



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลห้วยทราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลห้วยทราย
อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยทราย ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“พนักงานเทศบาลตำบลห้วยทราย มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานธรรมาภิบาล และมุ่งประโยชน์ส่วนรวม”

๒ พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลห้วยทราย ได้จัดทำพันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากรและบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลห้วยทราย ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยทราย ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยทราย ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) บริหารและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยทรายตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลห้วยทราย

๓ ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ”

๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลห้วยทราย
- ๒) เทศบาลตำบลห้วยทรายมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕ ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทุกระดับตำแหน่งเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	จัดทำ ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงาน ให้เหมาะสมกับการกิจ และปริมาณงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	พนักงานเทศบาลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ให้ได้รับการประเมินคุณสมบัติและผลงาน เพื่อเลื่อนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี เพื่อใช้ประกอบการ เลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ประจำปี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็น พนักงานจ้าง	- ดำเนินการสรรหาบุคคลให้ได้รับการ แต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง ตามกรอบ อัตรากำลังที่ว่าง และตามภารกิจงาน - การดำเนินการสรรหาบุคคลให้ได้รับการ แต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง ดำเนินการโดย ความโปร่งใส ยุติธรรม เพื่อให้ได้คนที่มี ความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่ง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรและสายงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๙๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๑๕๘,๐๐๐.-	
โครงการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลห้วยทราย	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๙๐)	๑ มกราคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๕,๐๐๐.-	
โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๙๐)	๑ มกราคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๕,๐๐๐.-	
โครงการวันเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๒๔ เมษายน ๒๕๖๘	๕,๐๐๐.-	
โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
โครงการป้องกันทุจริตคอร์รัปชัน	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์ และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๙๐)	๑ มกราคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๕,๐๐๐.-	
กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบายการ บริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน(ประชุมประจำเดือน)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการประชุม (ร้อยละ ๙๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพครู/ผู้ดูแล เด็ก	ร้อยละของบุคลากรครู/ผู้ดูแลเด็ก ได้รับ การพัฒนาและฝึกอบรม (ร้อยละ ๙๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๑๐,๐๐๐.-	
โครงการอบรมให้ความรู้การช่วยเหลือ ฉุกเฉินเบื้องต้น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการฝึกอบรม (ร้อยละ ๙๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๕,๐๐๐.-	

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องจัดทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม ภายใน ๖๐ วันทำการ นับแต่วันเดินทางกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยทราย สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจ บางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา