



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลสันป่าเปา
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

ตามที่ เทศบาลตำบลสันป่าเปา ได้มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลสันป่าเปา พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (กทจ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันป่าเปา ให้เหมาะสมอีกด้วย นั้น

เทศบาลตำบลสันป่าเปา จึงได้มีการจัดทำแผนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลสันป่าเปา พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และการบริหารงานของเทศบาลตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลสันป่าเปา
สิงหาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วิสัยทัศน์	๑
๓. พันธกิจ	๑
๔. เป้าหมายการพัฒนา	๑
๕. นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒
๖. การกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร	๔
๗. ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาบุคลากร	๘
๘. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร	๑๒
๙. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร	๑๒
๑๐. แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๑๓
๑๑. การติดตามประเมินผล	๒๔

ภาคผนวก

-คำสั่งเทศบาลตำบลสันป่าเปาที่ ๑๓๐/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานและปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลสันป่าเปา

พ.ศ.๒๕๖๙

อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑. ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ โดยที่เป็นการกำหนดยุทธศาสตร์ที่บูรณาการแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ฉับพลัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งแนวคิดการเป็นหน่วยงานสมัยใหม่ที่กะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกรอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแนวนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ให้ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ซึ่งประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางให้คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำไปพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

๒. วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๓. พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

๔. เป้าหมายการพัฒนา

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐” ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่นๆที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๕.นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลสันป่าเปา ถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้ประมามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เทศบาลตำบลสันป่าเปาจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลสันป่าเปาขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้น ดังนี้

๑.นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลสันป่าเปา เพื่อให้การขับเคลื่อนการทำงานตามพันธกิจของเทศบาลตำบลสันป่าเปาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรในเทศบาลตำบลสันป่าเปา

กลยุทธ์

(๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลสันป่าเปา และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๖๙ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

(๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานโดยให้กำหนดสมรรถนะ(Competency) ประจำแต่ละตำแหน่งเพื่อเป็นการกำหนดคุณลักษณะ/คุณสมบัติประจำแต่ละสายงานและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น การเลื่อนระดับ การประเมินผล การปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การบริหารผลตอบแทน และสวัสดิการ

(๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี ในการปฏิบัติงาน ยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

(๔) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๒.นโยบายด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ใช้ระบบความรู้ ความสามารถ เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร โดยยึดระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมทั้งเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับเทศบาลตำบลสันป่าเปา โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานในทุกโอกาส ให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

(๑) นำหลักความรู้ความสามารถ มาเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหาบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร

(๒) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความสุข พึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

(๓) ยกย่องคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลสันป่าเปา

(๔) พัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรมืออาชีพในการบริการประชาชน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

(๕) จัดทำเส้นทางการก้าวหน้าของสายอาชีพ เพื่อเพิ่มความเข้าใจและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง การจัดทำแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในเทศบาล รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลยุทธ์

(๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจของเทศบาลตำบลสันป่าเปา

(๒) บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ

(๓) มีการพัฒนาระบบวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานในการใช้กำลังคน

(๔) มีการพัฒนาประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าของกำลังคน

(๕) มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารอัตรากำลังเพื่อความถูกต้องรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน

๔. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของการทำงาน ปริมาณเอกสาร และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเสริมสร้างบุคลากรให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร

กลยุทธ์

(๑) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

(๒) สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

(๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างๆขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

(๔) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด

(๕) จัดทำ”แผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

๖. การกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

หลังจากได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง HR Scorecard แล้ว คณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง HR Scorecard เทศบาลตำบลสันป่าเปา จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ กรอบแนวคิด และมาตรการ เพื่อพัฒนาบุคลากร ตามแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กรอบแนวคิด

“การพัฒนาบุคลากรจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นแบบอย่างของสังคม เน้นความเป็นคนเก่ง คนดี”

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
๑.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Caree Path) ๒.มีระบบสร้างแรงจูงใจการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ๓.มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าทางสายงานของตนเอง ๔.จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

กรอบแนวคิด

“ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลัง และการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการถ่ายโอนภารกิจหลายด้าน ทำให้มีอัตรากำลังไม่เพียงพอ กับภารกิจและปริมาณงานจึงต้องมีการปรับแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และปรับกระบวนการ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่”

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
๒.การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑.จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๒.บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓.เพิ่มอัตรากำลัง ผู้ปฏิบัติให้เพียงพอต่อภารกิจถ่ายโอน ๔.มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้บุคลากร เพื่อป้องกันบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่า

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

กรอบแนวคิด

“การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่และในระดับสากลเป็นสิ่ง ที่มีความจำเป็น อย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) เศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge based economy) ที่ต้องอาศัยทั้งเทคโนโลยี ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการ บริหารจัดการองค์กรที่ดี แม้ว่าการพัฒนาองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการแต่ปัจจัยสำคัญที่สุดคือ บุคลากร องค์กรที่มีโครงสร้างของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถย่อมเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึง ต้องมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น”

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
๓.การพัฒนาระบบฐานข้อมูล สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนา บุคลากร	๑.จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความต้องการ พัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒.ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูล สารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงโดยการสนับสนุน งบประมาณอย่างเพียงพอ ๓.จัดทำมาตรฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ เทศบาลฯ โดยลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก ๔.จัดทำฐานข้อมูลกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการ เรียกใช้ข้อมูล โดยกำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยี สารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างสมรรถนะของทุกตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

กรอบแนวคิด

“จากบริบทของความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแรงกดดันจากกระแสการ เปลี่ยนแปลงของสังคมโลกไปสู่สังคมแห่งความรู้ (Knowledge based society) ซึ่งเป็นสังคมที่ แข่งขันด้วย ความรู้ทักษะ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ การบริหารงานเทศบาลจำเป็น จะต้องอาศัยนักบริหารที่เป็นมืออาชีพมีความรู้ความสามารถและศักยภาพสูง มีวิสัยทัศน์ก้าวไกลเพื่อเป็นกำลัง สำคัญในการผลักดัน ยุทธศาสตร์ของเทศบาลให้สัมฤทธิ์ผลด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี”

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
<p>๔.การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑.พัฒนานักบริหารทุกระดับให้ตระหนักและมีพันธะสัญญาในการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลและองค์กร โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Action Learning)</p> <p>๒.นักบริหารทุกระดับต้องเป็นต้นแบบที่ดีของการเปลี่ยนแปลงและสร้างกระแสการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรเพื่อให้เกิดผลการปรับเปลี่ยนที่แท้จริง</p> <p>๓.กำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างนักบริหารเป็นประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเรื่องที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของหน่วยงาน</p> <p>๔.พัฒนากระบวนการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ โดยจัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๕.มีระบบการประเมินผู้บริหารว่ามีศักยภาพเพียงใดโดยจัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป และจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร</p> <p>๖.มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรมโดยให้ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

กรอบแนวคิด

“การบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยต้องกำหนดนโยบายแผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร หากบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ย่อมจะส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ จึงจะสามารถขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ”

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
๕.การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑.วางแผนการใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมสุขภาพชีวิตบุคลากรให้มีความประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒.กำหนดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายหลักเพื่อสร้างค่านิยมให้บุคลากรนำมาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต ๓.สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรต่อสวัสดิการต่างๆ โดยจัดทำแผนการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๔.สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ๕.มีการดูแลสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรเป็นประจำและต่อเนื่อง ๖.สนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมวิชาชีพหารายได้พิเศษเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

กรอบแนวคิด

“ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามหาศาล จึงควรพัฒนาระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคลและค่าตอบแทนเพื่อสร้างแรงจูงใจโดยกำหนดวิธีการที่เหมาะสมในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาระบบราชการมุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบบูรณาการ เทศบาลฯจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะในวิชาชีพ (Knowledge Worker) ภายใต้หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยสร้างระบบการพัฒนาและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น ประเมินผลบุคคลให้สามารถปลดบุคคลที่ไม่มีสมรรถภาพออกจากราชการและเปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีความสามารถสูงจากภายนอกเข้าสู่องค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น”

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
๖.การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยยึดวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ของเทศบาล และขีดความสามารถที่จำเป็น(Competency-based Approach) ๒.สร้างสภาพแวดล้อมและระบบแรงจูงใจที่ช่วยเหลือหลอมและเอื้อต่อการสร้างกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมค่านิยมใหม่ในการปฏิบัติงาน ๓.จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อสนับสนุนและจูงใจให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ๔.กำหนดระบบการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงเช่น Talent Management ๕.กำหนดความชัดเจนในความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่นการเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากรจัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและส่งเสริมสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เช่นการฝึกอบรมในท้องถิ่นฝึกอบรมทางไกล การฝึกอบรมโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

กรอบแนวคิด

“ปัจจุบันมีการส่งเสริมให้องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล ได้แก่การบริหารงานตามหลักความโปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วม มีระบบควบคุมภายในที่ดี และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยเน้นทั้งการบริหารที่มีความโปร่งใส การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนผู้รับบริการมากที่สุด”

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
๗.การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากรในองค์กร	๑.ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรมให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๒.จัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ๓.สร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๔.ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคิดและค่านิยมในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ๕.สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ ๔.มีกระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ โครงการ การป้องกันและปราบปรามการทุจริต และ โครงการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร

๗.ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าทาง สายอาชีพ	๑.จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒.จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓.มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑.จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒.ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริง ในปัจจุบัน ๓.จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔.จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>๑.เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน</p> <p>๒.บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด</p> <p>๓.จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่</p> <p>๔.จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่</p>	<p>๑.ปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑.ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒.ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ</p> <p>๓.รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก</p> <p>๔.กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง</p> <p>๕.จัดทำแผนงานโครงการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการทางด้านเทคโนโลยีของบุคลากร</p> <p>๖.ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง</p> <p>๗.จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของกรมส่งเสริมฯ</p> <p>๘.การจัดทำข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล</p>	<p>๑.ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒.จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรม ของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กันไป</p> <p>๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ competency ที่จำเป็นและต้องการ ในการเป็นผู้บริหาร</p> <p>๔. พัฒนาระบบงาน การ วิธีการ เสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของ ผู้บริหารยุคใหม่</p> <p>๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่ เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่ม มากขึ้นเพียงใด</p> <p>๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่นผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน</p>	<p>๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะ ผู้นำมีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง</p> <p>๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางใน การพัฒนาภาวะผู้นำ และ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของ บุคลากร</p>	<p>๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่าง ประหยัดและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต</p> <p>๓. สำรวจความพึงพอใจความต้องการ ของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการ ต่างๆ</p> <p>๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของ ข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผล เป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการ ข้าราชการควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร ผู้บริหารสำนัก/กอง</p>	<p>๑. การจัดทำแผนสวัสดิการของ ข้าราชการให้สอดคล้องกับ ความ ต้องการของข้าราชการ</p> <p>๒. การส่งเสริมและสนับสนุน ให้ นำ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมา ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<p>๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ</p> <p>๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม</p> <p>๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. นโยบายของผู้บริหารต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน</p> <p>๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p> <p>๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ข้าราชการ</p>	<p>๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติของบุคคลในการทำงาน</p> <p>๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร</p> <p>๔. ปรับปรุงพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น</p> <p>๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของข้าราชการ</p> <p>๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม</p>	<p>๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร</p> <p>๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>

๘. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเทศบาลตำบลสันป่าเปาและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร ดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลสันป่าเปา จึงได้กำหนดหลักสูตรสำหรับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๘.๑ สายงานผู้บริหาร ประกอบด้วยหลักสูตร

- (๑) หลักสูตรตามสมรรถนะหลัก
- (๒) หลักสูตรด้านการบริหารตามสมรรถนะด้านบริหาร
- (๒) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๘.๒ สายงานผู้ปฏิบัติ ประกอบด้วยหลักสูตร

- (๑) หลักสูตรตามสมรรถนะหลัก
- (๒) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๘.๓ สายงานพนักงานจ้าง ประกอบด้วยหลักสูตร

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

โดยมีเป้าประสงค์ว่าบุคลากรของเทศบาลตำบลสันป่าเปาในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการฝึกอบรมดังกล่าวอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๙. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

๙.๑ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลสันป่าเปาจะเป็นหน่วยดำเนินการเองและร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น อบรมสัมมนาให้ความรู้เพิ่มเติมในการปฏิบัติงาน เช่น กฎหมายและระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม การประชุมประจำเดือนผู้บริหารและพนักงานเทศบาล การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน การให้ส่งเสริมให้ศึกษาต่อเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง เป็นต้น นอกจากนี้เทศบาลตำบลสันป่าเปา จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลตำบลสันป่าเปาดำเนินการเองและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น เชิญมาเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากรที่บรรจุใหม่ ดำเนินการดังนี้

๑.๑ ปฐมนิเทศ ให้ดำเนินการก่อนมอบหมายหน้าที่ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๒ หลักสูตรการพัฒนา ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่

และหลักสูตรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

๑.๓ การเลือกวิธีการพัฒนาให้เลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการควบคู่กันไปแล้วแต่ความ

เหมาะสม

๑.๔ การประเมินผลและติดตามการพัฒนาโดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติที่ดีของ

ผู้เข้ารับการพัฒนาและติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่เดิมและผู้โอนย้ายมาอยู่ใหม่ ให้ดำเนินการพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๒.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น กฎหมายและระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โครงสร้างของงาน นโยบายมาตรการต่างๆ

๒.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ สมรรถนะประจำสายงาน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

๒.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น เรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

๒.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การส่งเสริมบุคลิกภาพ การส่งเสริมการทำงานร่วมกับคนอื่น ความมีมนุษยสัมพันธ์ การประชาสัมพันธ์ การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๒.๕ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (**การฝึกอบรมตามเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรภาคผนวก)

๑๐.แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าเปา ได้กำหนดให้มีประกาศเกี่ยวกับนโยบายการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่จะให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบลสันป่าเปามุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจ ฝึที่มีความรู้ความสามารถสูง ให้ดำรงอยู่กับองค์กรและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) จึงกำหนดนโยบายเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันป่าเปา จำนวน ๘ ด้านดังนี้

- (๑) ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง
- (๒) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก
- (๓) ด้านการบริหารงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- (๔) ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- (๕) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน
- (๖) ด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร
- (๗) ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (๘) ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลสันป่าเปา มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการตามภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสันป่าเปา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ เป็นไปตามรูปแบบและแผนงานและงบประมาณที่วางไว้ดังนี้

(๓) ด้านการบริหารงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๑ การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

รายการ/กิจกรรม การบริหารทรัพยากรบุคคล	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๒๕๖๘- ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙)		งบประมาณที่ตั้งไว้	สถานะของ การดำเนินการ
	รอบ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑)	รอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๒)		
๑.การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ส่วนท้องถิ่น	←	→	๑๒,๒๙๓,๓๙๐.-บาท	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ
๒.การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู และ	←	→		อยู่ระหว่าง การดำเนินการ
๓.การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงาน จ้าง	←	→		อยู่ระหว่าง การดำเนินการ

(๓) ด้านการบริหารงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๒ การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

รายการ/กิจกรรม การบริหารทรัพยากรบุคคล	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (๑ ต.ค.๒๕๖๗- ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘)												งบประมาณที่ตั้งไว้	สถานะของ การดำเนินการ	
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑.การมอบหมายการปฏิบัติ ราชการ/การแต่งตั้งผู้รักษา ราชการแทนตำแหน่งที่ว่าง	←													๓๒๔,๐๐๐.-บาท	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ

๑๑. การติดตามประเมินผล

๑๑.๑ การติดตามและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ตำบลสันป่าเปาประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีรองนายกเทศมนตรีที่นายกเทศมนตรีคัดเลือก เป็น ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบล กรรมการ
๓. หัวหน้ากองทุกกอง กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัด /พนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมาย กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้ว เสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลสันป่าเปาทราบ

๑๑.๒ วิธีการประเมินผลการพัฒนา

เทศบาลตำบลสันป่าเปา จะจัดให้มีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตำบลสันป่าเปา เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนาดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจาก การได้รับการพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้ เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินผลจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ เทศบาล ตำบลสันป่าเปา ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด เป็นต้น

๑๑.๓ การวัดผลและประเมินผล

๑. การฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องมีการประเมินผล เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการปรับปรุงหลักสูตรการ ฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยวิธีการต่างๆ ดังนี้

๑) การให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมในกรณีเทศบาลจัดฝึกอบรมเองทุกครั้ง

๒) การให้มีการบันทึกผลการฝึกอบรมทุกครั้งและนำข้อมูลไปใช้พิจารณาในการปรับตำแหน่งหรือการ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรในเทศบาล

๓) กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

๔. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี โดย คณะกรรมการประเมิน ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐



คำสั่งเทศบาลตำบลสันป่าเปา

ที่ ๑๓๐/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการและปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕ ได้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นการกำหนดยุทธศาสตร์ที่บูรณาการแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็วฉับพลัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งแนวคิดการเป็นหน่วยงานสมัยใหม่ที่กะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกรอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแนวนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ต่อไป

เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จึงแต่งตั้งคณะกรรมการและปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

๑.นายสุวัจน์	ณ วิชัย	ตำแหน่ง	นายกเทศบาล	เป็นประธาน
๒.นายสนธยา	ต่างใจ	ตำแหน่ง	ปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๓.นางสร้อยดา	การศัพท์	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔.นางปริศนา	จอมเรือง	ตำแหน่ง	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ
๕.นายธีรศักดิ์	ปางสุข	ตำแหน่ง	นายช่างโยธา	เป็นกรรมการ
๖. นาวสาววิณี	งามช่วง	ตำแหน่ง	ผอ.กองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๗.นางสาวณงนภัส	ส่วนบุญ	ตำแหน่ง	นักจัดการงานทั่วไป	เป็นเลขานุการ

โดยมีหน้าที่ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อนำไปพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายสุวัจน์ ณ วิชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าเปา

บันทึกการประชุมคณะกรรมการและปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖

วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ. ห้องประชุมเทศบาลตำบลสันป่าเปา

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑	นายสุวัจน์ ฌ วิชัย	ประธานคณะกรรมการ
๒	นายประมวล นาดัน	กรรมการ
๓	นางสรริตตา การศัพท์	กรรมการ
๔	นางปริศนา จอมเรือง	กรรมการ
๕	นายถิรศักดิ์ ปางสุข	กรรมการ
๖	นางศศิธร ทองรัตน์	กรรมการ
๗	นางสาวณงนภัส ส่วนบุญ	เลขานุการ

เปิดประชุม

๐๙.๐๐ น.

นายสุวัจน์ ฌ วิชัย ประธานคณะกรรมการและปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องด่วน

๓.๑ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

นายสุวัจน์ ฌ วิชัย (นายกเทศมนตรี) ตามที่จังหวัดเชียงใหม่ได้แจ้งว่ากระทรวงมหาดไทยได้จัดทำ

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ประกอบด้วย ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒๐ กลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามอำนาจหน้าที่ ให้เป็นไปตามแนวนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนาท้องถิ่นและประชาชนให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

นายสนธยา ต่างใจ (ปลัดเทศบาล) เห็นว่าควรมีการนำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ มาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลสันป่าเปา เพื่อนำมาพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

นางสร้อยทิศา การศัพท์(ผู้อำนวยการกองคลัง) เห็นด้วยในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

นางปริศนา จอมเรือง(หัวหน้าสำนักปลัด) ในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒๐ กลยุทธ์ ซึ่งเป็นการพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่นๆที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น บุคลากรในองค์กรได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม เป็นมืออาชีพในการทำงาน สามารถเป็นที่พึ่งให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้

นายสุวัจน์ ณ วิชัย (นายกเทศมนตรี) คณะทำงานท่านใดมีเรื่องจะเสนอเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในหน่วยงานของเราอีกบ้าง

นายถิรศักดิ์ ปางสุข (นายช่างโยธาชำนาญงาน) ขอเสนอให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับการทำงานในปัจจุบัน โดยใช้คนให้ตรงกับภาระงาน

นายสุวัจน์ ณ วิชัย (นายกเทศมนตรี) ถ้าอย่างนั้น ขอให้คณะทำงานและปฏิบัติตามแผนงานทุกท่านช่วยกันวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของเราต่อไป โดยมอบหมายให้ นายสนธยา ต่างใจ และ คณะทำงานทั้งหมดเป็นผู้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต่อไป

มติที่ประชุม -รับทราบตามที่ประธานคณะทำงานเป็นผู้เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
- ไม่มี

ปิดประชุม เวลา ๑๔.๓๐ น.

ลงชื่อ  ผู้บันทึก
(นางสาวณงนภัส ส่วนบุญ)
เลขานุการคณะทำงานฯ

ลงชื่อ  ผู้ตรวจสอบ
(นายสุวัจน์ ณ วิชัย)
ประธานคณะทำงานแผนยุทธศาสตร์ฯ

เทศบาลตำบลสันป่าเปา

199 หมู่ 2 ตำบลสันป่าเปา อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ 50210

โทรศัพท์/โทรสาร 0-5313-2362

www.sanpapao.go.th

facebook:เทศบาลตำบลสันป่าเปา