

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลถ้ำพรรณรา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐ ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชน การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลถ้ำพรรณราอาศัยข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ๆ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ความคาดหวังหรือ นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกับข้อมูลการประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้อง เชื่อมโยง และสนับสนุนต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลถ้ำพรรณรา

การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลถ้ำพรรณรา ดำเนินการตามแนวทางของ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ดังนี้

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Alignment)
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของ ชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ต้องมี ความสอดคล้อง ดังนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้อง และ สนับสนุนให้องค์กรบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมี ขนาด และ สมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งใน ปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความ ต้องการกำลังคนและมี แผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคง อยู่ และ ชีตความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างต่อเนื่องในการ บริหาร ราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

**มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง ส่วนราชการมีกระบวนการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในลักษณะดังต่อไปนี้

๑) กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่งการโยกย้าย การพัฒนาบุคลากร และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

๒) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง สามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง

๓) มีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดการใช้ทรัพยากร และลดต้นทุน

**มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ที่ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่หลากหลาย มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) การมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานตามผลงานที่เกิดขึ้นจริง นอกจากนี้ บุคลากรต้องมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงาน ผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการด้วย

**มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้องมีนโยบายใน การรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจน ดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

**มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรให้มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่สะดวก ปลอดภัย มีระบบงานและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงาน ตลอดจนมี การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพ อย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๑) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมนอกจากสวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและสภาพแวดล้อมของส่วนราชการ

๒) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรทุกระดับ และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

๓) มีการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความรักความผูกพันองค์กร พร้อมทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจขององค์กร

**แผนปฏิบัติงาน (Action Plan)**  
**ตามแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลลำพูน**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙**

แนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลลำพูน ได้พิจารณาและให้ ความสำคัญกับบุคลากรทุกสายงาน และระดับตำแหน่ง ทั้งผู้บริหาร ข้าราชการ รวมถึงลูกจ้างทุกประเภท เพื่อให้ ได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะเฉพาะสำหรับ ตำแหน่ง รวมถึงมีคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้ การพัฒนาข้าราชการ ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ๕ กลุ่ม ได้แก่

๑. ข้าราชการแแรกบรรจุ
๒. บุคลากรที่มีประสบการณ์
๓. บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน
๔. บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ
๕. บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

วิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ ๑) Training ได้แก่ การจัดฝึกอบรม ที่เทศบาลตำบลลำพูน และการส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก และ ๒) Non-Training เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

หลังจากกำหนดแนวทางหรือแผนกลยุทธ์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลเรียบร้อยแล้ว ได้จัดทำ แผนปฏิบัติงาน (Action Plan) ซึ่งเป็นขั้นตอนในการแปลงแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การ ปฏิบัติ และการกำหนดแผนงาน/โครงการ เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดขึ้นจริง นอกจากนี้ ได้มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปกำหนดเป็นแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งแผนปฏิบัติงานได้มีการกำหนดประเด็นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด แผนงาน/ โครงการ ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ ในแต่ละแผนงาน/โครงการ รายละเอียด ดังนี้

**ด้านที่ ๑ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง**

๑.๑ จัดทำ ทบทวน และปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและจัดระบบงานให้ สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้บรรลุตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร

๑.๒ จัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน/สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของ ส่วนราชการและตอบสนองตามความจำเป็น และความเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ

๑.๓ จัดทำแผนอัตรากำลังที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลและนำไปกำหนดประเภทและ ระดับ ตำแหน่ง พร้อมทั้งการติดตาม ประเมินผล และการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง ปรับปรุง ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

## ด้านที่ ๒ การบริหารผลการปฏิบัติงาน

๒.๑ จัดระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาดำรงตำแหน่งทุกประเภทด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นไปตามกฎหมาย มีมาตรฐาน คุณธรรมและโปร่งใสตรวจสอบได้

๒.๒ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

## ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร

๓.๑ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นข้าราชการที่ดี ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ สมรรถนะและความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น

๓.๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกประเภทและตำแหน่งให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและสนับสนุนภารกิจหน้าที่ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสได้ศึกษา เรียนรู้ และพัฒนาตนเองที่หลากหลายรูปแบบในยุคดิจิทัล

๓.๔ ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร ด้วยการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้/องค์การแห่งการเรียนรู้

๓.๕ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีความถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ

๓.๖ จัดให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง/เพิ่มค่าตอบแทนของบุคลากรให้เป็นไปตามกฎหมายและระยะเวลาที่กำหนด ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ มีมาตรฐาน คุณธรรมและโปร่งใสตรวจสอบได้

## ด้านที่ ๔ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๔.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพทุกระดับ ประเภท เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน

๔.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย มีสุขภาวะที่ดี มีสุขอนามัย มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (สภาพแวดล้อม) สนับสนุนการปฏิบัติงาน

๔.๓ จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และความรักองค์กรของบุคลากรระหว่างส่วนราชการ

๔.๔ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการตรวจสุขภาพของข้าราชการเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง ป้องกันการเกิดโรคร้ายต่างๆ และสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ

๔.๕ สนับสนุนการจัดสวัสดิการต่างๆของบุคลากรในสังกัด เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ

## ด้านที่ ๕ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

๕.๑ ส่งเสริมบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศ และข้อกฎหมายต่างๆพร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๕.๒ เสริมสร้างในบุคลากรรักษาวินัยและการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

๕.๓ จัดให้มีกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อเป็นการยกย่องบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลควนกรดและบุคคลภายนอกที่ประพฤติ ปฏิบัติตนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ อดทน และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

๕.๔ จัดทำประกาศเจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรม ความโปร่งใสและต่อต้านทุจริตในการบริหารงาน นโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นการแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๕.๕ จัดกิจกรรมการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ขององค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติและปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกคน และให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล อันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธาและไว้วางใจในการบริหารงานภาครัฐ

แผนปฏิบัติงานได้มีการกำหนดประเด็นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด แผนงาน/ โครงการ ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ ในแต่ละแผนงาน/โครงการ รายละเอียดตามตารางแสดงดังนี้

