



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลดอนยายหอม
อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

คำนำ

เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนยายหอม มีแผนการบริหารงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย ๔.๐ ของทางภาครัฐ เทศบาลตำบลดอนยายหอม จึงจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์

งานกรรเจ้ำหน้าทึ
สำนักรปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลดอนยายหอม

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๔
ส่วนที่ ๒ บริบททั่วไปของเทศบาลตำบลคอนยายหอม	๙
ส่วนที่ ๓ กรอบแนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓
ส่วนที่ ๔ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๑
ส่วนที่ ๕ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคอนยายหอม	๒๓
ภาคผนวก	

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญ

เนื่องจากสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และการก้าวเข้าสู่ยุคการบริหารที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) องค์กรต่าง ๆ เผชิญภาวะการแข่งขันที่รุนแรงยิ่งขึ้น เป็นเหตุให้องค์กรต้องเริ่มหันมาตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการ "คน" ในองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างคนให้สร้างคุณค่า (Value Creation) และความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) นั้น

การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคแรก ๆ (Personnel Administration) มีลักษณะเป็นการบริหารที่กระบวนการ ซึ่ง "ฝ่ายบุคคล" จะทำงานในลักษณะเน้นที่กิจกรรมประจำวันตามกระบวนการ ขั้นตอนและกฎระเบียบ ในขณะที่ ยุคถัดมาเป็นยุคของ Personnel Management และ Human Resource Management ที่มองคนในองค์กรมาเป็นทรัพยากรที่จะต้องใช้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพราะเป็นต้นทุนค่าใช้จ่าย (Human Costs) ขององค์กร ไม่ได้มีมุมมองที่เห็นเป็นทุนที่สามารถเพิ่มมูลค่าให้องค์กรได้ แต่ในปัจจุบันมุมมองของการบริหารทรัพยากรบุคคลเปลี่ยนไป ทรัพยากรมนุษย์เป็น "ทุน" ขององค์กร (Human Capital) ที่เพิ่มมูลค่ามหาศาลให้กับองค์กรมากกว่าทรัพย์สินประเภทอื่น ๆ ไม่ใช่ เป็นเพียงแต่ "ค่าใช้จ่าย"

การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ จากช่วงเวลาที่ผ่านมามีคนหรือองค์กรส่วนใหญ่มักไม่ได้คำนึงถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลว่ามีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร เนื่องจากการทำงานของฝ่ายบุคคลที่ผ่านมาเป็นการทำงานที่เน้นขั้นตอน กระบวนการ และกฎระเบียบที่ซับซ้อน แข็งตัว ไม่ยืดหยุ่นและจ้องจับผิด ไม่สนับสนุนกับทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กร ในขณะเดียวกันกลับจะเป็นการถ่วงการพัฒนาขององค์กรเสียด้วยซ้ำไป แต่ในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแนวความคิดใน "การบริหารจัดการคน" ให้ตอบสนองต่อองค์กรได้ ซึ่งเชื่อว่า คนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่การพัฒนาผลผลิตและการเรียนรู้ สร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กรเกิดความแข็งแกร่งและความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง การบริหารคนให้สอดคล้องกับการบริหารงานประเภทอื่น ๆ ขององค์กรในลักษณะนี้ ก่อให้เกิดแนวคิดของ การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management : SHRM) คือ การมุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร มีการพัฒนาจิตใจและกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่เป้าหมายพันธกิจขององค์กร

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ จึงเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบบทบาทเชิงรุก ซึ่งแตกต่างจากการบริหารงานบุคคลแบบเดิมที่เป็นการบริหารงานบุคคลเชิงรับ มุ่งเน้นที่หน้าที่หรือกระบวนการงาน สืบเนื่องมาจากภาครัฐได้กระจายอำนาจให้กับหน่วยงานราชการซึ่งทำให้เห็นถึงความแตกต่างการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรับและเชิงรุก โดยได้นำมาปรับใช้กับหน่วยงานของตนเองแบบค่อยเป็นค่อยไป ทั้งนี้ ทุกฝ่ายต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างแท้จริงและให้ความสำคัญเกี่ยวกับ "คน" ให้มากยิ่งขึ้นเพราะที่ผ่านมาหน่วยงานมองถึงแต่เรื่องอื่น ๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น งบประมาณ การเงิน การจัดการ เป็นต้น โดยมองเรื่องคนเป็นเพียงองค์ประกอบเท่านั้น แต่ถ้ามองมุมกลับซึ่งปัจจุบันถ้าหน่วยงานมองถึงเรื่อง "คน" เป็นเรื่องสำคัญว่าเป็น "ทุนมนุษย์" จะสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้อย่างมหาศาล ถ้าแม้หน่วยงานให้ความสำคัญและร่วมมือกันอย่างจริงจัง

การบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนล้วนแล้วแต่ต้องมีการกำหนดเป้าหมายการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรเพื่อที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ซึ่งเราไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ประกอบกับ ปัจจุบันประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ Thailand 4.0 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่จุดหมายนำประเทศเข้าสู่ยุคดิจิทัล ที่รัฐบาลชูนโยบายสำคัญอย่าง Thailand 4.0 หรือ อุตสาหกรรม 4.0 ซึ่งเป็นโมเดลเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการบริการระดับสูง เพื่อผลักดันการเติบโตของรายได้ในประเทศให้สูงขึ้นภายใน 5 ปีข้างหน้า เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ Thailand 4.0 ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) ในการนี้ หมายความว่า ระบบราชการไทยจะต้องปฏิรูปขนานใหญ่ เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นพึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง กล่าวคือ

๑. (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็น ราชการบริหาร ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒. (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ฉะนั้น ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 ดังกล่าวต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ ๆ อย่างน้อยสามประการ ได้แก่

๑. การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) อันเป็นการยกระดับ การทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (coordination) หรือทำงานด้วยกัน (cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปัน และใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จ ที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อพัฒนา ประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดใน สังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองใน รูปแบบ "ประชารัฐ"

๒. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) อันเป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ solutions ใหม่ ๆ อันจะเกิด big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะ ให้ สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศหรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมี คุณภาพ อันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/ Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ใน ลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผล ต่อไป หรือเป็นการนำเอาศาสตร์พระราชาวาทด้วย "เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา" เข้ามาประยุกต์ใช้

๓. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) อันเป็นการผสมผสานกันของการ จัดเก็บและประมวลข้อมูลผ่าน cloud computing อุปกรณ์ประเภท smart phone และ collaboration tool ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่าง real time ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชน เกิดผลกระทบอย่างสูงและมีความ คาดหวังต่อการให้บริการของทางราชการที่จะต้องดำเนินการในทุเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และ ช่องทางได้อย่างมั่นคงปลอดภัยและประหยัด

ฉะนั้น เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์บูรณาการแนวคิด การพัฒนาอย่างยั่งยืน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็วฉับพลัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งแนวคิดการ เป็นหน่วยงานสมัยใหม่ที่กะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกรอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแนวนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และมีมืออาชีพ สามารถพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ได้ประกาศ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปพัฒนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

เทศบาลตำบลดอนยายหอม ซึ่งมีฐานะเป็นส่วนราชการส่วนท้องถิ่นจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลดอนยายหอม จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลนี้ขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานให้สอดคล้องและบรรลุวัตถุประสงค์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนยายหอมมียุทธศาสตร์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล
๒. เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารงานและพัฒนาระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลดอนยายหอม

๑.๓ กรอบการดำเนินงาน

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจำเป็นจะต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระบบ ในงานนี้ งานกรเจ้าหน้าที สำนักเทศบาล เทศบาลตำบลดอนยายหอม จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรี | เป็นประธาน |
| ๒. ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | เป็นเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่

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

ขั้นตอนที่ ๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับทราบแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่คณะกรรมการ โดยมีกระบวนการดำเนินงานดังนี้

ฝ่ายเลขานุการดำเนินการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ หลักจากนั้นเชิญคณะกรรมการร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทราบแนวนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากผู้บริหารองค์กรและสอบถามความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากสำนัก กอง และร่วมการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก (SWOT) มาใช้ในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลดอนยายหอม

ขั้นตอนที่ ๓ เมื่อได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๒ แล้ว เลขานุการจึงได้นำผลดังกล่าวมาประมวล
ถ้อยแถลง วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องพร้อมร่างองค์ประกอบที่สำคัญของแผน
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลอนายาหอม อันประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์
พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และผลลัพธ์หรือตัวชี้วัด

ขั้นตอนที่ ๔ การประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณา
ร่างแผนดังกล่าว

ขั้นตอนที่ ๕ ประกาศใช้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลอนายาหอม

ส่วนที่ ๒

บริบททั่วไปของเทศบาลตำบลอนนวยหอม

๑. วิสัยทัศน์

“ชุมชนเข้มแข็ง คุณภาพชีวิตดี สิ่งแวดล้อมยั่งยืน ดอนนวยหอมน่าอยู่”

๒. ยุทธศาสตร์

๑. ด้านการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ

วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร

๒. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

๓. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลและสามารถตรวจสอบได้

๔. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตตรงความต้องการของบุคลากร

พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. นโยบายการวิเคราะห์แผนอัตรากำลังและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังและการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปด้วยความเรียบร้อยจึงขอกำหนดแนวทางการจัดทำ ดังนี้

๑.๑ ให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังและการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลและหนังสือสั่งการต่าง ๆ เป็นสำคัญ โดยการจัดทำแผนอัตรากำลังต้องมีความสอดคล้องกับอำนาจและภารกิจของเทศบาล และคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายปีนั้น ๆ

๑.๒ การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดส่วนราชการใหม่ การเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่ง ให้ทำการวิเคราะห์ค่างานถึงตำแหน่งนั้น ๆ ว่ายังมีความจำเป็นหรือต้องการอยู่หรือไม่ หากเป็นตำแหน่งที่ไม่จำเป็นให้ทำการยุบเลิก หรือหากมีภารกิจอำนาจหน้าที่มากขึ้นให้ดำเนินการวิเคราะห์ค่างานว่ามีความต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้นหรือไม่ จึงให้กำหนดตำแหน่งดังกล่าว

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

๒.๑ การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกให้ดำเนินการเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยการดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างจะต้องทำการปิดประกาศหรือแจ้งให้สาธารณะทราบ และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการคัดเลือก หากผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วน หากผู้นั้นไม่มีคุณสมบัติครบถ้วนให้ดำเนินการแจ้งให้ทราบด้วยเพื่อเป็นการแสดงความโปร่งใสในการสรรหา สำหรับตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานเทศบาล หากมีตำแหน่งว่าง ให้ทำการรับโอน หรือ ย้าย โดยให้ส่งประกาศรับโอนแจ้งไปยังหน่วยงานต่าง ๆ หรือประกาศบน Website ของสำนักงาน และเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถขอโอนมาได้ โดยปราศจากการรับเงินใต้โต๊ะ ทั้งนี้ให้ดำเนินการรับโอนโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ๆ เป็นสำคัญ

สำหรับตำแหน่งสายงานบริหาร และสายงานอำนวยการ หากมีตำแหน่งว่างให้ทำการรับโอนเช่นกัน ทั้งนี้หากไม่มีผู้ใดขอโอนและเกินระยะเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง ให้รายงานให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐมทราบเพื่อรายงานให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้สรรหาให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป

๓.นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๓.๑ ในด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ในแต่ละรอบการประเมินให้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลให้พนักงานได้รับทราบ และให้ทำข้อตกลงการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความ เป็นธรรม สามารถวัดผลได้จริง รวมทั้งให้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ ความ เป็นธรรมแก่พนักงานทุกคน และผู้ประเมินจะต้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินรับทราบทุก ครั้งหลังเสร็จสิ้นการประเมินในแต่ละรอบและให้ลงลายมือชื่อเป็นหลักฐานทั้งผู้ประเมินและผู้รับการ ประเมิน

๓.๒ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนในการพิจารณาแต่ละรอบโดยให้นำผลการประเมินการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบมา ใช้ในการพิจารณาพร้อมด้วย และให้นำวันขาด ลา มาสาย มาพิจารณา รวมทั้งประกาศแจ้งผลการ พิจารณาโดยปิดประกาศให้พนักงานรับทราบหรือแจ้งเป็นรายบุคคลตามแต่กรณี

๔.นโยบายการพัฒนาบุคลากร

ด้วยการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรนั้นมีความจำเป็นและความสำคัญเป็นอย่างมากที่ จะทำให้บุคลากรได้รับความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้แนวทางในการพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลดอนยายหอม เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมตามดุลยพินิจของ พนักงานผู้นั้นและผู้บังคับบัญชาเห็นควรให้เข้าอบรม ทั้งนี้เกณฑ์ในการพิจารณาให้เข้ารับการฝึกอบรม อาจพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นหรือผลการประเมินสมรรถนะที่พนักงานผู้นั้นไม่มี

๕.นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กรตลอดจนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ให้เทศบาลตำบลดอนยายหอมจัดให้มีกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์หรือความ ผูกพันภายในองค์กรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้พนักงานได้ทำงานร่วมกันรวมทั้งได้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ ดีต่อกัน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ตลอดจนการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด

๖.การลงโทษทางวินัย

กรณีพนักงานมีการกระทำผิดทางวินัยหรือมีมูลหรือถูกกล่าวหา ให้เทศบาลตำบลดอน ยายหอม ดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดในกฎหมายที่เกี่ยวข้องรวมทั้งเปิดโอกาสให้ ผู้ถูกกล่าวหาอ้างได้ชี้แจงข้อเท็จจริงด้วย ทั้งนี้หากมีการลงโทษทางวินัยจริงให้คณะกรรมการพิจารณายึด หลักการพิจารณาด้วยความสุจริตและเป็นธรรม

๔. โครงสร้างเทศบาลตำบลดอนยายหอม

จากการที่เทศบาลตำบลดอนยายหอม เป็นเทศบาลประเภทสามัญ จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจในส่วนราชการต่างๆ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประเภทสามัญ) พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ) พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	
๑. สำนักปลัดเทศบาล	๑. สำนักปลัดเทศบาล	
๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจการคณะผู้บริหาร ๑.๒ ฝ่ายปกครอง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ ๑.๓ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ ๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจการคณะผู้บริหาร ๑.๒ ฝ่ายปกครอง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ ๑.๓ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ ๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประเภทสามัญ) พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ) พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	หมายเหตุ
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ - งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค ๓.๓ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค ๓.๓ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔.๑ - งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๓ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข	๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๓ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	

ส่วนที่ ๓

กรอบแนวทางการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

เป้าหมาย เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง

กรอบแนวทาง

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

ในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ

เป้าหมาย การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสมมีธรรมาภิบาลโดยมีกรอบแนวทาง

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

ปัจจัยความสำเร็จของยุทธศาสตร์ชาติ

๑) สาระของยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและภาพในอนาคตของประเทศที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ รัฐบาล และยอมรับเป็นเจ้าของร่วมกัน สามารถถ่ายทอดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติสู่เป้าหมายเฉพาะด้านต่าง ๆ ตามระยะเวลาเป็นช่วง ๆ ของหน่วยงานปฏิบัติได้ และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้

๒) ระบบและกฎหมาย มีกฎหมายรองรับ มีกลไกเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนในระดับต่าง ๆ เพื่อให้ส่วนราชการนำยุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติ รวมทั้งกรอบกฎหมายด้านการจัดสรรงบประมาณ ให้สามารถระดมทรัพยากรเพื่อผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีบูรณาการ และกรอบกฎหมายที่จะกำหนดให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติมีความต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบในทุกระดับ

๓) กลไกสู่การปฏิบัติ มีกลไกที่สอดรับ/สอดคล้องตั้งแต่ระดับการจัดทำยุทธศาสตร์ การนำไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล รวมทั้งมีกลไกในการกำกับดูแล บริหารจัดการและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและหน่วยงานปฏิบัติจะต้องมีความเข้าใจ สามารถกำหนดแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์

๑.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๑.๓ ยกกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๑.๔ ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ

๑.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐ และปรับระบบการเงินการคลัง ด้านสุขภาพ

๑.๖ พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย

๑.๗ ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและ ธรรมาภิบาลในสังคมไทย

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)	<ul style="list-style-type: none"> ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึง มีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
๒.หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)	<ul style="list-style-type: none"> การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
๓.หลักการตอบสนอง (Responsiveness)	<ul style="list-style-type: none"> การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึง ตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่าง
๔.หลักการรับผิดชอบ (Accountability)	<ul style="list-style-type: none"> การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้น ควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ
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 และภารกิจ จากส่วนราชการส่วนกลาง ให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชน ดำเนินการแทน โดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลผลิตภาพ 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

เพื่อเป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี โดยสอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับ

การทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ ที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วน ราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสาน กัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

แนวทางการพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล ดังนี้

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

๒. กำหนดให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน โดยอาจจัดให้มีการพัฒนา ข้าราชการแบบบูรณาการเพื่อสร้างระบบเทคโนโลยีดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันที่เชื่อมโยงข้ามหน่วยงาน

๓. กำหนดให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของ ตนเอง และส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นให้เท่าทันและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยนำสัดส่วนการเรียนรู้แบบ ๗๐: ๒๐: ๑๐ มาปรับใช้ (ร้อยละ ๗๐ เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน และร้อยละ ๑๐ เรียนรู้จากการฝึกอบรม)

๔. กำหนดให้การจัดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐ นำแนวทางการเรียนรู้แบบผสมผสานมาปรับใช้ ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้

ด้วยการอบรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติการ และการเรียนรู้จากผู้อื่น และในการจัดการเรียนรู้ ด้วยการอบรมให้กำหนดสัดส่วนการบรรยายไม่เกินร้อยละ ๖๐ และการพัฒนารูปแบบอื่นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ของระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการอบรม

HR Scorecard การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ มีทั้งหมด ๕ มิติ ดังนี้
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่ามีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

๑.๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้กรมฯ บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด

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

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

๑.๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

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

๒.๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่ เพียงใด

๒.๔) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่ เพียงใด

๒.๕) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่ เพียงใด

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

๓.๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

๓.๒) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

๓.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแข่งขันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

๓.๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงาน ส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ เพียงใด

๔.๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ 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 และผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่ เพียงใด

ยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐

วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

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

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในเชิงกลยุทธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลดอนยายหอม โดยใช้หลักการ SWOT Analysis ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็น ดังนี้

๑.การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จุดแข็ง : Strengths/ จุดอ่อน : Weaknesses) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร พิจารณาจากตัวแบบ ๗ ปัจจัย (๗๕ Model) ของ McKinsey ประกอบด้วย ระบบ (System) โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) บุคลากร (Staf) ทักษะ (Skill) สไตล์ (Style) และค่านิยมร่วม (Shared Values) ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลดอนยายหอมสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง : Strengths		จุดอ่อน : Weaknesses	
S1	ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลพร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ และมีวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร	W1	กฎ ระเบียบ มีข้อจำกัด และมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้การดำเนินการ ไม่คล่องตัว
S2	ระบบการบริหารงานบุคคลค่อนข้างเป็นระบบ เช่น ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียงพอ	W2	ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่มีประสิทธิภาพ และไม่ได้เปิดใช้งานระบบอย่างเต็มศักยภาพ
S3	มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	W3	ยังไม่มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม อาทิ การสรรหา คัดเลือก เนื่องจากยังไม่มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติพร้อม
S4	โครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและมีการแบ่งภาระงานอย่างเหมาะสม ยืดหยุ่นคล่องตัว	W4	ยังไม่มีระบบการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
S5	มียุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม	W5	บุคลากรมีทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศค่อนข้างน้อยและยังไม่บางส่วนที่ไม่สามารถเข้าถึงระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่
S6	บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	W6	การสรรหา และคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เทศบาลยังไม่สามารถดำเนินการได้เองทำให้ขาดแคลนสายงานผู้บริหารทำให้ตำแหน่งว่างเยอะ
		W7	นโยบายการบริหารงานบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงไปตามวาระของผู้บริหาร

๒.การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร พิจารณาจากตัวแบบ PEST Analysis ซึ่งประกอบไปด้วย การเมือง (Politics) เศรษฐกิจ (Economic) สังคม (Society) และเทคโนโลยี (Technology) ผลการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค สรุปได้ดังนี้

โอกาส : Opportunities		อุปสรรค : Threats	
O1	รัฐบาล สำนักงาน กค. มีนโยบายให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาทักษะและการปฏิบัติงาน	T1	การจัดสรรงบประมาณและการจัดเก็บภาษียังไม่เพียงพอ
O2	มีการสนับสนุนเทคโนโลยีในสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร	T2	สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ยังไม่มีที่แวลดน้อยลง
O3	แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (HR Trends) และองค์ความรู้จากคนรุ่นใหม่	T3	กฎระเบียบจากภาครัฐไม่เอื้อต่อการส่งเสริมและพัฒนาจึงทำให้ผู้ปฏิบัติไม่กล้าดำเนินการ เช่น การศึกษาดูงาน
		T4	แนวโน้มการเลือกตั้งท้องถิ่นของเทศบาลยังไม่แน่ชัด

ส่วนที่ ๕
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลดอนยายหอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

วิสัยทัศน์

“ชุมชนเข้มแข็ง คุณภาพชีวิตดี สิ่งแวดล้อมยั่งยืน ดอนยายหอมน่าอยู่”

พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

เป้าหมาย

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมหรือนโยบายอื่น ๆ 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

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลคอนยายหอม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
<p>๑.การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง</p> <p>เป้าประสงค์ : เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนยายหอมมีโครงสร้างที่เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาล</p> <p>ตัวชี้วัด : มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งที่เหมาะสมตามกฎหมายที่กำหนด</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	↔				งานการเจ้าหน้าที่
<p>๒.การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙</p> <p>เป้าประสงค์ : เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนยายหอมมีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>ตัวชี้วัด : เทศบาลตำบลดอนยายหอม มีแผนอัตรากำลังเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานในระยะเวลา ๓ ปี</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	↔				งานการเจ้าหน้าที่
<p>๓.การจัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่</p> <p>เป้าประสงค์ : การจัดกำลังคน โครงสร้างและระบบงานให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>ตัวชี้วัด : ภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการมีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	↔				งานการเจ้าหน้าที่




ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
<p>๑.การจัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลดอนยายหอม</p> <p>เป้าประสงค์ : การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลดอนยายหอมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ทันเวลา</p> <p>ตัวชี้วัด : มีการพัฒนาระบบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล เช่น การจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลซึ่งระบุระยะเวลาการดำเนินการ หลักฐานที่เกี่ยวข้อง</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	↔				งานการเจ้าหน้าที่
<p>๒.การจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM)</p> <p>เป้าประสงค์ : ให้มีการจัดการองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดเก็บเป็นคลังสมองของเทศบาลตำบลดอนยายหอม</p> <p>ตัวชี้วัด : มีการพัฒนาระบบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล เช่น การจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลซึ่งระบุระยะเวลาการดำเนินการ หลักฐานที่เกี่ยวข้อง</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	↔				งานการเจ้าหน้าที่
<p>๓.การประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลดอนยายหอม ด้านที่ ๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>เป้าประสงค์ : เพื่อพัฒนาผลการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลดอนยายหอม ด้านที่ ๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๘๐</p>	ไม่ใช้งบประมาณ			↔		งานการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
<p>๑.การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘</p> <p>เป้าประสงค์ : เทศบาลตำบลดอนยายหอมมีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา ๔.๐</p> <p>ตัวชี้วัด : มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	↔				งานการเจ้าหน้าที่
<p>๒.การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล</p> <p>เป้าประสงค์ : เพื่อพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้มีศักยภาพและสมรรถนะพร้อมเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>ตัวชี้วัด : การนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนารายบุคคล</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	↔				งานการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
<p>๑.การสร้างช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล</p> <p>เป้าประสงค์ : เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความโปร่งใสพร้อมรับการตรวจสอบ</p> <p>ตัวชี้วัด : จำนวนช่องทางการสอบถาม/ร้องเรียน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างน้อย ๒ ช่องทาง</p>	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการเจ้าหน้าที่
<p>๒.รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี</p> <p>เป้าประสงค์ : การจัดทำรายงานผลการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี</p> <p>ตัวชี้วัด : การรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการเจ้าหน้าที่
<p>๓.เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนยายหอม</p> <p>เป้าประสงค์ : เพื่อพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้มีศักยภาพและสมรรถนะพร้อมเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>ตัวชี้วัด : มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรม คุณธรรม สร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องของวินัยและค่านิยมในการปฏิบัติงาน</p>	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
<p>๑.การสำรวจและปรับปรุงสวัสดิการในองค์กร</p> <p>เป้าประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม</p> <p>ตัวชี้วัด : มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	ไม่ใช้งบประมาณ		↔			งานการเจ้าหน้าที่
<p>๒.จัดกิจกรรมพัฒนาองค์กร หรือกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p> <p>เป้าประสงค์ : เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม</p> <p>ตัวชี้วัด : มีการจัดกิจกรรมพัฒนาองค์กร กิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หรือความจงรักภักดีต่อองค์กร</p>	ไม่ใช้งบประมาณ			↔		งานการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
<p>๑.การปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (LHR)</p> <p>เป้าประสงค์ : เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ตัวชี้วัด : ระบบ LHR ของเทศบาลตำบลดอนยายหอม มีความสมบูรณ์และมีการอัปเดตข้อมูลที่ปัจจุบันเสมอ พร้อมเชื่อมโยงไปยังระบบบริหารงานต่าง ๆ ขององค์กร</p>	ไม่ใช้งบประมาณ			↔		งานการเจ้าหน้าที่
<p>๒.การประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>เป้าประสงค์ : มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้หรือประยุกต์ในการปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ตัวชี้วัด : การประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	ไม่ใช้งบประมาณ		↔			งานการเจ้าหน้าที่

