



แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ของ

เทศบาลตำบลหนองบัว
อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

งานบริหารงานบุคคล
สำนักปลัดเทศบาล

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งขององค์กรที่จะให้องค์กรอยู่รอดและมีความเจริญเติบโต เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ที่ดิน อาคาร สถานที่และวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ ทั้งนี้ เพราะการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรต่าง ๆ มีทรัพยากรหรือทุนด้านอื่น ๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมต่างกัน และองค์กรสมัยใหม่ต่างถือกันว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็น “ทุน” (Human Capital) ที่จะสร้างความแตกต่างและสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กรสามารถมีผลการดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ทุนมนุษย์ก็มีลักษณะคล้ายกับทุนประเภทอื่นประการหนึ่ง คือ จะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และสภาพการแข่งขันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร การพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในโลกยุคไร้พรมแดนหรือโลกาภิวัตน์ (Globalization) เพราะฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแสเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบัน ถือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก คือ เกิดขึ้นทั่วโลกและหลายประเทศได้เปลี่ยนผ่านไปก่อนหน้านี้ ซึ่งประเทศไทยก็อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การกระจายอำนาจเช่นกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงนับเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญยิ่งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการและสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้งยังมีบทบาทในฐานะเป็นสถาบันการเมืองชั้นพื้นฐานในอันที่จะปลูกฝังค่านิยมความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน ดังนั้น ส่วนราชการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน จึงได้มีการปรับบทบาทเข้าหากัน เรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น ๆ อย่างกลมกลืน ดังจะเห็นได้จากการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองบัว จึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัด ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลหนองบัว ตลอดจนส่งเสริมให้นำศักยภาพของพนักงานมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลหนองบัว

“การบริหารจัดการที่ดี สังคมอยู่เย็นเป็นสุข แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ใช้ชีวิตอย่างพอเพียง”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลหนองบัว จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลหนองบัว ดังนี้

- ๑) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัว ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบของเทศบาลตำบลหนองบัวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๓) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๔) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัว ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๕) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในเทศบาลตำบลหนองบัว

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) เทศบาลตำบลหนองบัวมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลหนองบัว ได้กำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลหนองบัว ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑. จัดประชุมประจำเดือน เพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงานความรู้ทั่วไป
๒. จัดประชุมย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
๓. จัดทำเอกสาร/วารสาร เผยแพร่ หรือประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย และแจ้งเวียนตามส่วนราชการต่าง ๆ

ประเด็นที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

๑. จัดส่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกที่จัดขึ้น
๒. ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรของเทศบาล

การพัฒนาบุคลากรภายในเทศบาลตำบลหนองบัว ผ่านการสร้างแนวทางการพัฒนาบุคลากร ด้วยหลักการ “การสร้างความสุข (Well-being) ให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลหนองบัว” ได้แก่

- ๑) สุขกาย (Physical Well-being)
- ๒) สุขใจ (Emotional Well-being)
- ๓) สุขงาน (Intellectual and Occupational Well-being)
- ๔) สุขสัมพันธ์ (Social and Environmental Well-being)
- ๕) สุขเงิน (Financial Well-being)

รวมทั้งการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรภายในเทศบาลตำบลหนองบัว อย่างครอบคลุมทุกมิติ ซึ่งรวมถึงเครื่องมือ หลักสูตรการพัฒนา และกิจกรรมอื่น ๆ ที่สนับสนุน

แผนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองบัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
อัตรากำลังมีความ สอดคล้องเหมาะสมกับ ภารกิจหน้าที่	วางแผนการบริหารจัดการ กำลังคนอย่างมี ประสิทธิภาพให้สอดคล้อง กับเป้าหมายและภารกิจ หน้าที่	- จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ บทบาทภารกิจของเทศบาลตำบล หนองบัว	-	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	สำนักปลัดเทศบาล
		- ปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอ ต่อภารกิจหน้าที่	-	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	สำนักปลัดเทศบาล
		-ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ	-	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	สำนักปลัดเทศบาล
ด้านสวัสดิการและการ สร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	วางแผนการด้านสวัสดิการ ต่าง ๆ และการสร้างขวัญ กำลังใจให้กับพนักงาน	๑. จัดกิจกรรมการสร้างสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	-	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	สำนักปลัดเทศบาล
		- ประกาศนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน / โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน	-	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	สำนักปลัดเทศบาล
		- จัดโครงการพนักงานดีเด่น ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘ เพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่พนักงาน	-	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	สำนักปลัดเทศบาล
		- จัดตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับ พนักงาน	-	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	สำนักปลัดเทศบาล

ประเด็นด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การเตรียมความพร้อมด้านองค์ความรู้ ทักษะสมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับตำแหน่งและภารกิจหน้าที่	วางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ภารกิจหน้าที่ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่	- การส่งเข้าร่วมประชุม / อบรม ฯลฯ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	๑๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	ทุกส่วนราชการ
		- โครงการอบรมเสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม	๒๕,๐๐๐	๑ – ๓๑ พ.ค. ๖๘	สำนักปลัดเทศบาล
พัฒนาบุคลากรในการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	วางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	- โครงการอบรมให้ความรู้ด้านระเบียบกฎหมายท้องถิ่น	๒๐,๐๐๐	พ.ค. – ส.ค. ๖๘	สำนักปลัดเทศบาล
		- จัดกิจกรรมวันต่อต้านการทุจริตสากล” หรือ “วันต่อต้านคอร์รัปชันสากล” (International Anti-Corruption Day)	-	๑ – ๓๑ ธ.ค. ๖๗	สำนักปลัดเทศบาล
		- โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายปกครอง การดำเนินการทางวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด	๒๕,๐๐๐	พ.ค. – ส.ค. ๖๘	สำนักปลัดเทศบาล