แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลผึ่งแดด

อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

๑,หลักการและเหตุผล

๑.๑ ภาวการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลามีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.ท.จังหวัดมุกดาหาร

ตาม คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในส่วนที่ ๔ การบริหารงานบุคคล การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลตำบลมีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ กทจ.จังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๘๘ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลผึ่งแดด และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลผึ่งแดด

๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลผึ่งแดด ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

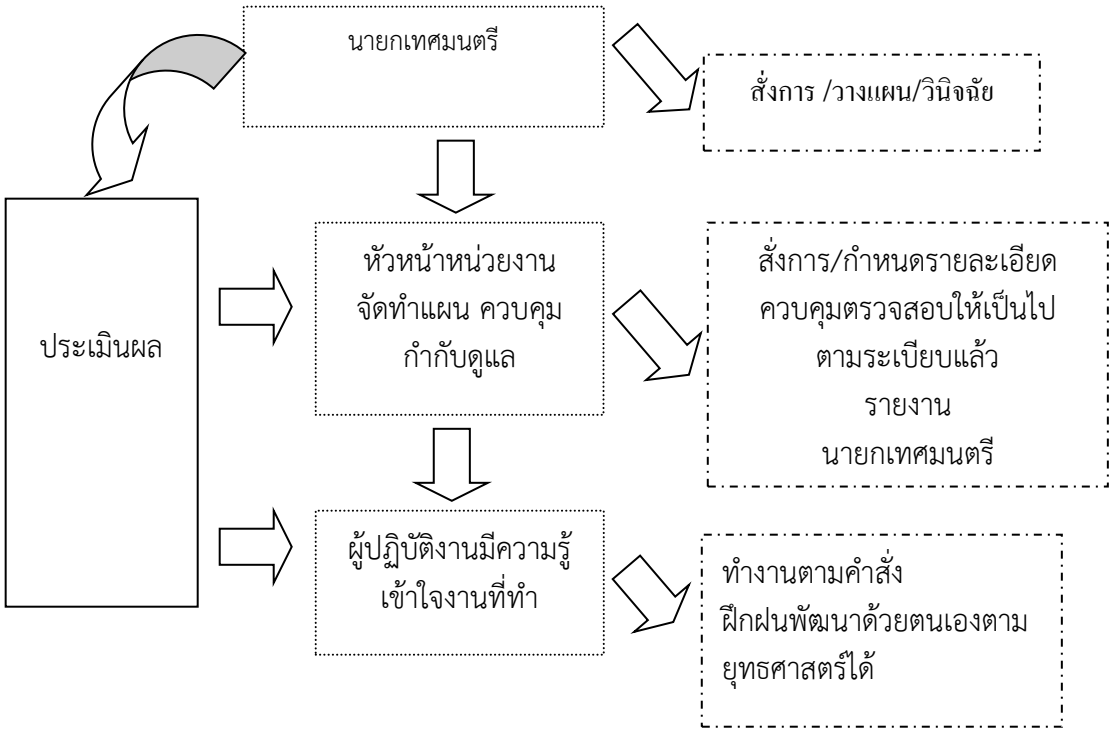
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

<u>การวิเคราะห์ในระดับองค์กร</u>

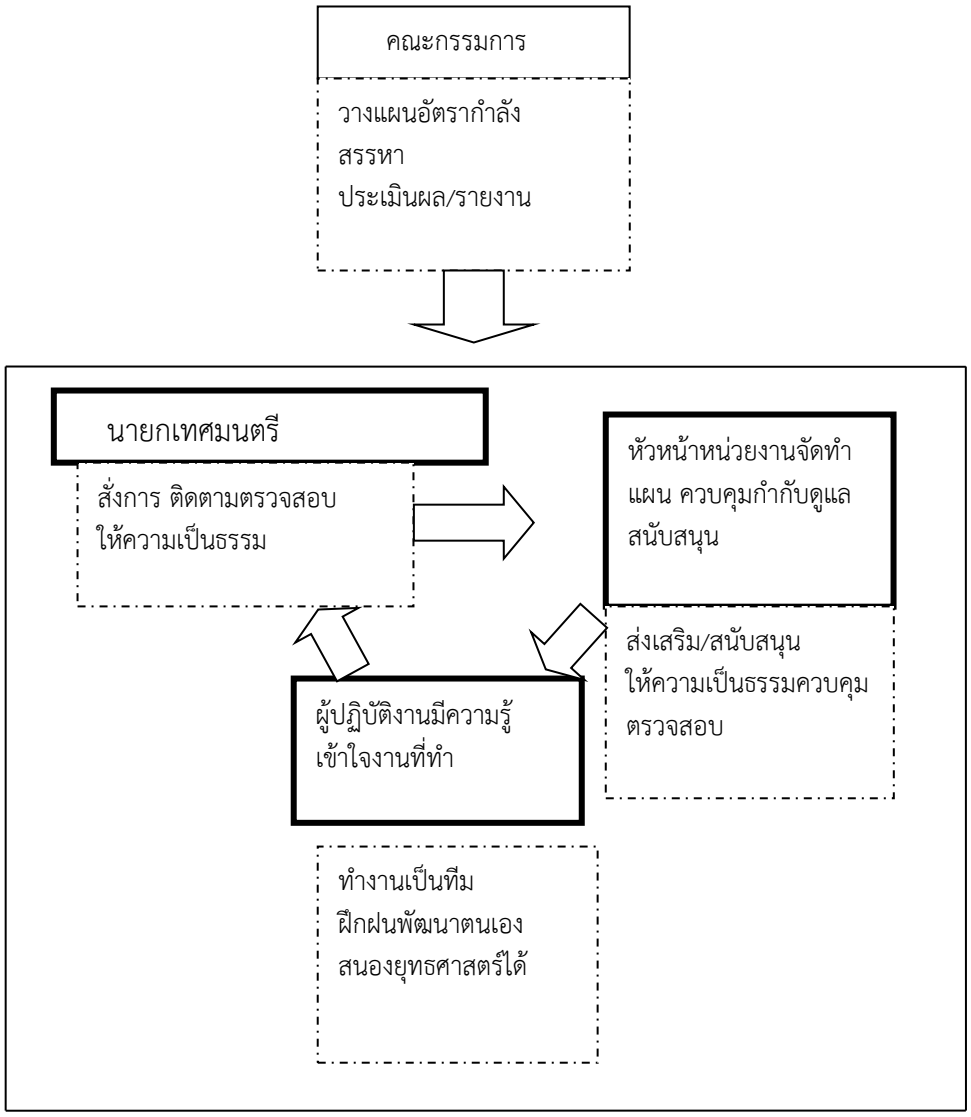
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี **๖.** มีระบบบริหารงานบุคคล	๑.ขาดความกระตือรือร้น ๒.มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔.พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข ๕.วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ **๖.**สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆสำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	**ภัยคุกคาม(Threats)**
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาลตำบล ๓.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

<u>การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร</u>

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลผึ่งแดด จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลผึ่งแดด ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



๒.วิสัยทัศน์

“ผึ่งแดดเป็นตำบลน่าอยู่ น้ำไหล ไฟสว่าง ทางสะดวก ครอบครัวอบอุ่น มีคุณธรรม นำความรู้สู่ชุมชน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลผึ่งแดด จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดระเบียบชุมชน และรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการที่ดี

-มุ่งเน้นที่จะพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ มีการปรับปรุงโครงสร้างทั้งอำนาจหน้าที่และอัตรากำลังและจัดระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม พัฒนาบุคลากร อุปกรณ์ และสถานที่ปฏิบัติงานให้ทันสมัย รองรับการถ่ายโอนการกิจจากภาครัฐ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ และเข้าใจในกิจการของท้องถิ่น ให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา มีส่วนร่วมในกิจการของท้องถิ่น ตลอดจนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ปรับปรุงทัศนคติบุคลากรท้องถิ่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มุ่งสู่เป้าหมายการเป็น “องค์กรแห่งธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

-มุ่งเน้นที่จะวางแนวทางในการส่งเสริมการป้องกัน รักษาและฟื้นฟูสุขภาพอนามัย และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรง มีสุขภายกายใจดีถ้วนหน้า พัฒนาระบบสุขาภิบาลชุมชน และการดูแลรักษาความสะอาดของบ้านเมือง ระบบบำบัดน้ำเสียชุมชน การกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะ พร้อมทั้งเน้นส่งเสริมกิจกรรมครอบครัว เสริมสร้างสวัสดิการที่ดีและกิจกรรมการสังคมสงเคราะห์ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขและมีศักดิ์ศรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

-มุ่งเน้นส่งเสริมการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของเทศบาล เพื่อเป็นสถาบันเตรียมความพร้อมเด็กเข้าสู่วัยเรียนที่มีคุณภาพทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาในท้องถิ่นตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ส่งเสริมให้ประชาชนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้วยการจัดให้มีห้องสมุดชุมชนที่ทันสมัยสามารถให้บริการข้อมูล ความรู้และสารประโยชน์ได้อย่างครบครัน เสริมสร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบในการทำนุบำรุงพระศาสนา ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี อันเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถด้านกีฬา แก่เยาวชนและประชาชนอย่างทั่วถึง และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ จัดให้มีแหล่งนันทนาการสำหรับการจัดกิจกรรมเด็กเยาวชนและประชาชนอย่างหลากหลายเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดระเบียบชุมชน และรักษาความสงบเรียบร้อย

-มุ่งเน้นที่จะให้บริการประชาชน ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน และการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน ประสานความร่วมมือทุกภาคส่วนในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เกิดความผาสุกและเกิดความมั่นคงในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

-มุ่งเน้นที่จะส่งเสริมการพัฒนาเสริมสร้างเศรษฐกิจพื้นฐานครัวเรือนและชุมชนโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงสร้างความมั่นคงด้านการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นอย่างยั่งยืนเพิ่มศักยภาพให้แก่เกษตรกรในการปรับปรุงและพัฒนาสินค้าในภาคเกษตรให้ได้คุณภาพมาตรฐานและสร้างแหล่งรองรับผลผลิตและผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่นอย่างครบวงจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

-มุ่งเน้นที่จะเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และร่วมบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นไปอย่างยั่งยืน ส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมพัฒนาบ้านเมืองให้น่าอยู่น่าอาศัย จัดมีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่พอเพียง เหมาะสมต่อการนำมาใช้ประโยชน์ ภายใต้การรักษาความสมดุลของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

-มุ่งเน้นที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างมีระบบ เร่งรัดพัฒนาด้านสาธารณูปโภคสาธารณูปการ ทุกด้านให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน สนองต่อการพัฒนาศักยภาพของชุมชน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพของเมือง อันจะเป็นการเพิ่มความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต และเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการประกอบธุรกิจ การค้าและการบริการของประชาชน

เป้าหมาย

“การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลผึ่งแดด พัฒนาอย่างเป็นระบบครอบคลุมบุคลากรอย่างทั่วถึง สามารถตอบสนองสมรรถนะที่กำหนด”

พันธกิจ

๑.สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรการจัดองค์ความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
๒.ส่งเสริมการบริหารแบบบูรณาการ สร้างความสามัคคี สร้างทีมงานและเครือข่าย
๓.ส่งเสริมและพัฒนาทักษะ กระบวนการเรียนรู้เพื่อให้มีความเป็นเลิศในการบริการ
๔.ยกระดับขีดความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้

๓. กลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานเทศบาลตำบลผึ่งแดด

๑) พัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลผึ่งแดด

๓) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานเทศบาลตำบลทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลผึ่งแดด

๑) พัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี

๒) ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลตำบลมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลผึ่งแดดทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๑) พัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลทุกระดับให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต

๒) ส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานเทศบาลตำบลร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

๑) พัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลทุกระดับให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต

๒) ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทุกวาระ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน

๔.แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

๑.การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร (Human Resource Management) HRM

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑.๑	การวางแผนกำลังคน	-การจัดทำแผนอัตรากำลังประจำงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๑,๒,๓,๔
		-การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นและเหมาะสม	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๑,๒,๓,๔
๑.๒	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	-ประกาศรับโอน (ย้าย) -การขอใช้บัญชีพนักงานเทศบาลตำบลจาก กสถ.	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๑,๒,๓,๔
๑.๓	การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น	-การประเมินผลการปฏิบัติงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๑,๒,๓,๔

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑.๔	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์เป็นธรรมและความโปร่งใส	-ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ -ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ -แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและคณะกรรมการมีการประชุม -ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินที่กำหนดตั้งแต่เริ่มต้นรอบการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๑,๒,๓,๔

๑.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) HRo

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑.๑	การพัฒนาศักยภาพบุคคลากร	-โครงการพัฒนาทักษะและความรู้ ประจำสายงานของบุคลากร/ผู้บริหาร	๒๕๔,๐๐๐	ไตรมาส ๑,๒,๓,๔
๑.๒	พัฒนาองค์กรความรู้ให้แก่บุคลากร	-โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านการปฏิบัติงาน ประจำงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ -โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร	๒๕๐,๐๐๐ ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๓ ไตรมาส ๑,๒,๓,๔

๕.การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลผึ่งแดด เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลอย่างไรเพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ของแผนและในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารและสามารถนำผลประเมินใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรของเทศบาลตำบลผึ่งแดดต่อไป