



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง
อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอนฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้มีความรู้เรื่องระเบียบการปฏิบัติราชการ และบทบาทหน้าที่และแนวทางในการปฏิบัติตน โดยได้กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลบุคลากรแต่ละตำแหน่งในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านพื้นฐานของการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ รวมถึงด้านคุณธรรมและจริยธรรม และพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการนำความรู้ ความสามารถมาปรับใช้กับองค์กร ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้ปรับเปลี่ยนแนวความคิด เน้นการสร้างกระบวนการคิดให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอน

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล นี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอน จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอน ได้ต่อไป

คณะทำงานจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอน

สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	๔
วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๑๐
แนวทางการบริหาร และระยะเวลาดำเนินการ	๑๓
การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๖

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศ ที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสม กับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) **ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน** ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) **ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง** ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานช่าง เป็นต้น

(๓) **ด้านการบริหาร** ได้แก่ แหล่งท่องเที่ยวละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) **ด้านคุณสมบัติส่วนตัว** ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) **ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม** ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคองจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อการบริการประชาชนอย่างแท้จริง

๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง โดยมีการวิเคราะห์ (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง ที่สังกัดส่วนราชการต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคองประกอบไปด้วย ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ โดยแบ่งเป็นเนื้อหาในการวิเคราะห์เป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านกระบวนการ

๒. ด้านบุคลากร

๓. ด้านทรัพยากร (วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้)

๔. ด้านผู้รับบริการ (ประชาชนที่รับบริการ)

๑. ด้านกระบวนการงาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. มีนโยบายที่จะบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด ๒. มีกฎหมายรองรับหน้าที่ตามภารกิจ มีกฎระเบียบที่ชัดเจน ๓. มีนโยบายการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ๔. มีนโยบายที่จะนำระบบ IT เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ๕. มีการกระจายการบริหารงานในแต่ละระดับ	๑. ขาดการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ๒. ไม่มีการเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างเป็นระบบ ๓. ไม่มีการวางหลักเกณฑ์ วิธีการการจัดสรรและคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาที่เหมาะสม ๔. ขาดการบริหารแผนงานในภาพรวม ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ๕. ใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าใช้ระบบคุณธรรม
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายที่จะส่งเสริมการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน ๒. มีระเบียบ ข้อกฎหมายที่เน้นประสิทธิภาพ การพัฒนางานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง	๑. การพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน ๒. ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๒. ด้านบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ส่วนใหญ่มีการศึกษาเฉลี่ยระดับปริญญาตรีขึ้นไป ๒. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในท้องถิ่นมีความสำนึกที่จะพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	๑. บุคลากรขาดทักษะในการถ่ายทอดเทคนิคสู่ผู้รับบริการ ๒. บุคลากรขาดการสนับสนุนด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๓. บุคลากรขาดการเรียนรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลง ๔. บุคลากรขาดความกระตือรือร้น ๕. บุคลากรขาดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ปฏิบัติ ๖. บุคลากรในหน่วยงานยังยึดติดการทำงานแบบเดิม ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๒. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการ	๑. งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรมีจำนวนจำกัด ๒. หน่วยงานไม่ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร

ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร หลากหลายสาขา และมีหลักสูตรเฉพาะด้านแต่ละ ตำแหน่ง	
--	--

๓. ด้านทรัพยากร (วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. มีการจัดสรรงบประมาณด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ได้อย่างเพียงพอ ๒. มีระเบียบ ข้อกฎหมายที่เอื้อต่อการจัดสรร งบประมาณในการจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ๓. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เพื่อลด ปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ที่ไม่จำเป็น	๑. การใช้งบประมาณไม่เป็นไปตามที่ระบุไว้ใน แผนการจัดซื้อจัดจ้าง ๒. เครื่องมือ เครื่องใช้บางอย่างชำรุด เสื่อมสภาพ ทำให้ประสิทธิภาพการใช้อย่างไม่ดีเท่าที่ควร และต้อง เสียค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาจำนวนมาก
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. ภาครัฐจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้น ๒. ภาครัฐมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้มีการจัดสรร งบประมาณเพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร	๑. นโยบายภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการเมือง ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจัดสรรงบประมาณ ๒. การจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐล่าช้า ทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้ตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้

๔. ด้านผู้รับบริการ (ประชาชนที่รับบริการ)

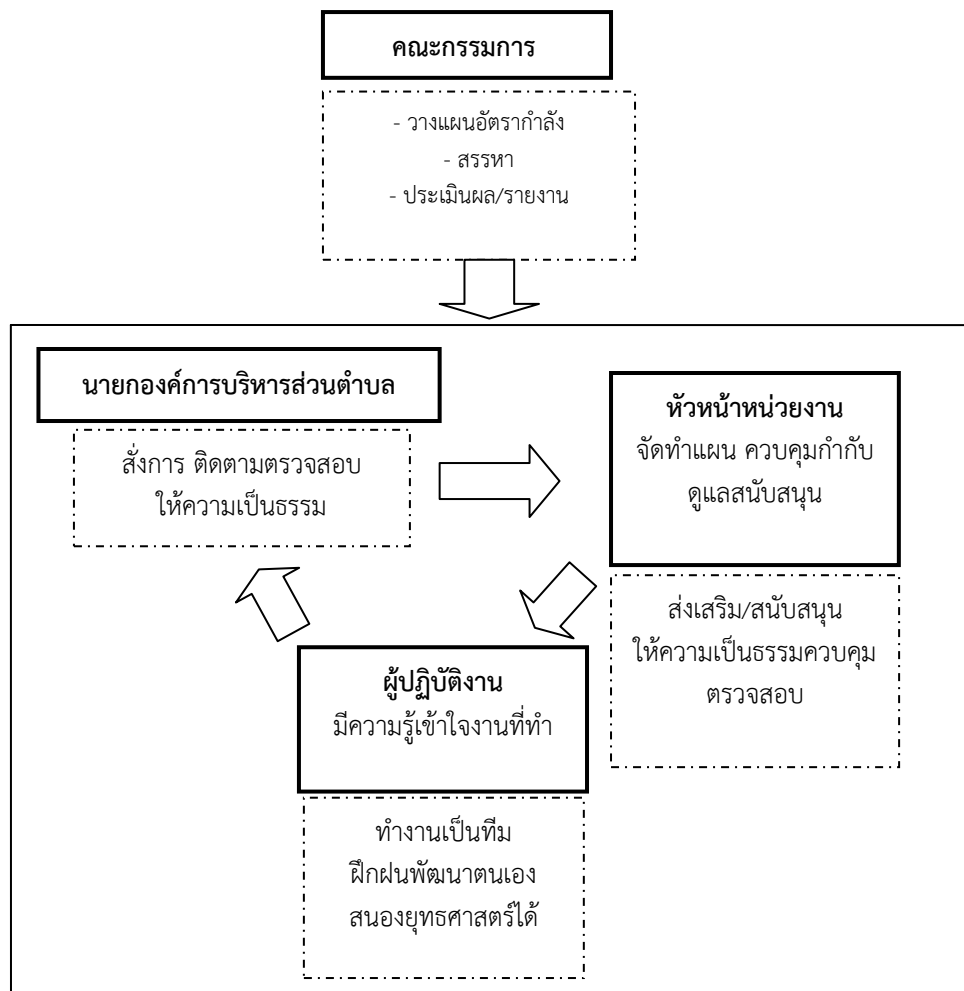
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. หน่วยงานมีนโยบายที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการ ให้บริการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน ให้มากที่สุด ๒. หน่วยงานรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อ นำมาปรับปรุงการบริหารงาน	๑. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและความตระหนัก ถึงความสำคัญของการให้บริการประชาชนให้มี ประสิทธิภาพ ๒. ขาดจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. ภาครัฐมีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทาง ในการบริหารงาน ๒. ภาครัฐสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บริการประชาชนได้อย่างมีมาตรฐาน มีคุณภาพ	๑. ประชาชนเกิดความสับสนในบทบาทของตนเอง เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ๒. ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายด้าน มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อย ทำให้ประชาชน เกิดการสับสนและเบื่อหน่ายที่จะมีส่วนร่วมในการ พัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์ความคาดหวังในการการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง
ปรากฏดังนี้

๑. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้
๒. มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานอื่น
๓. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง
๔. การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเชื่อมโยงเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร
๖. ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Learning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
๗. มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริการทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน
๘. สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง การอบรม ศึกษาดูงาน
๙. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
๑๐. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๑.๕ การวิเคราะห์โครงสร้างการบริหารบุคลากร

โครงสร้างการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง จะเป็นการพัฒนาโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม และใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนต้องสัมพันธ์กัน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ และมีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง



๑.๕ วิสัยทัศน์การบริหารบุคลากร

“ภายในปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง มีบุคลากรที่สามารถรองรับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ และบุคลากร มีความก้าวหน้า มีความมั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอึดยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง
๒. เพื่อให้มีบุคลากรที่มีความพร้อม ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๓. เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๒ เป้าหมาย

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
- ๑.๒ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคองมีบุคลากรที่เพียงพอและมีความพร้อม บุคลากรได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง

จากการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ กรอบแนวคิด และมาตรฐาน เพื่อบริหารบุคลากร ตามแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการสนับสนุนการบริหารบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อการรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. มีระบบสร้างแรงจูงใจการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ๒. มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง ๓. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะและสมรรถนะในการทำงาน
๒. การวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. เพิ่มอัตรากำลัง ผู้ปฏิบัติให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการสนับสนุนการบริหารบุคลากร	๑. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงโดยการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ ๒. จัดทำมาตรฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของเทศบาลฯ โดยลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก ๓. จัดทำข้อมูลกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
๔. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑. วางแผนการใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความประหยัดและมีประสิทธิภาพ

	๒. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ๓. มีการดูแลสุขภาพและจิตใจของบุคลากรเป็นประจำและต่อเนื่อง ๔. สนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมวิชาชีพหารายได้พิเศษเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
๕. การพัฒนาระบบการสร้างความแรงใจเพื่อการรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยยึดวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ของเทศบาลและขีดความสามารถที่จำเป็น ๒. สร้างสภาพแวดล้อมและระบบแรงจูงใจที่ช่วยเหลือหลอมและเอื้อต่อการสร้างกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ในการปฏิบัติงาน ๓. จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อสนับสนุนและจูงใจให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๒.๔ มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างดีเด่น เป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัลของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
 - ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
 - ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
 - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

๒.๕ มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น พิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในขั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นขั้นร้ายแรง ดังนี้
 - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ
 - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่ราชการจนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๓

แนวทางการบริหาร และระยะเวลาดำเนินการ

๑. แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องกำหนดตำแหน่งใดเพิ่มหรือลดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๑.๒ แนวทางการดำเนินการ

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง มีแนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ดังนี้

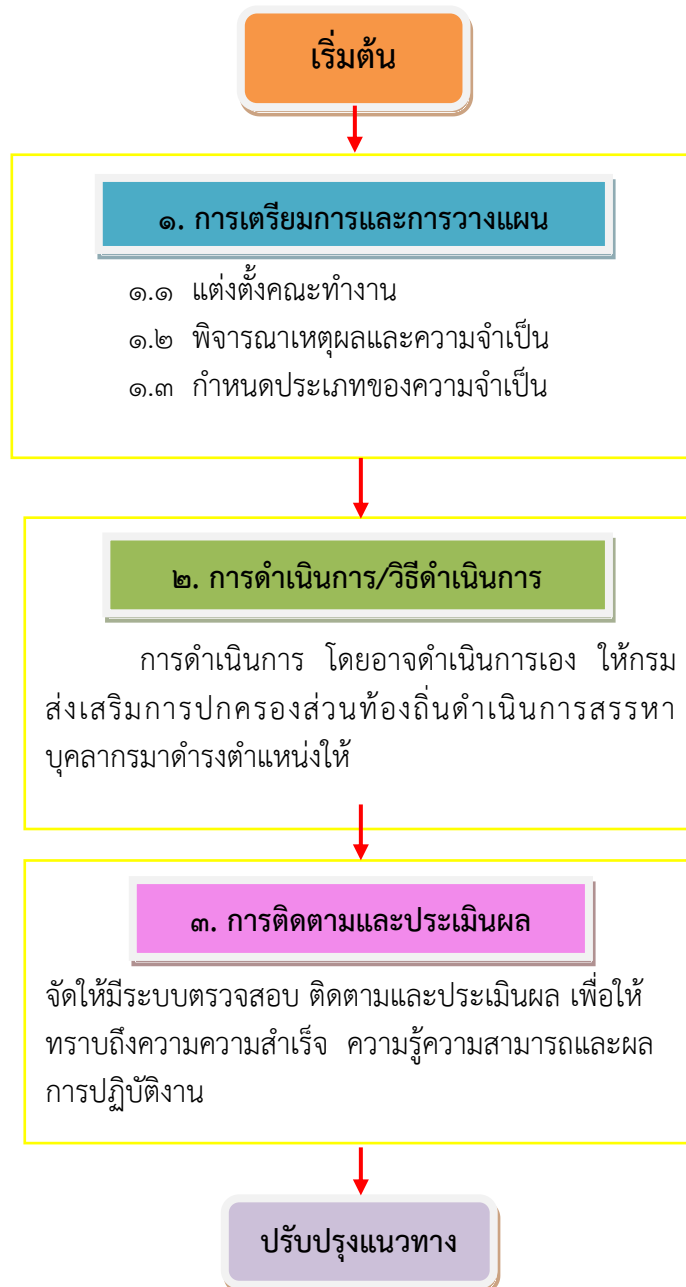
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาเอง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง ดำเนินการให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการจัดสอบเพื่อหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่ง

๑.๓ ระยะเวลาดำเนินการ

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การจัดทำ/ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อใช้เป็นกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง	0	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	
๒	การประชาสัมพันธ์เผยแพร่แผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง	0	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	
๓	การพัฒนาจัดทำฐานระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	0	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ
๔	การพัฒนากระบวนการประเมินผล การปฏิบัติราชการที่โปร่งใสและเท่าเทียม	0	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕	การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	0	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	
๖	การจัดระบบสวัสดิการในที่ทำงาน	0	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	
๗	การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	
๘	การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ ทำงานให้มีความ	0	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	
รวม		0				

ส่วนที่ ๕

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. องค์การติดตามและประเมินผล

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง และกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ดังนี้

การติดตามและประเมินผล ดำเนินการติดตามและประเมินผลตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ประกอบด้วย

๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีระบบการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ การส่งเสริมการเรียนรู้ การพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม
๒. การวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลัง ได้แก่ การกำหนดกรอบอัตรากำลังตามแนวทางที่จังหวัดกำหนดดังนี้ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ คิดเป็นสัดส่วน ๑๐%
๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การจัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากร โดยมีรายละเอียด การจัดทำระบบทะเบียนประวัติ ระบบข้อมูลการลา ระบบข้อมูลการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ฐานข้อมูล
๔. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ได้แก่ การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อคนต่อปี และอย่างน้อยร้อยละ ๙๐ ของจำนวนพนักงานส่วนตำบล
๕. การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจบุคลากร ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน เงินตอบแทนพิเศษอย่างน้อย ๐.๕ เท่า ของเงินเดือน

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทองสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่) ตลอดจนแผนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอนภารกิจ อาจเป็นเหตุให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเปลี่ยนแปลง โดยอาจมีการกำหนดตำแหน่งที่จำเป็นมากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ
