



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลหอคำ

อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหอค้า อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) ค่านิยม เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลหอค้า จะเป็นตำบลที่มี “ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.0”

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาศักยภาพเทศบาลตำบลหอค้า ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาศักยภาพเทศบาลตำบลหอค้า ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาศักยภาพเทศบาลตำบลหอค้า ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลหอค้า

๓. ค่านิยม

เทศบาลตำบลหอค้า ได้กำหนดค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลหอค้า ดังนี้

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔. เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) เทศบาลตำบลหอค้า มีการวางแผนพัฒนาศักยภาพ การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของเทศบาลตำบลหอค้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศูนย์กลางทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเมืองอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศูนย์กลางทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

๖. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลหอค้า ประกอบด้วย โครงการหรือกิจกรรม งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการหรือกิจกรรมและระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม เป็นแผนที่มีความครอบคลุมทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- ๑) ด้านการสรรหา
- ๒) ด้านการพัฒนา
- ๓) ด้านการรักษาไว้
- ๔) ด้านการใช้ประโยชน์

๗. สายงานของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลหอค้า

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑)นักบริหารงานท้องถิ่น	๑)นักบริหารงานทั่วไป ๒)นักบริหารงานการคลัง ๓)นักบริหารงานช่าง ๔)นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕)นักบริหารงานการศึกษา	๑)นักจัดการงานทั่วไป ๒)นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓)นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔)นักวิชาการเงินและบัญชี ๕)นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๖)นักจัดการงานช่าง ๗)นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๘) นักวิชาการสาธารณสุข ๙)นักวิชาการศึกษา ๑๐) นักพัฒนาชุมชน	๑)เจ้าพนักงานธุรการ ๒)เจ้าพนักงานพัสดุ ๓)เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔) นายช่างโยธา ๕)เจ้าพนักงานทะเบียน ๖)เจ้าพนักงานสาธารณสุข

การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหอค้า ประกอบด้วย

๑) นายกเทศมนตรีตำบลหอค้า	ประธานกรรมการ
๒) ปลัดเทศบาลตำบลหอค้า	กรรมการ
๓) รองปลัดเทศบาลตำบลหอค้า	กรรมการ
๔) ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕) ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙) หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๑๐) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลหอค้า กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลหอค้า ทราบ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหอค้า สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ ต่างๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับ นโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ



ประกาศเทศบาลตำบลหอค้า

เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้เทศบาลตำบลหอค้า มีกรอบ แนวทางและวิธีการในการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหอค้า ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลตำบลหอค้า มีความรู้ มีทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน จึงต้องจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น โดยกรอบแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหอค้า

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหอค้า เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลหอค้า มีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ใช้ในการพัฒนาบุคคล ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายอัมพร ชัยเสนา)

นายกเทศมนตรีตำบลหอค้า

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ของเทศบาลตำบลหอค้า อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ		↔		↔	สำนักปลัดเทศบาล
๒	การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน ย้าย รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	สำนักปลัดเทศบาล
๓	การสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (การจัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานเทศบาล)	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	สำนักปลัดเทศบาล
๔	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างประจำปี)	ไม่ใช้งบประมาณ		↔		↔	สำนักปลัดเทศบาล
๕	การพัฒนาคุณภาพชีวิต (การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร) และสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรรายบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	ทุกสำนัก/กอง
๖	ระบบการบริหารอัตรากำลังในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	สำนักปลัดเทศบาล
รวม		-					

๒. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑	โครงการอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล	๒๐๐,๐๐๐					ทุกสำนัก/กอง
๒	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ	๑๐๐,๐๐๐					ทุกสำนัก/กอง
๓	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ไม่ใช้งบประมาณ					ทุกสำนัก/กอง
๔	กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ไม่ใช้งบประมาณ					สำนักปลัดเทศบาล
๕	โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างจริยธรรมให้แก่บุคลากร	๑๐,๐๐๐					สำนักปลัดเทศบาล
๖	กิจกรรมจิตอาสา	ไม่ใช้งบประมาณ					สำนักปลัดเทศบาล
๗	กิจกรรมต้านทุจริตคอร์รัปชันภายในเทศบาลตำบลหอคำ	ไม่ใช้งบประมาณ					สำนักปลัดเทศบาล
๘	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน เป็นระเบียบเรียบร้อยมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ					ทุกสำนัก/กอง
๙	กิจกรรมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬาของบุคลากร กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ เป็นต้น	ไม่ใช้งบประมาณ					ทุกสำนัก/กอง
รวม		๓๑๐,๐๐๐					