๒.๑ โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลหนองหาร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙	๑๕๐,๐๐๐ บาท	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙					สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๒ โครงการอบรมสัมมนา และฝึกปฏิบัตินอกสถานที่ เพื่อเสริมสร้างวินัยข้าราชการ คุณธรรม และเสริมสร้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๒๐,๐๐๐ บาท	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙					สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๓ โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการป้องกันการทุจริต และผลประโยชน์ทับซ้อนของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙	๒๐,๐๐๐ บาท	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙					สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๔ ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมเทศบาลตำบลหนองหาร	๒๕,๐๐๐ บาท	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙					สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

เทศบาลตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	แผนการดำเนินงาน				หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑.๕ ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมเทศบาลตำบลหนองหารกองคลัง	๑๐,๐๐๐ บาท	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙					สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๖ ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมเทศบาลตำบลหนองหารกองช่าง	๑๐,๐๐๐ บาท	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙					สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่	

การติดตามและประเมินผล

.....

เทศบาลตำบลหนองหารได้กำหนดวิธีการติดตามการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล โดยแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลหนองหาร | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลหนองหาร | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน | กรรมการ |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาล กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย
ปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลหนองหาร

ตัวชี้วัดและข้อเสนอระดับเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จของการบริหารและพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ในการ
เสริมสร้างด้านธรรมาภิบาล
๒. ระดับความโปร่งใสในภาพรวมของเทศบาลดีขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗
เทียบกับปี พ.ศ. ๒๕๖๖
๓. ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานของเทศบาลสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๐ หรือไม่
น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
๔. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมของเทศบาลเพิ่ม
สูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
๕. ร้อยละของบุคลากรในเทศบาลที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล
และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ มากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สุ่มทดสอบ
๖. ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานที่เพิ่มสูงขึ้นมากกว่า
ร้อยละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา