

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



เทศบาลตำบลเชียงใหม่ อำเภอปาย จังหวัดเลย

งานบริหารงานบุคคลฯ

สำนักปลัดเทศบาล

คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มีมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้าน มิใช่เพียงรู้จักในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ ในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันและ รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญ กับสถานะแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จำเป็นต้อง อาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลเชียงกลม จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาล และ การบริการประชาชน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

เทศบาลตำบลเชียงกลม

๔ มกราคม ๒๕๖๗

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
- หลักการและเหตุผล	๑
- วัตถุประสงค์	๑
- ขอบเขตและแนวทาง	๑
บทที่ ๒ การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลเชียงกลม	๒
- วิสัยทัศน์	๒
-ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๒
-ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	๔
-วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร	๕
-พันธกิจการพัฒนาบุคลากร	๕
-การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก/ภายใน (STOW)	๖
บทที่ ๓ ยุทธศาสตร์ นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร	
-ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๗
-นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๘
บทที่ ๔ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาด การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณภาพ และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน การจัดทำนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นการวางแผนการทำงาน กำหนดแนวทาง และทิศทางการบริหารงาน ของเทศบาล โดยจะต้องวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชนในพื้นที่เป็นหลัก ต้องสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่นเป็นสำคัญ และควบคู่ไปกับแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากร ด้วยถึงจะ เป็นนโยบายและการดำเนินการตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงกลมมีนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัด และสามารถกำหนดทิศทางการบริหารงานตามนโยบายที่กำหนดได้
๒. เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพื่อพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีและวิธีการปฏิบัติงาน ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ
๓. เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ความ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในเทศบาลตำบลเชียงกลม
๕. เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

ขอบเขตและแนวทาง

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเชียงกลมตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบาย ผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเชียงกลม
๒. กำหนดนโยบายด้านการบริหาร นโยบาย เกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล
๓. กำหนดกระบวนการจัดทำ การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT) ตลอดจนการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร
๔. กำหนดนโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
๕. มีนโยบายด้านโครงสร้างและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้หรือองค์กร แห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลเชียงกลม

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลเชียงกลม อำเภอปากชม จังหวัดเลย

“เชียงกลมสะอาด สวยงาม น่าอยู่ เปิดประตูท่องเที่ยวสู่อาเซียน”

ความเป็นมา

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ และ กิจกรรม ต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ ควบคุมและกำกับการ ดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการ ดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและปฏิบัติปฏิบัติงาน ต้องมองบทบาท ตนเองเลยออกไปจากกรอบ ความคิดเดิมไปสู่บทบาท และกระบวนการทัศน์ใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของ ความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผล และ ความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรและองค์กร เป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล แนวคิดและทิศ ทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของ รัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ด้วยเทศบาลตำบลเชียงกลมได้ยกฐานะจาก สุขาภิบาลตำบล เป็นเทศบาลตำบล เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ เป็นชุมชนแบบชนบท มีหมู่บ้านจำนวน ๓ หมู่บ้าน มีจำนวนครัวเรือน ๑,๕๙๐ ครัวเรือน และ มีจำนวนประชากร ๕,๑๘๖ คน เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และกอง ประปา โดยมีภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเชียงกลม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไข เพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาใน เขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่ง ภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจ ดังนี้

- ๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทั้งทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๑.๒ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๑.๓ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๑.๔ การสาธารณสุขการ
- ๑.๕ การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๑.๖ การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๑.๗ การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๑.๘ การผังเมืองการขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- ๑.๙ การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจ ดังนี้

๒.๑ การจัดการศึกษา

๒.๒ การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

๒.๓ การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

๒.๔ การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๒.๕ การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

๒.๖ การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

๒.๗ การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๒.๘ การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจน

สถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๒.๙ การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๒.๑๐ การส่งเสริมกีฬา

๒.๑๑ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๒.๑๒ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ดังนี้

๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๓ การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

๓.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความ ปลอดภัยในชีวิตและ

ทรัพย์สิน

๓.๕ รักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจดังนี้

๔.๑ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และการประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่ คณะรัฐมนตรีกำหนด

๔.๒ การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

๔.๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔.๔ การพาณิชย์การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือ ร่วมมือกับบุคคลอื่นหรือ จากสหการ

๔.๕ บำรุง และส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชนในเขตเทศบาล

๔.๖ เทศพาณิชย์

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจดังนี้

๕.๑ การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๕.๒ การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

๕.๓ การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

๕.๔ การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๕ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจดังนี้

๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๒. การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๓. สืบสานประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๔. การศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ ดังนี้

๑. สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนา ท้องถิ่น

๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น

๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

เทศบาลตำบลเชียงกลม ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๒. ให้มีและบำรุงทางน้ำทางบก

๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๖. ให้ราษฎรได้รับการอบรม

๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจรอง

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์

๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

๙. เทศพาณิชย์

๑๐. การผังเมือง การควบคุมอาคาร

๑๑. การดูแลที่สาธารณะ

๑๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑๓. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ การควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๔. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๕. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
๑๖. การส่งเสริมกีฬา
๑๗. การสังคมสงเคราะห์

รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

“เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ พัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียม ตอบสนองสมรรถนะ รักษา ทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ บนพื้นฐานความถูกต้องและเป็นธรรม นำไปสู่การพัฒนาอย่างมีอาชีพ”

พันธกิจการพัฒนาบุคลากร

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ประชาชนสามารถใช้บริการได้ ครอบคลุม ทัวถึง ตลอดจนปรับปรุง พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานเพียงพอกับ ความต้องการของประชาชน
๒. สร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน ตลอดจนพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นเลิศ
๓. พัฒนาและส่งเสริมระบบการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างทั่วถึง
๔. อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๕. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่
๖. ให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ส่งเสริมและพัฒนาการบริการ สาธารณสุขให้ครอบคลุมและทั่วถึงประชาชนทุกกลุ่ม เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีถ้วนหน้า ควบคู่ไปกับการ เสริมสร้างสวัสดิการทางสังคม

เป้าประสงค์

๑. เสริมสร้าง ปรับปรุง พัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการด้านความจำเป็นพื้นฐาน
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในตำบลได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
๔. บริหารจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในระดับที่มีเหมาะสมกับการดำรงชีวิต
๕. ประชาชนในเขตเทศบาลมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน ป้องกันและควบคุมโรคในชุมชนอย่างทั่วถึง
๗. อนุรักษ์ ศิลป วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นให้คงอยู่
๘. พัฒนาการบริหารงาน และทรัพยากรบุคคลของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง พอสมควร
๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ
๓. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญ/ให้โอกาสในการพัฒนา
๖. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (สถานที่, อุปกรณ์)
๗. องค์กรมีขนาดกะทัดรัด

จุดอ่อน (Weakness)

พร้อม

๑. การสื่อสาร ระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการบุคลากรยังไม่
๒. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อน หลายขั้นตอน
๓. บุคลากรยังไม่เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล
๔. การเปลี่ยนแปลง โอน ย้ายของพนักงานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง
๕. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๖. การกระจายงานไม่สมดุล (คนใช้งานง่ายก็ถูกมอบหมายงาน)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความรวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นภายหลัง
๒. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการอื่นๆ เนื่องจากเป็นนิติบุคคล
๓. มีแหล่งสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔. มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน

อุปสรรค (threats)

๑. ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมาย
๒. นโยบายลดจำนวนคนในภาครัฐ
๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

บทที่ ๓

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ และนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลเชิงกลมจึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ๑๗ กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐
- กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๓ สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลตามการ
- กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน
- กลยุทธ์ที่ ๖ ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีให้ เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์และผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการ บริหาร ทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

- กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับ ความจำเป็นของท้องถิ่น และ สอดคล้องกับ Thailand ๔.๐
 - กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีความรู้สูง และคนดีในสายงานต่าง ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและ ช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - กลยุทธ์ที่ ๓ จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงาน อำนวยการและบริหาร
- #### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ยึดหลักสมรรถนะ และการ สร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ และเกิดการตัดสินใจบน หลักคุณธรรม
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากร
- กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากร บุคคลที่เหมาะสมและ โปร่งใส

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ที่ ๑. ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัย และความหลากหลายของ บุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากร บุคคลและเชื่อมโยงข้อมูลบุคคลของทุกหน่วยงาน
- กลยุทธ์ที่ ๒ การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงกลม

เทศบาลตำบลเชียงกลม ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบ และ แนวทางในการ จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมี ศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเชียงกลมมีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจใน ความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผน อัตรากำลัง โดย กำหนดอัตรากำลังคนไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความ รับผิดชอบของแต่ละส่วน ราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการประปา รวมมีการ ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตาม เป้าหมายขององค์กร และเพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้ เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อ เพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ เพื่อ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

เทศบาลตำบลเชียงกลม เห็นถึงความสำคัญในการสรรหาคณาการ การสรรหาคณาการเชิงรุกเป็นสิ่ง ที่ องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพ เทศบาลจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างใน ระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตาม ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล สำหรับการ คัดเลือกพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลเชียงกลม ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการ ผ่านการพิจารณาาร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความ เหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๓. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลเชียงกลม ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและ พัฒนาเป็น ให้บุคลากรของ เทศบาลตำบลเชียงกลม บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอ สำหรับ ภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เทศบาลตำบลเชียงกลม จึงวางแผนให้มีการบริหารและ พัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตาม ศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึง พัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือ หลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

๔.นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและวินัยข้าราชการ

เทศบาลตำบลเชียงกลมได้เล็งเห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความ ผูกพันภายในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญเพราะหากพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และ พนักงานจ้างในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้วก็จะช่วยในการ รักษาบุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับ องค์กร นโยบายในด้านนี้เทศบาลตำบลเชียงกลมได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในเทศบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๕.นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลตำบลเล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การ ปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้น เทศบาลตำบลเชียงกลมจึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการ เรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึง งานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเองตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment)

บทที่ ๔

การดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลเชียงกลมได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นแผนที่ครอบคลุมทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งใช้ระยะเวลาในการดำเนินงาน ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ดังนี้

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
ของเทศบาลตำบลเชียงกลม อำเภอปากชม จังหวัดเลย

การบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	
๒.การสรรหาพนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การรับสมัครพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	
๓.การสร้างความปลอดภัยในการบริหารงานบุคคล -การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ครั้งที่ ๑ การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ครั้งที่ ๒ -การประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ -การเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๑ มี.ค. ๖๗ ๑ เม.ย. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๑ มี.ค. ๖๗ ๑ เม.ย. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๑ มี.ค. ๖๗ ๑ เม.ย. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	
๔.โครงการพัฒนาด้านคุณธรรมและส่งเสริมจริยธรรม -คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเชียงกลม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	
๕.การจัดประชุมประจำเดือน ของพนักงานเทศบาลตำบลเชียงกลม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
ของเทศบาลตำบลเชียงกลม อำเภอปากชม จังหวัดเลย

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	
๒.การเข้ารับการฝึกอบรมตามตำแหน่งและสายงาน ตามสำนัก/กอง/หน่วยงาน/ส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลเชียงกลม	๗๐๐,๐๐๐ บาท	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	
๓.โครงการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างเทศบาลตำบลเชียงกลม	๔๐๐,๐๐๐ บาท	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	
๔.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น การสอบเลื่อน ย้ายสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	
๕.กิจกรรมฝึกอบรม เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	

ขั้นตอนการติดตามผลให้กระทำดังนี้

๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง
๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา
๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง
๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และ ส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจน ควรให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลที่เทศบาลได้จัดทำขึ้น โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลมี ระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

.....



ประกาศเทศบาลตำบลเชียงใหม่
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมากในการบริหารและการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน ดังนั้น เทศบาลตำบลเชียงใหม่ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล เป็นการกำหนดให้พนักงานเทศบาลทุกคนได้รับการพัฒนาในทุกๆ ตำแหน่ง อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นๆ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ให้ประสบผลสำเร็จโดยให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเชียงใหม่ ต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๗

(นายอูธร วัจศิริ)

นายกเทศมนตรีตำบลเชียงใหม่

