

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗



เทศบาลตำบลพลวง
อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

คำนำ

เทศบาลตำบลพลวง เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องก้าวสู่การเป็นระบบราชการที่ทันสมัย มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการบริหารงาน บุคคลมีวัฒนธรรมการทำงานในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการบูรณาการทำงานร่วมกัน เป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ จึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาบุคคลภายในเทศบาล ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ของเทศบาล จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ของเทศบาล ให้นำศักยภาพที่มีของบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

เทศบาลตำบลพลวง
สำนักปลัดเทศบาล
งานการบริหารงานบุคคล

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑
วิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒
ค่านิยม	๒
เป้าประสงค์	๒
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๓
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพลวง	๕
แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพลวง	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๖ - ๗

หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้บัญญัติไว้ว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์ สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมและพัฒนาให้การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเกิดประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและประโยชน์ของประเทศ รวมทั้งสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง เสริมแรงการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน และสร้างคุณค่าให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๓ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ | ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ | พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัว ภายใต้อุดมการณ์ และหลักความมีประสิทธิภาพ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ | สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาระบบให้คำปรึกษาของ ก.ถ. |

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลพลวง เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดังนี้

- | | |
|-----------------|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ | การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ | การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ | การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ | เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร |

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลพลวง จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ของเทศบาล ให้นำศักยภาพที่มีของบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

วิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

“ซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพลวง ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติดีมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพลวง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพลวง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

ค่านิยม

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใส่ใจบริการประชาชน พัฒนาคณะตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรของเทศบาลตำบลพลวง มีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร
- ๒) เทศบาลตำบลพลวง มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรของเทศบาลตำบลพลวง มีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)
๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)
๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)
๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)
๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality)และพฤติกรรม

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)			
-มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงานท้องถิ่น	- มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กรยากต่อการบริหารจัดการ	-มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	-ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง เกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง -ระเบียบกระทรวงมหาดไทย หนังสือชักซ้อม ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
- สามารถเปิดกรอบอัตรากำลังตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้ - ชอบเขตการทำงานมีความชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ทำงานแทนกันไม่ได้ - ขาดการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ให้บริการประชาชนรวดเร็วทั่วถึง	-บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			
-งบประมาณรายจ่ายประจำปีมีเพียงพอต่อการพัฒนาพนักงานเทศบาล	-งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนารายบุคคลได้รับการจัดสรรน้อย	เทศบาลตำบลพลวงสามารถให้งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนาด้านต่อเวลา	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง	-บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีในการทำงาน	เทคโนโลยีที่มีสามารถทำงานได้รวดเร็วและทันเวลาและเหตุการณ์	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
-เทศบาลตำบลพลวงตั้งงบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทุกปี	-บุคลากรหลากหลายประเภทตำแหน่งหลากหลายคุณวุฒิ และประสบการณ์ทำให้ไม่เข้าใจในระบบคุณธรรมจริยธรรมเท่าที่ควร	- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับ การเปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ	

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพลวง

เทศบาลตำบลพลวง ได้นำประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพลวง ประกอบกับ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มากำหนดเป็นแผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพลวง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๒ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาแผนอัตรากำลังและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพลวง

กิจกรรมหลัก ประกอบด้วย

๑.๑ การวางแผนกำลังคนและการสรรหาคนให้เหมาะสมกับภารกิจ

๑.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑.๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยของบุคลากรในเทศบาล

๒. ด้านการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลพลวง

กิจกรรมหลัก ประกอบด้วย

๒.๑ การพัฒนาความรู้ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

๒.๒ การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพตามสายงาน

๒.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพลวง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. ด้านการพัฒนาแผนอัตรากำลังและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพลวง

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑.๑ การวางแผนกำลังคนและการสรรหาคนให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑) การจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่สอดคล้องกับภารกิจ และปริมาณงาน	จำนวนแผนอัตรากำลังที่มีการจัดทำ/ปรับปรุง	ไม่ใช้				
	๒) การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ตามแผนอัตรากำลัง	จำนวนบุคคลที่มีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ตามแผนอัตรากำลัง	ไม่ใช้				
๑.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑) จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงาน กับผู้บังคับบัญชา สำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	จำนวนพนักงานที่มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ	ไม่ใช้				
๑.๓ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยของบุคลากรในเทศบาล	๑) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมตามโครงการ	๑๐,๐๐๐				
	๒) โครงการส่งเสริมและเรียนรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมตามโครงการ	๒๐,๐๐๐				

๒. ด้านการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลพลวง

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๒.๑ การพัฒนาความรู้ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๑) การจัดส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	จำนวนพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร	๓๕๕,๐๐๐				
	๒) โครงการพัฒนาประสิทธิภาพ สำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมตามโครงการ	๒๕๐,๐๐๐				
๒.๒ การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพตามสายงาน	๑) การเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานเทศบาล	จำนวนพนักงานที่ได้รับการเลื่อนระดับตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช่				
๒.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๑) การจัดหา วัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติให้กับพนักงาน	จำนวนวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดำเนินการจัดหา	๖๗๐,๐๐๐				
	๒) การยกย่องชมเชยพนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี	จำนวนพนักงานที่ได้รับการยกย่อง ชมเชย	ไม่ใช่				
	๓) การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในเทศบาล ตามวาระและเทศกาลต่าง ๆ	จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม	ไม่ใช่				