



แผนบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๙



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑

๑.๓ เป้าหมายของการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๓

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๔

๒.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๕

ส่วนที่ ๓ นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๖

ส่วนที่ ๔ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๘

ขั้นตอนการปฏิบัติงานและการติดตามรายงานผล

๑๗



แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลภูสิงห์ อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่ควบคุมและกำกับการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กรโดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องมองบทบาทตนเองออกไปจากกรอบความคิดเดิม ไปสู่บทบาทและกระบวนการทัศน์ใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถและความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรและองค์กรเป้าหมายการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลแนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลภูสิงห์ จึงได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน โดยมีกระบวนการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การพัฒนาวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษทางวินัย และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลภูสิงห์ อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลภูสิงห์ มีการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การกำหนดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในองค์กร

๒. เพื่อให้มีการวางแผนในการดำเนินการสรรหาบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้มีบุคลากรเพียงพอ สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานที่กำหนด ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและ มีความเป็นธรรม และความโปร่งใส ให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

๓. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามแนวทางประมวลจริยธรรม และการสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องบุคลากรที่มีความประพฤติปฏิบัติตนที่ดี เป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

๔. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ การให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่ที่มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง

๕. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัย อาชีพพอกพูนและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงานตามความจำเป็น และส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน

๑.๓ เป้าหมายของการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคล เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก และทางน้ำ
- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- การสาธารณสุข

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- การผังเมือง
- จัดให้มีที่จอดรถ
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- การควบคุมอาคาร

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ให้มีตลาด
- การท่องเที่ยว
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิกูล

- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- การจัดการศึกษา
- การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง

๑. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๔. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๖. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๒.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

เทศบาลตำบลภูสิงห์ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลตำบลภูสิงห์ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาลตำบลภูสิงห์ อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร

(๑) จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities)

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats)

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

ส่วนที่ ๓ นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลภูสิงห์ ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมการบริหารและพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานให้มีการบริหารได้ครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ จึงมุ่งเน้นกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่าง ๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดนำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

๒. ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

เพื่อให้มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เทศบาล จึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ สำหรับการคัดเลือกพนักงานเทศบาล เทศบาลให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพและจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนาระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ เทศบาลตำบลภูสิงห์ นาระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

เพื่อให้มีการส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลภูสิงห์ เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

๕. ด้านการสรรหาคณบดีคนเก่ง

เพื่อให้มีการสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน และสรรหาบุคลากร เพื่อสนับสนุนให้การบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ โดยทำการ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดทำกรอบอัตรากำลัง และการบริหาร อัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมี มีการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะ ยึดถือความรู้ ความสามารถ เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

๖. ด้านการพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนการพัฒนาด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานเทศบาล การประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล การรับสมัครพนักงานจ้าง ระบบกระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนี้ เทศบาลตำบลภูสิงห์ ได้ใช้ข้อมูลต่างๆ นี้ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลตำบลภูสิงห์ มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ค่างานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบัน เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

๘. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เทศบาลตำบลภูสิงห์ มีการจัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับโอกาสและความก้าวหน้าในสายงานของตำแหน่ง และ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้ เชี่ยวชาญและมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานของตำแหน่ง

๙. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

เทศบาลตำบลภูสิงห์ ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานทุกระดับในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวความคิด มุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลภูสิงห์ จึงได้จัดกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วม เช่น การจัดกิจกรรมทำความสะอาดในสำนักงาน กิจกรรม ๕ ส. เป็นต้น

ส่วนที่ ๔ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลภูสิงห์ อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

๑. ด้านปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและการวางแผนอัตรากำลัง

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๖๙) และการปรับปรุงแผน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลภูสิงห์มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกงามให้เหมาะสม ๓. เพื่อให้องค์กรสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของหน่วยงานเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลภูสิงห์ ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลภูสิงห์ พิจารณา ๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวนตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เช่น การปรับปรุง ตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นการขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง,การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ	ไม่ใช้ งบประมาณ	- จัดทำแผน สิงหาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๘ - ปรับปรุงแผน ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	

๒. ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตราากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด ๒. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.อบต.จังหวัด อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
๒.๒ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน	- มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีการเลื่อนถูกต้องตามหลักเกณฑ์	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๓.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม เสมอภาคและตรวจสอบได้	- เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม - เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. การกำหนด KPI ระดับบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง /ส่วนเพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ -๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	

๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๔.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนตามแนวทางประมวลจริยธรรม	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข	- มาตรการส่งเสริมทางจริยธรรมมีการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม - คู่มือแนวทางปฏิบัติทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ - บุคลากรได้รับความรู้จากการถ่ายทอดความรู้ทางจริยธรรมคุณธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙	
๔.๑ โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข - เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริตให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต	คณะผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ บุคลากร และสมาชิกสภา ขององค์การบริหารส่วนตำบลกกสะทอน ได้รับความรู้ในการอบรม	๑๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙	

๕. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๕.๑ ดำเนินการพิจารณาตามความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปีเพื่อยกยอชมเชยแก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงาน มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต	- ประกาศยกย่องบุคคลต้นแบบผู้อุทิศตนให้กับทางราชการ	๕,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	

๖. ด้านการพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนการพัฒนาด้านเทคโนโลยีการในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๖.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (๒๕๖๘-๒๕๖๙) และดำเนินการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตามแผนให้สอดคล้องกับความจำเป็น	๑. เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกสายงาน และทุกระดับ ๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น	๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๘ – ๒๕๖๙) ๒. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบให้บริการด้านการบริหาร	๒๕๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ -๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	

๖. ด้านการพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนการพัฒนาด้านเทคโนโลยีการในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
		ทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas, E-office , E-plan, E-gp			

๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๗.๑ การจัดสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัย และพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน	- เพื่อให้บุคลากรพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน มีความปลอดภัย มีอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน - เพื่อส่งเสริมสนับสนุนสร้างความสัมพันธ์อันดีให้บุคลากรมีกิจกรรมร่วมกัน	๑. มีการปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒. มีการยกย่องบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี มีความทุ่มเทเสียสละและทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร ๓. มีการปรับปรุงระบบสวัสดิการที่บุคลากรมีสิทธิจะได้ครอบคลุมทั่วถึงและยั่งยืน ๔. มีการดูแลสิทธิสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเต็มที่	๑๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	

๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต (ต่อ)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
		๕. มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมทั้งร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมรับผิดชอบ ๖. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและเพียงพอในการทำงาน			

๘. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้เชี่ยวชาญและมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานของตำแหน่ง	๑. มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในแต่ละสายงาน ๒. มีการวางแผนความก้าวหน้าให้กับบุคลากรทุกตำแหน่ง ๓. จัดทำการจัดแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็น กรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน ของตำแหน่ง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	

๙. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร		๑. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, Sport Day,จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม,และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาท ภาระหน้าที่ , สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ ๒. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานเทศบาลเป็นประจำ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะนำความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับทบทวนและแก้ไขปัญหานั้นเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๓. พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกงามจัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	

๙. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร (ต่อ)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
		๔. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจและองค์กรเอกชน ๖. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	

ขั้นตอนการปฏิบัติงานและการติดตามรายงานผล

๑. มอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคลดำเนินการ และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

๒. รายงานผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓. สรุปผลการดำเนินการตามแผนบริการและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เมื่อสิ้นปีงบประมาณ รวมทั้งรายงานผลตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๘-๒๕๖๙)