



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



เทศบาลตำบลหนองผึ่ง
อำเภอสารภี. จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

เทศบาลตำบลหนองผึ้ง เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เทศบาลตำบลหนองผึ้ง ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองผึ้งขึ้น

เทศบาลตำบลหนองผึ้ง

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. เป้าหมาย	๑
การวิเคราะห์ศักยภาพของ เทศบาลตำบลหนองผึ้ง	๓
วิสัยทัศน์	๓
พันธกิจ	๓
ยุทธศาสตร์	๓
เป้าหมายและตัวชี้วัด	๓
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๕-๙
การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๐-๑๒

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในเทศบาลตำบลหนองผึ่ง

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓. เป้าหมายการ

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองผึ่ง

ของผู้บริหาร

พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ของพนักงานเทศบาล

องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้บริหาร,สายงานผู้ปฏิบัติ,พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

ของประชาชน

(๑) พนักงานในเทศบาลตำบลหนองผึ่ง สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว

(๒) พนักงานเทศบาลตำบลหนองผึ่ง ต้อนรับประชาชนเป็นอย่างดีสามารถทำงานประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ

การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง

วิสัยทัศน์ (ViSion) การบริหารงานบุคคล

“บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามสายงานของแต่ละคน ที่เห็นว่าเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๒. การประชุมพนักงานเทศบาล, พนักงานจ้าง
๓. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานให้ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอกับการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
๔. การปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ
๕. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไข และพัฒนาให้ดีขึ้น

ยุทธศาสตร์

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ
๒. จัดการประชุมพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อสร้างความคุ้นเคย ให้เกิดความรักความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน
๓. ติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง
๔. จัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน
๕. โครงการลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ

เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. เจ้าหน้าที่แต่ละคนได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพของตนเองตามตำแหน่งและหน้าที่
๒. พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และสมาชิกเทศบาล ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น
๓. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เกิดความคุ้นเคย ความรักและสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน
๔. ได้รับข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน
๕. มีคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง
๖. การทำงานที่รวดเร็วขึ้นทันต่อเวลา

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองผึ้งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและการพัฒนาบุคลากร ให้เหมาะสมและเป็นเครื่องมือสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองผึ้งที่มีประสิทธิภาพ โดยแบ่งนโยบายออกเป็น ๑๐ ด้าน ดังนี้

๑. การวางแผนด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง มีการเตรียมการด้านอัตรากำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของสังคมและประชากร มีแนวทางกำหนดอัตรารายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมเป็นไปตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยโครงสร้างองค์กรและการบริหาร อัตรากำลังกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคล การสรรหาบุคคลเข้าพนักงาน สังกัดเทศบาลเทศบาลตำบลหนองผึ้งให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือ การคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาคในโอกาส แก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างให้ยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมกัน ในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบได้

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง การบรรจุและแต่งตั้งให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น โดยการบรรจุบุคคล และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับการขึ้นบัญชี ผู้ได้รับคัดเลือก และกรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนด

๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับตำแหน่งให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน ที่สนับสนุนการดำเนินงานของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง มุ่งพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะให้สูงขึ้น เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและ สร้างนวัตกรรมองค์กร ส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดการความรู้ ในองค์กรเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้พัฒนา ทักษะดิจิทัลและปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการของประชาชนด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองผึ้งต้องปรับตัวให้เท่าทันกับ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ และให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงาน เทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด

๕.นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในเทศบาลตำบลหนองผึ้งตลอดจนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้พนักงานเทศบาลตำบลหนองผึ้งจัดให้มีกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์หรือความผูกพันภายในเทศบาลตำบลหนองผึ้งอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้พนักงานได้ทำงานร่วมกันรวมทั้งได้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลตลอดจนการรักษาวินัย อย่างเคร่งครัด

๖.การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ การจัดระบบเงินเดือน โบนัส และผลตอบแทนที่
จูงใจและเป็นธรรม

๖.๑ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ในแต่ละรอบการประเมินให้จัดทำประกาศ หลักเกณฑ์การประเมินผลให้พนักงานได้รับทราบ และให้ทำข้อตกลงการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความเป็น ธรรม สามารถวัดผลได้จริง รวมทั้งให้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ความเป็น ธรรมแก่พนักงานทุกคน และผู้ประเมินจะต้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินรับทราบทุกครั้งหลัง เสร็จสิ้นการประเมินในแต่ละรอบและให้ลงลายมือชื่อเป็นหลักฐานทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

๖.๒ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ในการพิจารณาแต่ละรอบโดยให้นำผลการประเมินการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบมาใช้ในการ พิจารณาร่วมด้วย และให้นำวันขาด ลา มาสาย มาพิจารณา รวมทั้งประกาศแจ้งผลการพิจารณาโดยปิดประกาศให้พนักงานรับทราบหรือแจ้งเป็นรายบุคคลตามแต่กรณี

๗.การบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนเส้นทางอาชีพและการเลื่อนตำแหน่ง

๘.การสร้างแรงจูงใจและธำรงรักษาทรัพยากรบุคคล การดูแลคุณภาพชีวิต สร้างบรรยากาศทำงานที่ดีเพื่อให้บุคลากรอยู่กับองค์กรนานๆ

๙.การลงโทษทางวินัย กรณีพนักงานมีการกระทำผิดทางวินัยหรือมีมูลหรือถูกกล่าวหา ให้เทศบาลตำบลหนองผึ้งดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดในกฎหมายที่เกี่ยวข้องรวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวอ้าง ได้ชี้แจงข้อเท็จจริงด้วย ทั้งนี้หากมีการลงโทษทางวินัยจริงให้คณะกรรมการพิจารณา ยึดหลักการพิจารณา ด้วยความสุจริตและเป็นธรรม

๑๐.ด้านการบริหารงานระบบข้อมูลบุคลากร มีการพัฒนาระบบสารสนเทศการนำเทคโนโลยีและฐานข้อมูลมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลพนักงาน

กลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลหนองผึ้ง ซึ่งกำหนดเป้าหมายไว้ มีทั้งหมด ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติที่จะทำให้เทศบาลตำบลหนองผึ้งทราบว่ามีความสอดคล้องและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้

๑.๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้สำนัก/กอง บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๑.๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดปัญหาดังกล่าว

๑.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มพนักงานเทศบาลและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๑.๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับ พนักงานเทศบาลและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมภายในเทศบาลตำบลหนองผึ้ง

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๒.๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒.๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง

๒.๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจน ความคุ้มค่า (Value for Money)

๒.๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๓.๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งพนักงานเทศบาลและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง

๓.๒) พนักงานเทศบาลและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง

๓.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ การบรรลุภารกิจและเป้าหมายของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง

๓.๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและผู้ปฏิบัติงาน และมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลการปฏิบัติงานของทีมงานกับความสำเร็จของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๔.๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่เทศบาลตำบลหนองผึ้ง มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลตำบลหนองผึ้ง ดังนี้

๕.๑) พนักงานเทศบาลตำบลหนองผึ้ง มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลตำบลหนองผึ้ง ได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสีย รูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๕.๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของพนักงานเทศบาลตำบลหนองผึ้ง เช่น กองทุนสวัสดิการพนักงานเทศบาลตำบลหนองผึ้ง เป็นการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินฉุกเฉินแก่สมาชิกกองทุนสวัสดิการพนักงานเทศบาลตำบลหนองผึ้งทุกคน

๕.๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง กับพนักงานเทศบาลตำบลหนองผึ้งบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างพนักงานเทศบาลตำบลหนองผึ้งผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะ ขับเคลื่อนเทศบาลตำบลหนองผึ้งให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ในเชิงกลยุทธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง โดยใช้หลักการ SWOT Analysis ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็น ดังนี้

จุดแข็ง

๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

จุดอ่อน

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาค ส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความ รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส

๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนาเทศบาลเป็นอย่างดี , มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต เทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริปริญญาโทเพิ่มขึ้น

อุปสรรค

๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู่ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๑	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อรองรับภารกิจของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๖	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ มีมติให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖
๒	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อรองรับภารกิจของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	โดยคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ มีมติให้ ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๙
๓	- ดำเนินการรับโอน/ย้าย พนักงานเทศบาล - ดำเนินการการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายพนักงานเทศบาล จากสายงานประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากสายงานประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง ระดับปฏิบัติการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	- ประชาสัมพันธ์รับโอน/ย้าย พนักงานเทศบาล - ขอใช้บัญชีสำหรับ พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ - ประชาสัมพันธ์รับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน - ดำเนินการสรรหาสำหรับพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร
๔	กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	- พิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน / ตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร - วางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๕	เผยแพร่แนวทางการเลื่อนระดับเพื่อสร้าง ความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้ บุคลากรทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	จัดทำสรุปสาระสำคัญ หลักเกณฑ์และ เงื่อนไข เกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและ แต่งตั้ง พนักงานเทศบาลประเภททั่วไป และ ประเภท วิชาการให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับสูงขึ้น
๖	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง ได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานร้อยละ ๑๐๐
๗	ระบบการบริหารอัตรากำลังในระบบ บุคลากรแห่งชาติ (LHR)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	ระดับความสำเร็จในการบันทึกข้อมูลด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคลในระบบ (LHR)

