



ประกาศเทศบาลตำบลคิ่งสำเภา

เรื่อง ประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

.....

เทศบาลตำบลคิ่งสำเภา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งเป็นการวางแผนกำลังคน เป็นแนวทางในการใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงานตามตำแหน่ง ตามคุณสมบัติที่ได้กำหนดไว้ และเป็นเครื่องมือในการสรรหา การกำหนดตำแหน่ง และการพัฒนากำลังคนของหน่วยงานในอนาคต ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งในการพัฒนากำลังคนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลคิ่งสำเภา ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคิ่งสำเภา และสามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของเทศบาลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อส่งเสริมให้เทศบาลตำบลคิ่งสำเภา มีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง

ดังนั้น เทศบาลตำบลคิ่งสำเภา จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เป็นการกำหนดให้พนักงานเทศบาลทุกคนได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดผลกัตันวิสัยทัศน์ และพันธกิจของเทศบาลตำบลคิ่งสำเภา ต่อไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(ลงชื่อ)

(นายชาตรีคาล สกุลสุริยะ)

นายกเทศมนตรีตำบลคิ่งสำเภา



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ของเทศบาลตำบลคู้งสำเภา

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

เทศบาลตำบลคู้้งสำเภา จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลคู้้งสำเภา ตามแนวทาง“ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

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

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บททั่วไป	๑ - ๕
- วิสัยทัศน์	๑
- พันธกิจ	๑
- การวิเคราะห์ SWOT	๑ - ๒
- นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล	๒ - ๓
- กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๓ - ๕
- การติดตามและประเมินผล	๕
ส่วนที่ ๒ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการ)	๖ - ๗

ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

.....

การที่เทศบาลจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้น พนักงานเทศบาลถือว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น การพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีคุณภาพในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรม จริยธรรม และคุณสมบัติอื่นๆ อันจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริม พัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีความเป็นเลิศในการให้บริการ มีขีดสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป เทศบาลตำบลคิ่งสำเภาก็ได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเทศบาลตำบลคิ่งสำเภา โดยมีข้อมูลโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ และจำนวนบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์ SWOT ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และเป้าหมายการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์

“เมืองน่าอยู่ คุณภาพชีวิตได้มาตรฐาน ระบบราชการ ๔.๐ สืบสานวัฒนธรรม ส่งเสริมศาสตร์เทคโนโลยี น้อมนำ เศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

“เสริมสร้างพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง ในการปฏิบัติราชการ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง”

การวิเคราะห์ SWOT

เทศบาลตำบลคิ่งสำเภา ได้ทำการวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และเป้าหมายการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑. พนักงานเทศบาลรู้จักบทบาทและหน้าที่ในการเป็นข้าราชการที่ดีตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. พนักงานเทศบาลให้ความสำคัญกับข้อร้องเรียนและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๓. พนักงานเทศบาลใส่ใจในการให้บริการประชาชน
๔. เทศบาลมีการส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงาน
๕. พนักงานเทศบาลมีความสัมพันธ์และประสานอันดีในการร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง และภาคประชาชนในการปฏิบัติงาน
๖. เทศบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณสมบัติส่วนตัวของพนักงานเทศบาล การสร้างเสริมในการปฏิบัติงานบุคลิกภาพ การสร้างภาวะผู้นำ เพื่อให้เป็นพนักงานเทศบาลที่ดี มีคุณภาพ
๗. เทศบาลให้ความสำคัญในการน้อมนำกระแสพระราชดำรัสไปสู่การปฏิบัติงาน
๘. พนักงานเทศบาลมีคุณธรรมและจริยธรรม
๙. เทศบาลมีการส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ

จุดอ่อน (Weakness)

๑. พนักงานเทศบาลบางส่วนยังไม่รู้หลักและวิธีการปฏิบัติราชการที่ถูกต้อง
๒. พนักงานเทศบาลบางส่วนยังขาดความรู้ความชำนาญในงานด้านธุรการและสารบรรณ
๓. การส่งเสริมความรู้ความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จยังมีน้อย และไม่ต่อเนื่องสม่ำเสมอ

๔. พนักงานเทศบาลบางส่วนยังขาดความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์สำหรับการปฏิบัติงาน
๕. พนักงานเทศบาลในระดับผู้ปฏิบัติยังขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้นในการปฏิบัติราชการ
๖. พนักงานเทศบาลยังขาดความรู้และเทคนิคการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งในชุมชน
๗. การเรียนรู้ของพนักงานเทศบาลโดยใช้เทคโนโลยียังมีไม่มาก
๘. การพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งยังมีน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงานเทศบาล และความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
๙. งบประมาณของเทศบาลมีน้อย จึงเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาพนักงานเทศบาล

โอกาส (Opportunities)

๑. มีกฎหมายให้ส่วนราชการได้ปฏิบัติราชการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เช่น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ จึงทำให้ส่วนราชการต่างๆ ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของตนเอง
๒. รัฐบาล กระทรวง กรม ได้ให้ส่วนราชการน้อมนำกระแสพระราชดำรัสไปสู่การปฏิบัติงาน
๓. หน่วยงานอื่นได้จัดหลักสูตรพัฒนาความรู้พนักงานเทศบาล ซึ่งเทศบาลสามารถจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ได้เพิ่มมากขึ้นกระแสการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้และใช้ในการปฏิบัติงานมีเพิ่มมากขึ้น

อุปสรรค (Threats)

๑. การถ่ายโอนภารกิจบริการสาธารณะจากส่วนราชการให้กับเทศบาลมีเพิ่มมากขึ้น แต่ไม่ได้ถ่ายโอนงบประมาณและบุคลากรให้กับเทศบาล
๒. งบประมาณที่เทศบาลได้รับการจัดสรรในแต่ละปียังมีไม่เพียงพอในการจัดทำบริการสาธารณะในพื้นที่และไม่เพียงพอต่อการพัฒนาพนักงานเทศบาล
๓. ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการไม่เอื้อต่อการพัฒนาพนักงานเทศบาล

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 อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๐. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๒. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๓. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๔. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

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

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

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริการทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(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) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติงาน ให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และ ความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิตินี้ในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิตินี้ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องมิตินี้ในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

จากการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็น ทิศทางความต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน HR ในปัจจุบัน (Gap Analysis) จึงได้ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีความรอบรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน
๒. พัฒนาพนักงานเทศบาลให้เป็นมืออาชีพ
๓. พัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
๔. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลทุกคนให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน
๕. พัฒนาพนักงานเทศบาลให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน

กลยุทธ์

๑. พัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. พัฒนาด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละด้าน
๓. พัฒนาด้านการบริหาร
๔. พัฒนาด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. พัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การติดตามและประเมินผล เทศบาลมีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

๑. การติดตาม
 - มอบหมายงานให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนาปฏิบัติงานด้วยตนเอง
 - เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา และให้คำแนะนำ
 - ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลง เมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง
 - แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
๒. การประเมินผล
 - ผลการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลคุ้มสำเภา (LPA) ในแต่ละปีได้คะแนนในแต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ และเพิ่มขึ้นในแต่ละปี
 - ประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่ที่มีต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคุ้มสำเภา ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และเพิ่มขึ้นในแต่ละปี
 - ประเมินผลความพึงพอใจของหน่วยงานอื่นที่ได้มาใช้บริการหรือมีการบูรณาการร่วมกับเทศบาล ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และเพิ่มขึ้นในแต่ละปี
 - ประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ และเพิ่มขึ้นในแต่ละปี

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(แผนงาน/โครงการ)

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลคู้งสำเภา อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
(เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ - เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรมย่อย	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	หมายเหตุ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด		
๑	ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลคู้งสำเภา	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจของเทศบาล - บริหารจัดการระบบงาน ประชุมหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อทบทวนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลคู้งสำเภา	๑ ต.ค.๖๖	๓๐ ก.ย.๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒	จัดสวัสดิการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ	- จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษของพนักงานฯ - กิจกรรมแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน	๑ ต.ค.๖๖	๓๐ ก.ย.๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
๓	การจัดทำโครงสร้างกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลคู้งสำเภา ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุข กองการประปา และหน่วยตรวจสอบภายใน	-มีการประชุมประจำปีเดือนของผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการและพนักงานในสังกัด	๑ ต.ค.๖๖	๓๐ ก.ย.๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรมย่อย	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	หมายเหตุ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด		
๔	ดำเนินการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการตามพันธกิจและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารอัตรากำลังคน มีการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานต่างๆ ตามพันธกิจหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และนำข้อมูลอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ลงระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	- คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา - ข้อมูลระบบ LHR ข้อมูลถูกต้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) - คำสั่งโอน (ย้าย)	๑ ต.ค.๖๖	๓๐ ก.ย.๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
๕	การกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน	- จัดทำคำสั่งแบ่งงานครบทุกส่วนราชการและครบทุกคนในเทศบาล	๑ ต.ค.๖๖	๓๐ ก.ย.๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
๖	โครงการให้ความรู้ในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	- ดำเนินการโครงการให้ความรู้ในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๑ ต.ค.๖๖	๓๐ ก.ย.๖๘	๑๐,๐๐๐	
๗	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย	- บุคลากรได้รับการส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ปีละ ๑ ครั้ง ประกาศนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยของพนักงานเทศบาล	๑ ต.ค.๖๖	๓๐ ก.ย.๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
๘	กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- มีบุคลากรสามารถพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่และการหาองค์ความรู้ด้วยตนเองตามความต้องการหรือความสนใจ	๑ ต.ค.๖๖	๓๐ ก.ย.๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
รวม ๘ โครงการ/กิจกรรม						