



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙



เทศบาลตำบลขุนแก้ว
อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

คำนำ

เพื่อให้เทศบาลตำบลขุนแก้วมีแผนการบริหารงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย ๔.๐ ของทางภาครัฐ เทศบาลตำบลขุนแก้วจึงจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจ

งานการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายอำนวยการ
สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลขุนแก้ว

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ บริบททั่วไปเทศบาลตำบลขุนแก้ว	๔
ส่วนที่ ๓ กรอบแนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐
ส่วนที่ ๔ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๘
ส่วนที่ ๕ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลขุนแก้ว	๒๑
ภาคผนวก	๓๓

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญ

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งขององค์กรที่จะให้องค์กรอยู่รอด และมีความเจริญเติบโต เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ที่ดิน อาคาร สถานที่และวัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆ ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร ภายในองค์กรเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรหรือทุนด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมต่างกัน และองค์กรสมัยใหม่ต่างถือกันว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็น “ทุน” (Human Capital) ที่จะสร้างความแตกต่างและสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กรสามารถมีผลการดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ทุนมนุษย์ ก็มีลักษณะคล้ายกับทุนประเภทอื่นประการหนึ่งคือจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของ สังคมโลก และสภาพการแข่งขันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร การพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในโลก ยุคไร้พรมแดนหรือ โลกาภิวัตน์ (Globalization) เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดริเริ่มและ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแสเปลี่ยนแปลงของ สังคมโลก การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบัน ถือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก คือ เกิดขึ้นทั่วโลกและหลายประเทศได้เปลี่ยนผ่านไปก่อนหน้านี้ ซึ่งประเทศไทยก็อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การกระจายอำนาจเช่นกัน ดังจะเห็นได้ว่านับแต่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และการมีแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ ได้กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่างๆ รวม ๒๔๕ ภารกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงนับเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจ สำคัญยิ่งทั้งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการและสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไข ปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้งยังมีบทบาทในฐานะเป็นสถาบันการเมืองขั้นพื้นฐานในอันที่จะปลูกฝังค่านิยม ความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน ดังนั้นส่วนราชการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วน ภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน จึงได้มีการปรับบทบาทเข้าหากัน เรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่นๆ อย่างกลมกลืน ดังจะเห็นได้จากการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

๑.๒ วัตถุประสงค์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะบรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ก็โดยบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นเครื่องแสดงถึงการปฏิบัติที่จะต้องได้รับการประเมิน วัตถุประสงค์เหล่านี้ต้องคิดพิจารณาอย่างรอบคอบและ

เขียนไว้เป็น ลายลักษณ์อักษร มีบ่อยครั้งที่วัตถุประสงค์ไม่ได้กล่าวไว้เป็นทางการ ในบางกรณีวัตถุประสงค์บอกถึงหน้าที่ของ ทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัติ จะกระทำเช่นนี้ได้วัตถุประสงค์ต้องได้รับการพิจารณาอย่างดี และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคม องค์กร และหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์รวมไปถึงคนที่ได้รับผลกระทบ ความล้มเหลวของการบริหารตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมเป็นอันตรายต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่อความเจริญก้าวหน้า และแม้แต่ความอยู่รอดขององค์กร วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกได้เป็น ๔ ประการด้วยกัน คือ

๑.๑ วัตถุประสงค์ทางสังคม (Societal Objective) เพื่อให้เกิดจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบทางสังคมต่อความต้องการและทำลายของสังคม ในขณะเดียวกันให้เกิดผลกระทบของความต้องการดังกล่าว ต่อองค์กรน้อยที่สุด ความล้มเหลวขององค์กรที่จะใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมในแนวทางตามจริยธรรม อาจทำให้เกิดข้อจำกัด เช่น สังคมอาจจำกัดการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยกฎหมายที่แสดงถึง อาชญากรรม ความปลอดภัย และส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับสังคม

๑.๒ วัตถุประสงค์ทางด้านองค์กร (Organizational Objective) เพื่อตระหนักว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงมีอยู่ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือหรือแนวทางที่จะช่วยองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขั้นต้นหรือกล่าวง่าย ๆ ได้ว่าหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ก็เพื่อรับใช้ส่วนต่างๆ ขององค์กร

๑.๓ วัตถุประสงค์ทางด้านหน้าที่ (Functional Objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทรัพยากรอาจสูญหายไปเมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความชำนาญมากหรือน้อยกว่าความต้องการขององค์กรระดับของหน่วยงานที่ให้บริการจะต้องเหมาะสมกับองค์กรนั้น

๑.๔ วัตถุประสงค์ทางด้านบุคคล (Personal Objective) เพื่อช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล อย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้สนับสนุนให้แต่ละคนทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไป วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลของพนักงานต้องบรรลุ ถ้าพนักงานได้รับการบำรุงรักษา อารมณ์ไว้และได้รับการจูงใจ ไม่เช่นนั้นการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานอาจลดต่ำลง และพนักงานอาจหาทางออกไปจากองค์กร

๑.๓ กรอบการดำเนินงาน

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นจะต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกๆ ระบบ ในงานนี้ งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลขุนแก้ว จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|---------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลขุนแก้ว | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลขุนแก้ว | รองประธาน |
| ๓. รองปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |

๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการ / เลขานุการ
๙. นักรักษาพยาบาล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่

๑. กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ
๒. ให้ข้อเสนอแนะในการจัดหาวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร
๔. กำกับ ดูแลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแผน

ขั้นตอนที่ ๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับทราบแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่คณะกรรมการ โดยมีกระบวนการดำเนินงานดังนี้

ฝ่ายเลขานุการดำเนินการทบทวน วรรณกรรม แนวคิด ยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ หลักจากนั้นเชิญคณะกรรมการร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทราบแนวนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากผู้บริหารองค์กรและสอบถามความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากสำนัก กอง และร่วมการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก (SWOT) มาใช้ในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลขุนแก้ว

ขั้นตอนที่ ๓ เมื่อได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๒ แล้ว เลขานุการจึงได้นำผลดังกล่าวมาประมวล กลั่นกรอง วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องพร้อมยกร่างองค์ประกอบที่สำคัญของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลขุนแก้ว อันประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และผลลัพธ์หรือตัวชี้วัด

ขั้นตอนที่ ๔ การประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณาร่างแผนดังกล่าว

ขั้นตอนที่ ๕ ประกาศใช้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลขุนแก้ว

ส่วนที่ ๒

บริบททั่วไปเทศบาลตำบลขุนแก้ว

◆ วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision) ของเทศบาลตำบลขุนแก้ว

“ ส่งเสริมการศึกษา เสริมสร้างสุขภาพ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างทั่วถึง ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สืบสานประเพณี ใส่ใจสิ่งแวดล้อม ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ

เป้าประสงค์

๑. ระบบสาธารณสุขการได้มาตรฐาน เพียงพอและทั่วถึง มีความสะดวก ปลอดภัย
๒. ระบบสาธารณสุขโรคได้มาตรฐาน เพียงพอและทั่วถึง
๓. การจัดการขยะชุมชนถูกหลักสุขาภิบาล เมืองสะอาดสวยงาม ไม่มีปัญหาสิ่งแวดล้อม มลพิษจากสิ่งปฏิกูล น้ำเสีย และมลพิษทางอากาศ
๔. มีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ระบบนิเวศที่ดี เพิ่มพื้นที่สีเขียว มีสวนสาธารณะ ภูมิทัศน์เมืองสวยงาม
๕. ประชาชนมีอาชีพ รายได้ที่มั่นคง ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๖. สถานที่ที่มีคุณค่าทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการอนุรักษ์ บำรุงรักษา พัฒนาให้เกิดคุณค่าทางเศรษฐกิจ
๗. ระบบการศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐาน
๘. ประชาชนมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี
๙. ประชาชนได้รับสวัสดิการสังคมครบถ้วน ครอบคลุมเข้มแข็ง
๑๐. ประชาชนมีลานออกกำลังกาย เพียงพอกับความต้องการ
๑๑. กิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ชนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น ได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟู
๑๒. อาชญากรรม และยาเสพติดในพื้นที่ลดลง
๑๓. ประชาชนมีส่วนร่วมกิจกรรมสร้างสรรค์ และรัฐพิธีต่าง ๆ รับผิดชอบต่อสังคม ปกป้องเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๑๔. เมืองเป็นระเบียบ ชุมชนมีวินัย มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๕. มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

๑. การพัฒนาสังคม

- ๑.๑ ส่งเสริม สนับสนุนกีฬาและนันทนาการ
- ๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุนกิจการสาธารณสุข
- ๑.๓ ป้องกัน ต่อต้าน และแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๑.๔ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสังคม และงานสวัสดิการสังคม
- ๑.๕ การป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยในบ้านเมือง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑.๖ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาประสิทธิภาพในการบรรเทาสาธารณภัย

๒. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๒.๑ พัฒนาการศึกษาระบบการศึกษาอย่างยั่งยืน
- ๒.๒ ส่งเสริมการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนี และงานราชพิธี และงานรัฐพิธี
- ๒.๓ ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ และการปฏิบัติด้านคุณธรรมทางศาสนา จริยธรรม ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

- ๓.๑ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน พลังงานทดแทน ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม การจัดการขยะ การลดปริมาณขยะ และมลภาวะ
- ๓.๒ บำรุงรักษาแหล่งน้ำลำคลองแหล่งน้ำต่างๆ และการป้องกันน้ำท่วม และน้ำเสีย
- ๓.๓ การดูแลรักษา และพัฒนาที่สาธารณะ
- ๓.๔ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๑ พัฒนา ส่งเสริม และฝึกอบรมอาชีพให้ประชาชน
- ๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๕. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

- ๕.๑ พัฒนาการบริการจัดการที่ดีในองค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และส่งเสริมการปกครองในระบบประชาธิปไตย
- ๕.๒ สวัสดิการแก่ผู้บริหาร และผู้ช่วยเหลือ อปท.สมาชิกสภา อปท. ข้าราชการ ลูกจ้างพนักงาน
- ๕.๓ ปรับปรุง พัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร
- ๕.๔ สนับสนุนการปฏิบัติงาน ปรับปรุง และพัฒนาระบบเทคโนโลยี-สารสนเทศ เครื่องมือเครื่องใช้ และอาคารสถานที่

๖. การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ

- ๖.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า เส้นทางจักรยาน ท่อระบายน้ำ ระบบการจัดการขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย และซ่อมแซมปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคที่ได้รับความเสียหาย
- ๖.๒ พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ ประปา และระบบโทรคมนาคม
- ๖.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การทำผังเมือง ผังเมืองรวม ผังเมืองเฉพาะ และป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะ ประโยชน์
- ๖.๔ พัฒนาแหล่งน้ำคูคลอง และระบบชลประทาน เพื่อการอุปโภค-บริโภค การเกษตร และอื่นๆ

๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

๑. นโยบายการวิเคราะห์แผนอัตรากำลังและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง และการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปด้วยความเรียบร้อยจึงขอกำหนดแนวทางการจัดทำ ดังนี้

๑.๑ ให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังและการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลและหนังสือสั่งการต่างๆ เป็นสำคัญ โดยการจัดทำแผนอัตรากำลังต้องให้มีความสอดคล้องกับอำนาจและภารกิจของเทศบาล และคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายปีนั้นๆ

๑.๒ การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดส่วนราชการใหม่ การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ยุบเลิกตำแหน่ง หรือปรับปรุงตำแหน่ง ให้ทำการวิเคราะห์ค่างานถึงตำแหน่งนั้นๆ ว่ายังมีความจำเป็นหรือต้องการอยู่หรือไม่ หากเป็นตำแหน่งที่ไม่จำเป็นให้ทำการยุบเลิก หรือหากมีภารกิจอำนาจหน้าที่มากขึ้นให้ดำเนินการวิเคราะห์ค่างานว่ามีความต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้นหรือไม่ จึงให้กำหนดตำแหน่งดังกล่าว

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

๒.๑ การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกให้ดำเนินการเป็นไปตามระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยการดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างจะต้องทำการปิดประกาศหรือแจ้งให้ประชาชนทราบ และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการคัดเลือก หากผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วน หากผู้ไม่มีคุณสมบัติครบถ้วนให้ดำเนินการแจ้งให้ทราบด้วยเพื่อเป็นการแสดงความโปร่งใสในการสรรหา สำหรับตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานเทศบาล หากมีตำแหน่งว่าง ให้ทำการรับโอน หรือ ย้าย โดยให้ส่งประกาศรับโอนแจ้งไปยังหน่วยงานต่างๆ ประชาสัมพันธ์บน Website ของสำนักงาน และเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถขอโอนมาได้โดยปราศจากการรับเงินสินบน ทั้งนี้ให้ดำเนินการรับโอนโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นๆ คุณสมบัติที่เกี่ยวข้อง เป็นสำคัญ

สำหรับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๔ (หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ.๒๕๖๔) ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๖๖ ข้อ ๑๓๙ เทศบาลที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกระณี ให้รายงานตำแหน่งว่างต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกษียณอายุราชการให้รายงานล่วงหน้าได้ก่อน ๖๐ วัน นับถึงวันเกษียณอายุราชการแล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

๓.นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๓.๑ ในด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ในแต่ละรอบการประเมินให้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลให้พนักงานได้รับทราบ และให้ทำข้อตกลงการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความเป็นธรรม สามารถวัดผลได้จริง รวมทั้งให้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานทุกคน และผู้ประเมินจะต้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินรับทราบทุกครั้งหลังเสร็จสิ้นการประเมินในแต่ละรอบ และให้ลงลายมือชื่อเป็นหลักฐานทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ทั้งนี้ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในการพิจารณาแต่ละรอบโดยให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบมาใช้ในการพิจารณาร่วมด้วย และให้นำวันขาด ลา มาสาย มาพิจารณา รวมทั้งประกาศแจ้งผลการพิจารณาโดยปิดประกาศให้พนักงานรับทราบหรือแจ้งเป็นรายบุคคลตามแต่กรณี

๔.นโยบายการพัฒนาบุคลากร

ด้วยการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรนั้นมีความจำเป็นและความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะทำให้บุคลากรได้รับความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้แนวทางในการพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลขุนแก้วเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมตามดุลยพินิจของพนักงานผู้นั้นและผู้บังคับบัญชาเห็นควรให้เข้าอบรม ทั้งนี้เกณฑ์ในการพิจารณาให้เข้ารับการฝึกอบรม อาจพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นหรือผลการประเมินสมรรถนะที่พนักงานผู้นั้นไม่มี

๕.นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กรตลอดจนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ให้เทศบาลตำบลขุนแก้วจัดให้มีกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์หรือความผูกพันภายในองค์กรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้พนักงานได้ทำงานร่วมกันรวมทั้งได้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ตลอดจนการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด

๖.การลงโทษทางวินัย

กรณีพนักงานมีการกระทำผิดทางวินัยหรือมีมูลหรือถูกกล่าวหา ให้เทศบาลตำบลขุนแก้วดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดในกฎหมายที่เกี่ยวข้องรวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวอ้างได้ชี้แจงข้อเท็จจริงด้วย ทั้งนี้หากมีการลงโทษทางวินัยจริงให้คณะกรรมการพิจารณายึดหลักการพิจารณาด้วยความสุจริตและเป็นธรรม

๔.โครงสร้างเทศบาลตำบลขุนแก้ว

เทศบาลตำบลขุนแก้วเป็นเทศบาลประเภทสามัญ ระดับกลาง มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไป ทั้งในด้านงานสารบรรณ งานรับ - ส่ง หนังสือ การร่างโต้ตอบหนังสือราชการ การบันทึกข้อมูล และงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ (ฉบับที่ ๔) งานจัดทำงบประมาณ งานพัสดุ การจัดเก็บและรักษาข้อมูลเอกสาร หลักฐานหนังสือราชการ การประสานงานทั้งภายในและภายนอก ดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด การจัดเตรียมการประชุมและบันทึกการประชุมการจัดเตรียมการประชุมสำหรับคณะผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการเทศบาลตำบลขุนแก้ว ประกอบกับในการจัดการด้านงานรัฐพิธีหรืองานด้านราชพิธี เพื่อให้การประสานงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย การจัดงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สมพระเกียรติ

การปฏิบัติหน้าที่ของงานบริหารงานทั่วไป จำเป็นต้องมีหัวหน้างาน และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปควบคุมกำกับดูแล มีความจำเป็นต้องกำหนดให้งานบริหารงานทั่วไปอยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายอำนวยการ จึงกำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล แนนท้ายประกาศ ก.ท.เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และประกาศ ก.ท.จ.นครปฐม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล(แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ (หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล) ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	
<u>๑.สำนักปลัดเทศบาล</u>	<u>๑.สำนักปลัดเทศบาล</u>	
๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจการสภา ๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานสวัสดิการสังคม - งานบริหารการศึกษา ๑.๓ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ	๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจการสภา ๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานสวัสดิการสังคม - งานบริหารการศึกษา ๑.๓ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.กองคลัง	๒.กองคลัง	
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ <ul style="list-style-type: none"> - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ <ul style="list-style-type: none"> - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	
๓.กองช่าง	๓.กองช่าง	
๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรมโยธา ๓.๒ ฝ่ายการโยธา <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค 	๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรมโยธา ๓.๒ ฝ่ายการโยธา <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค 	
๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด 	๔.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด 	
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	

ส่วนที่ ๓

กรอบแนวทางการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมการเติบโตอันก้าวไกลด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจและการเมือง ส่งผลให้องค์กรในภาครัฐมีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และจากการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการ และวิธีการทำงานเพื่อยกระดับขีดความสามารถ และมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานราชการให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่มุ่งเน้นให้การดำเนินการภาครัฐเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมสนับสนุนการให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและในการพัฒนางานภาครัฐ และสนับสนุน "การปรับเปลี่ยน ภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล" ด้วยปัจจัยดังกล่าว เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์กรมีความเข้มแข็งเพียงพอที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว สามารถสนับสนุนให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ จึงได้มีการจัดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร สามารถพัฒนาประเทศ โดยรวบรวมข้อกฎหมาย นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนการดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้องดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

เป้าหมาย เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง

กรอบแนวทาง

- (๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
- (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง
- (๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี
- (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการ

บ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ

เป้าหมาย การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล โดยมีกรอบแนวทาง

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

ปัจจัยความสำเร็จของยุทธศาสตร์ชาติ

๑) สารของยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและภาพในอนาคตของประเทศที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ รัฐบาล และยอมรับเป็นเจ้าของร่วมกัน สามารถถ่ายทอดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติสู่เป้าหมายเฉพาะด้านต่างๆ ตามระยะเวลาเป็นช่วงๆ ของหน่วยงานปฏิบัติได้ และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้

๒) ระบบและกฎหมาย มีกฎหมายรองรับ มีกลไกเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนในระดับต่าง ๆ เพื่อให้ส่วนราชการนำยุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติ รวมทั้งกรอบกฎหมายด้านการจัดสรรงบประมาณ ให้สามารถระดมทรัพยากรเพื่อผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีบูรณาการ และกรอบกฎหมายที่จะกำหนดให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติมีความต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบในทุกระดับ

๓) กลไกสู่การปฏิบัติ มีกลไกที่สอดคล้อง/สอดคล้องตั้งแต่ระดับการจัดทำยุทธศาสตร์ การนำไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล รวมทั้งมีกลไกในการกำกับดูแล บริหารจัดการและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและหน่วยงานปฏิบัติจะต้องมีความเข้าใจ สามารถกำหนดแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสำนึก และพฤติกรรมที่พึงประสงค์
- ๑.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า
- ๑.๓ ยกกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ๑.๔ ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ
- ๑.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐ และปรับระบบการเงินการคลัง ด้านสุขภาพ

๑.๖ พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย

๑.๗ ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า

๖.๒ ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ

๖.๓ เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล

๖.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๕ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๖ ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับ ข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

หลักธรรมาภิบาล	ความหมาย
๑.หลักประสิทธิผล (Effectiveness)	• ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึง มีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
๒.หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)	• การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
๓.หลักการตอบสนอง (Responsiveness)	• การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึง ตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่าง
๔.หลักการรับผิดชอบ (Accountability)	• การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้น ควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงให้เห็นถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

หลักการธรรมาภิบาล	ความหมาย
๕. หลักความโปร่งใส (Transparency)	<ul style="list-style-type: none"> กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร อันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้
๖. หลักการมีส่วนร่วม (Participation)	<ul style="list-style-type: none"> กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา
๗. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)	<ul style="list-style-type: none"> การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลาง ให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชน ดำเนินการแทน โดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ
๘. หลักนิติธรรม (Rule of Law)	<ul style="list-style-type: none"> การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๙. หลักความเสมอภาค (Equity)	<ul style="list-style-type: none"> การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดย ไม่มีการแบ่งแยกด้าน ชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่นๆ
๑๐. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)	<ul style="list-style-type: none"> การหาข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานนโยบายรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น

ไปสู่ยุค ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการแล้วล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แนวทางการพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล ดังนี้

๑. กำหนดให้ "การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน" และ "การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้" เป็นหนึ่งในประเด็นหลักของการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

๒. กำหนดให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน โดยอาจจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการแบบบูรณาการเพื่อสร้างระบบเทคโนโลยีดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันที่เชื่อมโยงข้ามหน่วยงาน

๓. กำหนดให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของตนเอง และส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นให้เท่าทันและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยนำสัดส่วนการเรียนรู้แบบ ๗๐: ๒๐: ๑๐ มาปรับใช้ (ร้อยละ ๗๐ เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน และร้อยละ ๑๐ เรียนรู้จากการฝึกอบรม)

๔. กำหนดให้การจัดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ นำแนวทางการเรียนรู้แบบผสมผสานมาปรับใช้ ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยการอบรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติการ และการเรียนรู้จากผู้อื่น และในการจัดการเรียนรู้ ด้วยการอบรมให้กำหนดสัดส่วนการบรรยายไม่เกินร้อยละ ๖๐ และการพัฒนารูปแบบอื่นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ของระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการอบรม

HR Scorecard การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ มีทั้งหมด ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่ามีความสอดคล้องและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

๑.๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้กรมฯ บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด

๑.๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

๑.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่ เพียงใด

๑.๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะ ดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

๒.๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) หรือไม่ เพียงใด

๒.๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่ เพียงใด

๒.๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณ รายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความ คุ่มค่า (Value for Money) หรือไม่ เพียงใด

๒.๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้ หรือไม่ เพียงใด

๓.๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่ง จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

๓.๒) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

๓.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการ บรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

๓.๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของ ทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลัก สิทธิมนุษยชนหรือไม่ เพียงใด

๔.๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความ พร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการหรือไม่ เพียงใด

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๕.๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่ เพียงใด

๕.๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

๕.๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่ เพียงใด

ยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐

วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

เป้าหมาย

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การกำกับ ติดตามและประเมินผล

ส่วนที่ ๔

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในเชิงกลยุทธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลขุนแก้ว โดยใช้หลักการ SWOT Analysis ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็น ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตภายในองค์กรของเทศบาลตำบลขุนแก้ว

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (STRENGTHS : S)	จุดอ่อน (WEAKNESSES : w)
<p>๑. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความเมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ขยัน มุ่งมั่น และจริงจังในการทำงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ</p> <p>๒. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันสมัยต่อเหตุการณ์</p> <p>๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความรู้ความสามารถ ตั้งใจ ยอมรับ และกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ</p> <p>๔. มีการจัดประชุมประชาคมทุกวันที่ ๑๘ ของทุกเดือน เพื่อให้ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอความต้องการ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน และรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่</p> <p>๕. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดให้มีโปรแกรมระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและการใช้จ่ายงบประมาณ</p> <p>๖. มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร มีการเผยแพร่ข้อมูลผ่านทาง Website ระบบเสียงตามสาย รถประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ และการประชุมในวาระต่างๆ ของเทศบาล เพื่อให้บุคคลภายนอกสามารถรับทราบการดำเนินกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของเทศบาลได้อย่างทั่วถึง และเป็นช่องทางการสื่อสาร ให้แก่เจ้าหน้าที่ในเทศบาลเอง</p>	<p>๑. เจ้าหน้าที่มีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความล่าช้า</p> <p>๒. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานแต่โครงการที่เป็นงานประจำ ขาดความริเริ่มสร้างสรรค์ปฏิบัติงานได้ไม่หลากหลาย</p> <p>๓. ระบบการติดตามวัดผล ประเมินผล การรวบรวมองค์ความรู้ และการบริหารความเสี่ยงยังไม่ครอบคลุมทุกกิจกรรม</p> <p>๔. การอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ยังมีน้อยไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนางานน้อยด้วย</p> <p>๕. การประชาสัมพันธ์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารยังไม่ทั่วถึง ทำให้ประชาชนบางส่วนยังไม่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร และเข้าใจคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ของเทศบาล</p> <p>๖. ยังมีช่องว่างระหว่างการประสานงานกันในองค์กร เช่น การสื่อสาร ช่องทางการสื่อสาร เป็นต้น</p> <p>๗. เจ้าหน้าที่ยังขาดกระบวนการจัดการความรู้ และการบูรณาการร่วมกัน</p>

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (STRENGTHS : S)	จุดอ่อน (WEAKNESSES : w)
<p>๗. การใช้จ่ายงบประมาณเป็นระบบคล่องตัว และมีความโปร่งใส</p> <p>๘. มีการจัดกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์และเผยแพร่ผลงาน ต่อสาธารณชนอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๙. เทศบาลเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถติดตามตรวจสอบการปฏิบัติราชการของทุกหน่วยงาน ป้องกันการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริตของเจ้าหน้าที่</p> <p>๑๐. องค์กรมีงบประมาณเพียงพอในการสนับสนุนด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรม และจัดหาวัสดุเครื่องมือเครื่อง</p>	

ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (OPPORTUNITIES : O)	อุปสรรค (THREATS : T)
<p>๑. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญและสนับสนุนในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ข่าวสาร การแสดงความคิดเห็น เสนอความต้องการ ร่วมตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาของชุมชน และเสนอแนะแนวทางปฏิบัติงานต่างๆ การประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชน เป็นไปได้โดยง่าย</p> <p>๒. ประชาชนตามชุมชนต่างๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลขุนแก้วกำลังก้าวเข้าสู่สังคมแห่งความรู้ และการพัฒนาทางการเมือง โดยเฉพาะการเมืองภาคประชาชนทำให้ประชาชนตื่นตัวในเรื่องสิทธิมนุษยชน และเรียกร้องความเป็นธรรมในสังคม ให้ความสนใจกับการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายสาธารณะ</p> <p>๓. เทศบาลมีการบริหารจัดการที่โปร่งใส เป็นธรรม และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น ทำให้ประชาชนในชุมชนมีความพึงพอใจให้การสนับสนุนและเข้ามามีส่วนร่วมเป็นจำนวนมากขึ้นด้วย</p>	<p>๑.เจ้าหน้าที่ยังไม่สามารถปรับตัว ในการนำวิทยาการสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่</p> <p>๒. เจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลขุนแก้ว ยังไม่เข้าใจถึงภารกิจ บทบาทหน้าที่ของเทศบาลอย่างถูกต้อง และชัดเจน</p> <p>๓.การพัฒนาไม่ทันต่อความต้องการและความคาดหวังของชุมชนที่เจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว</p>

ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (OPPORTUNITIES : O)	อุปสรรค (THREATS : T)
<p>๔. มีองค์กรทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน ที่สามารถขอรับการสนับสนุนและขอความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๕. มีเครือข่ายการทำงานทั้งภาครัฐและเอกชน ในการเป็นที่เลี้ยงให้คำปรึกษา แนะนำ</p> <p>๖. เทคโนโลยีด้านการสื่อสารกำลังพัฒนาและก้าวหน้ามาก จึงมีช่องทางการสื่อสาร และการประชาสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้น สามารถเผยแพร่ได้อย่างกว้างขวาง รวมทั้งเป็นหนึ่งในองค์ความรู้ที่จะสามารถค้นหาข้อมูลแห่งความรู้ได้</p>	

ส่วนที่ ๕
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลขุนแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

การบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลขุนแก้ว ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลขุนแก้ว ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนากุศลกร ในความรับผิดชอบ ดังนี้.-

๑. วิสัยทัศน์ในการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**“ทันสมัย ร่วมใจประสาน
บริการเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม”**

ทันสมัย (M : MODERN)

ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (Information Technology :IT) มีทักษะ เทคนิคการถ่ายทอดและ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาพนักงานเทศบาล มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานเพื่อการเพิ่มทักษะ ประสิทธิภาพทำงาน เพื่อให้พนักงานเทศบาลเป็นผู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ โลก และเทคโนโลยี มีจิตอาสาในการให้บริการ

ร่วมใจประสาน (U : UNTY)

ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้ บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การ ให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้อง ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ แผ่นดิน พ.ศ.๒๕๔๕ ม.๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจาย อำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อ ผลงาน ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เชิดชูคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

ข้าราชการเทศบาลตำบลขุนแก้วจะต้องปฏิบัติราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม ดำรงตนอยู่ด้วย ศักดิ์ของข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ไม่มุ่งแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ระวังในประมวลจริยธรรม อันเป็นค่านิยมหลักในการปฏิบัติงาน

๒. พันธกิจ (Mission)

- ๒.๑ สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ๒.๒ ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากรเทศบาลตำบลขุนแก้ว ทุกส่วนราชการ หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- ๒.๔ เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ ทั้งในระดับพื้นที่ และ ระดับประเทศ
- ๒.๕ ดำเนินการและพัฒนากิจกรรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติใน กระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงานในพื้นที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลขุนแก้ว

๓ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- ๓.๑ บุคลากรเทศบาลตำบลขุนแก้ว สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ๓.๒ ระบบการพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลขุนแก้วมีมาตรฐาน สามารถรองรับภารกิจ การพัฒนาบุคลากรของจังหวัดนครปฐมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓.๓ วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- ๓.๔ กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลขุนแก้วมีความต่อเนื่อง สามารถสร้าง องค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓.๕ ให้เทศบาลตำบลขุนแก้วเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
- ๓.๖ ขยายเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการไปยังหน่วยงานอื่น เช่น สถาบันพัฒนาข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันการศึกษาในท้องถิ่นเพื่อแสวงหาความร่วมมือ แนวทางการปฏิบัติและดำเนินกิจกรรมร่วมกันตามโอกาส ความเหมาะสม

๔. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- (๑) แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- (๒) แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ใน สังกัดเทศบาลตำบลขุนแก้ว
- (๓) แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- (๔) แผนงานจัดตั้งศูนย์พัฒนาข้าราชการเทศบาลตำบลขุนแก้ว
- (๕) แผนงานพัฒนาบุคลากรศึกษาต่อโดยการฝึกอบรมทักษะศึกษาดูงานภายในและ ภายนอกประเทศ

๔.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการฝึกอบรม

- (๑) แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)
- (๒) แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

๔.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

- (๑) แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ และการพัฒนากำลังคน
- (๒) แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลขุนแก้ว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้ และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙										หมายเหตุ		
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		ส.ค.	ก.ย.
๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร <ul style="list-style-type: none"> การดำเนินงานของคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลขุนแก้ว การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง 	จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลขุนแก้ว	ไม่ใช้งบประมาณ													งานการเจ้าหน้าที่ ทุกส่วนราชการ
		ไม่ใช้งบประมาณ													

แผนงาน/โครงการ	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙											หมายเหตุ			
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.		
๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดเทศบาลตำบลขุนแก้ว <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด 	ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัดเทศบาลตำบลขุนแก้ว จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด	ไม่ใช้งบประมาณ								←	→						งานกร เจ้าหน้าที่
<ul style="list-style-type: none"> ● การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร 	ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็นเบื้องต้น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด	ไม่ใช้งบประมาณ					↔										งานกร เจ้าหน้าที่
<ul style="list-style-type: none"> ● การจัดทำกิจกรรมพนักงานดีเด่น 	ส่วนราชการสังกัดเทศบาลตำบลขุนแก้ว จัดส่งพนักงานเข้ารับการคัดเลือกเป็นพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ดีเด่น	ไม่ใช้งบประมาณ									↔						งานกร เจ้าหน้าที่
<ul style="list-style-type: none"> ● การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรเทศบาลตำบลขุนแก้ว 	จัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัด ให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที	ไม่ใช้งบประมาณ	←													→	งานกร เจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙											หมายเหตุ			
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.		
๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง	การบรรจุแต่งตั้งมีความถูกต้องตามระเบียบกฎหมายและเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	←														งานการเจ้าหน้าที่
การย้ายตำแหน่ง	มีการประเมินเพื่อพิจารณาการย้ายตำแหน่งโดยเป็นไปตามความเหมาะสมแก่ราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	←														งานการเจ้าหน้าที่
การเลื่อนขั้นเงินเดือน	การเลื่อนขั้นเงินเดือนทำในรูปแบบคณะกรรมการภายใต้หลักการเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้	ไม่ใช้งบประมาณ	↔							↔							งานการเจ้าหน้าที่
การบันทึกทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาล LHR	การบันทึกข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน และมีข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ สามารถสืบค้นได้อย่างสะดวก	ไม่ใช้งบประมาณ	←														งานการเจ้าหน้าที่
การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	เทศบาลดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	ไม่ใช้งบประมาณ	←														งานการเจ้าหน้าที่
การเลื่อนระดับ	เทศบาลดำเนินการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลทั้งตำแหน่งผู้บริหาร และตำแหน่งผู้ปฏิบัติสำหรับผู้มีคุณสมบัติได้ในรูปแบบคณะกรรมการตามหลักเกณฑ์ โดยเป็นไปตามแผนอัตรากำลังและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	ไม่ใช้งบประมาณ	←														งานการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙											หมายเหตุ		
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.	
๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรศึกษาต่อโดยการฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ	มีการจัดทำข้อมูลพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right Job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank)	ไม่ใช้งบประมาณ														งานการเจ้าหน้าที่
โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอก ในต่างประเทศ เช่น อังกฤษ, แคนาดา และกลุ่มประเทศเอเชีย (กลุ่มประเทศเพื่อนบ้านเพื่อศึกษาและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม)	๕๐๐,๐๐๐														งานการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙											หมายเหตุ			
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.		
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น(หลักสูตรกลาง)	สถาบันพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น (สพบ.) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดทำเป็นหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ	๙๘๕,๐๐๐															ทุกส่วนราชการ
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด																

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

แผนงาน/โครงการ	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙										หมายเหตุ				
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		ส.ค.	ก.ย.		
๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน	จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการจัดการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ															
๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด	โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม	ไม่ใช้งบประมาณ															

แผนงาน/โครงการ	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙										หมายเหตุ				
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		ส.ค.	ก.ย.		
๓.๒ แผนงานสร้าง เครือข่ายความร่วมมือ ในการพัฒนากำลังคน เพื่อสนับสนุนประเด็น ยุทธศาสตร์จังหวัด โครงการความร่วมมือ ทางวิชาการระหว่าง เทศบาลตำบลขุนแก้ว และองค์กรภายนอกทั้ง ภาครัฐและเอกชน	จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทาง วิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กร ภายนอกจังหวัดนครปฐม เพื่อเป็นการแสดง ความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนา บุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ															

