



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลตำบล กม.5
อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กร ในส่วนเทศบาลมีทรัพยากรที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานเทศบาล ซึ่งต้องปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่จะต้องนำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติและการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล จึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

เทศบาลตำบล กม.5 จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาล ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

สารบัญ

	หน้า
- บทนำ	๑
- สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒-๖
- วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management)	๖-๗
- วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development)	๘
- หลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๘-๙
- ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๙
- ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐
- ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล	๑๐
- ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	๑๐-๑๑
- แผนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๒-๑๓

บทนำ

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญขององค์กรที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการในทุกๆเรื่อง และต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ หากองค์กรไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอ การปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรไปในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญยิ่งทั้งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการและสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ดังนั้น องค์กร จำเป็นต้องปรับบทบาทเข้าหากัน เรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น ๆ

๑. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบล กม.5 ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลชุมชน กม.5 ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งมีผลเมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ และได้รับการเปลี่ยนชื่อเทศบาลตำบลชุมชน กม.5 เป็นเทศบาลตำบล กม.5 เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ เทศบาลตำบล กม.5 มีพื้นที่ ๑๓.๕๑ ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วยหมู่บ้านซึ่งอยู่ในเขตเทศบาล จำนวน ๗ หมู่บ้าน และแต่ละหมู่บ้านจะมีพื้นที่อยู่ในเขตเทศบาลเป็นบางส่วนเท่านั้น และเพื่อให้เทศบาลตำบล กม.5 มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขพื้นที่ของตน โดยการนำเอายุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด รวมไปถึงแผนพัฒนาตำบลนำมาใช้ในการวางแผนด้วย ดังนี้

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบล กม.5

วิสัยทัศน์

พัฒนาโครงสร้าง อนุรักษ์และสืบสานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น มีคุณภาพชีวิตที่ดี ยึดหลัก

ธรรมาภิบาล

พันธกิจ

๑. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ
๒. ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
๓. รณรงค์รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้การช่วยเหลือผู้ยากไร้ ผู้ถูกทอดทิ้ง ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส
๕. พัฒนาส่งเสริมระบบสาธารณสุข รักษาสิ่งแวดล้อม การกีฬาและการคุ้มครองผู้บริโภค
๖. ปรับปรุงประสิทธิภาพในการจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และมลพิษต่าง ๆ
๗. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณีวันสำคัญต่าง ๆ และเทคโนโลยี
๘. พัฒนาการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๙. ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพเกษตรกรรมให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน
๑๐. พัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ประชาชน

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้าง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและการศึกษา
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม ภูมิทัศน์ และการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมภาคประชาชน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชนภาคเกษตรและภาคธุรกิจ

เป้าประสงค์

๑. การบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
๒. ดำเนินการให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๓. ส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี วันสำคัญต่าง ๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้อยู่ยั่งยืนนาน ดำเนินการให้ชุมชนมีสภาพแวดล้อมที่สะอาดน่าอยู่ และส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ได้รับความสะดวก และพึงพอใจต่อการบริหาร การบริการของภาครัฐ

๕. ส่งเสริมให้ประชาชนสามารถพัฒนาอาชีพเกษตรที่เป็นอาชีพหลัก ให้ทันการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ตัวชี้วัด

๑. การก่อสร้างปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานครอบคลุมทั้งเขตเทศบาล
๒. ประชาชนมีการศึกษาที่สูงขึ้น สามารถสร้างอาชีพสร้างรายได้เพียงพอ ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และพึ่งพาตัวเองได้
๓. ประชาชนมีความรู้และมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภูมิทัศน์ และพัฒนาการท่องเที่ยว และอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี วันสำคัญต่าง ๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น
๔. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
๕. ประชาชนมีความรู้ในการพัฒนาอาชีพเกษตรกรรมมากขึ้น

ค่าเป้าหมาย

๑. ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีศักยภาพ มีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๓. ประชาชนมีความรู้ในการบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรมอันดีงามและชุมชนมีสภาพแวดล้อมภูมิทัศน์ ที่ดีขึ้นเป็นเมืองน่าอยู่
๔. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๕. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมพัฒนาเส้นทางคมนาคม ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำอุปโภค บริโภค
๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสวัสดิการสังคมให้กับผู้ยากไร้ ผู้ถูกทอดทิ้ง ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส และประชาชนทุกช่วงวัย และพัฒนาระบบการศึกษา
๓. อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ เชื่อมโยงการท่องเที่ยวและอนุรักษ์ฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งพัฒนาระบบการจัดการปัญหาด้านมลพิษ เช่น ขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
๔. ส่งเสริมด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และพัฒนาระบบบริการและบริหารจัดการภาครัฐ

๕. สนับสนุนและส่งเสริมอาชีพเกษตรกรในชุมชน ให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบล กม.5 ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่เทศบาลในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะ การปรับปรุง พื้นฟูพัฒนาการจัดบริการสาธารณะหรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพสูง อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศที่

ยั่งยืน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาระดับต่าง ๆ รวมถึงการพิจารณาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเทศบาลตำบล กม.5 จึงกำหนดจุดยืน ดังนี้

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็งและพัฒนาศักยภาพคนขรธาและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

๓. การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อม เพื่อเชื่อมโยงกับการท่องเที่ยว และพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ประเพณีต่าง ๆ

๔. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๕. การพัฒนาอาชีพการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ทันต่อความเป็นอยู่ สถานการณ์การปัจจุบัน

ในภาพรวมของยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบล กม.5 มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา เทศบาลตำบล กม.5 ยังได้ดำเนินการมุ่งเน้นการพัฒนาความต้องการของประชาชนไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ การเมือง การบริหารพัฒนาสิ่งแวดล้อม และด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยแบ่ง ดังนี้

๑. สภาพปัญหาของเทศบาล

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาถนนไม่ได้มาตรฐาน บางสายยังมีสภาพเป็นถนนลูกรังทำให้เกิดความไม่สะดวก
- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอและทั่วถึง
- ปัญหาน้ำสะอาด และการประปาไม่ทั่วถึงและเพียงพอ
- ปัญหาน้ำท่วมและการระบายน้ำไม่ดี

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ขาดสถานที่รวบรวมและจำหน่ายผลผลิตของกลุ่มเกษตรกร ไม่มีตลาดกลางในการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- ปัญหาประชาชนผู้มีรายได้น้อยไม่ได้รับการส่งเสริมอาชีพ และพัฒนารายได้ชีวิตความเป็นอยู่
- ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและปริมาณผลผลิตที่มีปริมาณมาก

๓. ด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติดและโรคเอดส์
- ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อน สวนสาธารณะ และลานกีฬา
- ปัญหาการให้บริการด้านสวัสดิการและนันทนาการแก่ผู้สูงอายุ และกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ยังไม่ได้มาตรฐานทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ
- การควบคุมและจัดการด้านสุขาภิบาลต่าง ๆ ยังไม่ได้ประสิทธิภาพ

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาล
- วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ไม่เพียงพอ
- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบต่างๆ
- บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานต่ำ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนขาดจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการและดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอย
- ปัญหาการถมที่และสิ่งก่อสร้างกีดขวางทางน้ำ
- ปัญหาการบุกรุกพื้นที่สาธารณะ

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ประชาชนขาดความรู้ในด้านการโภชนาการและสาธารณสุขมูลฐาน
- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยที่ดี
- การควบคุมโรคติดต่อยังขาดประสิทธิภาพ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- การสนับสนุน ส่งเสริมประเพณีอันดีงามกิจกรรมทางศาสนายังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
- การสนับสนุนทางการศึกษา ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

๒. ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ต้องการถนนในการสัญจรที่ได้มาตรฐานเป็นถนน คสล. หรือลาดยาง
- ต้องการให้ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- ต้องการให้ขยายเขตระบบบริการประปาให้เพียงพอและทั่วถึง
- ต้องการให้ปรับปรุงระบบการระบายน้ำให้มีมาตรฐาน ไม่มีน้ำท่วมขัง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมสินค้าการเกษตรให้มีมูลค่ามากขึ้น
- ต้องการให้พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนได้มีรายได้เพิ่มขึ้น
- ส่งเสริมให้ประชาชนผู้มีรายได้น้อย มีอาชีพเสริมเพื่อพัฒนารายได้เพิ่มขึ้น

๓. ด้านสังคม

- ต้องการให้ส่งเสริมประชาชน เยาวชน ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหายาเสพติด
- จัดให้มีสวนสาธารณะ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ลานกีฬาให้เพียงพอ
- จัดให้มีสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ และกลุ่มผู้ด้อยโอกาสให้ทั่วถึง
- ส่งเสริมให้ใช้หลักสุขาภิบาลชุมชนและสถานที่ในเขตเทศบาล

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- พัฒนาและปรับปรุงการให้บริการต่อประชาชนด้านต่าง ๆ
- ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลมากยิ่งขึ้น
- พัฒนาและปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
- จัดให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

- ป้องกันไม่ให้เกิดความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและเกิดมลภาวะระดับต่าง ๆ
- ต้องการให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ให้มีความสะอาด สวยงาม และมีความ

เป็นระเบียบเรียบร้อย

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านสาธารณสุขและป้องกันควบคุมโรคติดต่อแก่ประชาชน
- พัฒนาระบบบริการด้านสาธารณสุข

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- จัดงานประเพณีต่าง ๆ พร้อมทั้งส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นและเผยแพร่แก่คนทั่วไป
- จัดการเรียนการสอนให้ความรู้ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๒. วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่สำคัญมากที่สุดในการบริหารองค์กร เนื่องจาก “มนุษย์” นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและประโยชน์มากที่สุด หากองค์กรสามารถจัดการให้บุคลากรทุกคนมีศักยภาพในการทำงาน ย่อมส่งผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สายงานบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญต่อองค์กรอย่างมาก

HRMM คืออะไร

Human Resources Management คือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรภายในองค์กร ด้วยกลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ ในทุกรอบด้านของการทำงาน โดยมีจุดประสงค์ให้พนักงานสามารถทำงานตามหน้าที่ของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในการเติบโตและขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จมากขึ้นตามไปด้วย

บทบาทและหน้าที่ของ Human Resources Management คือ

๑. สรรหาและจัดการทรัพยากรด้านแรงงาน (Recruitment and Staffing) หน้าที่หลักในการทำงานของ HRM คือการ บริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลตั้งแต่ขั้นตอนวางแผนการจัดการด้านแรงงานประเมินกำลังคนว่ามีส่วนใดขาดไปหรือไม่ และทำการสรรหาบุคลากรใหม่ที่จะเข้ามาทำงานให้เหมาะสมต่อองค์กร รวมถึงการประเมินศักยภาพการทำงานของพนักงานทุกคนให้ดีที่สุด โดยต้องอาศัยความสามารถและกลยุทธ์ในการคัดเลือกคนให้ตอบโจทย์ เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๒. พัฒนาบุคลากร (Training and Development) เนื่องจากเทรนด์การบริหารจัดการองค์กรนั้นมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การที่พนักงานทุกคนมีความสามารถและความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนตนเองให้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรจะขับเคลื่อนต่อไปได้ เพื่อให้บุคลากรทุกคนภายในองค์กรได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็เป็นหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่จะต้องจัดการอบรมส่งเสริมทักษะและความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน และฝึกทักษะการบริหารงานด้วย เช่น การอบรมการทำงานเป็นทีม หรือ การอบรมการเป็นผู้นำ เป็นต้น

๓. บริหารอัตรากำลัง (Payroll Management) การบริหารอัตรากำลังของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ไม่ใช่การดูแลเฉพาะเรื่องการจ่ายเงินเดือนเท่านั้น ยังนับรวมถึงการดูแลระบบการจ่ายเงินเดือนให้ไม่มีปัญหา โดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการดูแลเรื่องของการทำเงินเดือน นอกจากนี้หน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรบุคคลยังรวมถึงการบริหารงบประมาณ การประเมินเงินเดือนให้แต่ละตำแหน่ง และการจัดการด้านการเงินอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน เช่น ประกันสังคม ประกันสุขภาพ ค่าชดเชย ภาษี และอื่น ๆ อีกมากมาย

๔. ดูแลประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน (Appraisals and Performance Management) เมื่อคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานในองค์กรแล้วฝ่ายทรัพยากรบุคคลยังคงต้องติดตามดูประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแต่ละคนว่าเป็นไปตามที่องค์กรต้องการหรือไม่หรือมีประสิทธิภาพการทำงานเหมาะสมต่อการจ้างงานต่อแค่ไหน รวมถึงการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานว่าควรปรับปรุงหรือพัฒนาในส่วนใดเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้สูงขึ้นไปอีกขั้น

๕. แก้ปัญหาและลดความขัดแย้ง (Conflict Resolution) การขัดแย้งของบุคลากรภายในเป็นเรื่องปกติ เนื่องจากในแต่ละองค์กรมีวัฒนธรรมที่แตกต่าง รวมถึงความหลากหลายของบุคลากร ตลอดจนเรื่องพื้นฐานของการศึกษาที่แตกต่างกัน อาจทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างกันได้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะเข้ามาช่วยในการแก้ไขปัญหา และลดปัญหาที่อาจทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ในอนาคต ตลอดจนการบริการต่าง ๆ ที่เป็นการช่วยเหลือพนักงานภายในองค์กร เช่น ประกันภัยสุขภาพ การกู้เงินฉุกเฉิน หรือแม้แต่การดูแลในเรื่องสิทธิการลาต่าง ๆ เป็นต้น

๖. การสร้างแรงงานสัมพันธ์ (Employee Relation) อีกหนึ่งหน้าที่ที่ขาดไปไม่ได้ในสายงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล นั่นคือ การสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้เกิดความสามัคคี ให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานร่วมมือกันได้ รวมถึงการดูแลประสานงานภายในองค์กรกับภายนอกองค์กรไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นได้ ไม่สร้างความแตกแยก หรือไม่อำนวยความสะดวกในการทำงานของให้กับแรงงาน ถ้าหากบุคลากรภายในองค์กรทำงานไม่สัมพันธ์กัน อาจก่อให้เกิดความเสียหายให้กับองค์กรได้

การทำงานของ HRM คือ การมุ่งเน้นไปที่การบริหารจัดการบุคคลโดยภาพรวม ตั้งแต่การเริ่มต้นเข้าทำงาน จนถึงการลาออกไปจากองค์กรให้ราบรื่น และไม่มีปัญหาร้องเรียนในมุมของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการดูแลระบบที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเงินเดือน การให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากพนักงานนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและความสำคัญอย่างมาก ยิ่งในโลกธุรกิจยุคใหม่เช่นนี้ พนักงานจะเป็นตัวการที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปข้างหน้า ดังนั้นการที่องค์กรสามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ดีมากเท่าไร ก็จะย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เพิ่มมากขึ้นเช่นกัน

๒. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development) คือ กรอบและกระบวนการในการพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งพนักงานยังเกิดการพัฒนาศักยภาพด้วย โดยการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรนั้นอาจทำได้หลายวิธีหรือหลายกระบวนการตั้งแต่การฝึกอบรม , การศึกษาผ่านการเรียนการสอนที่จริงจัง , การออกไปดูงานนอกองค์กร ตลอดจนถึงการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างกัน ซึ่งเมื่อพนักงานได้รับการพัฒนาแล้วก็สามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรพัฒนาและประสบความสำเร็จตามไปด้วยได้ คือ

๑. ต้องการให้พนักงานในองค์กรพัฒนาฝีมือ, ทักษะการทำงาน, ตลอดจนมีองค์ความรู้ต่างๆ ที่ดีขึ้น เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์กับการทำงานให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒. เพื่ออุดรอยรั่วของข้อบกพร่องต่างๆ ที่ทำให้เกิดการทำงานที่ผิดพลาด ตลอดจนแก้ไขปัญหาคือข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น มีประสิทธิภาพขึ้น

๓. เพื่อให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ให้ทุกคนรู้สึกถึงการดูแลขององค์กร ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพตลอดจนความสามารถให้ดียิ่งขึ้นเรื่อยๆ สร้างความก้าวหน้าให้เป็นรูปธรรม

๔. เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือในการใช้วัดผลพนักงาน ประเมินประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนคาดการณ์ศักยภาพขององค์กร

๕. เพื่อให้พนักงานมีความรักดีกับองค์กร ทั้งยังเป็นการรักษาพนักงานไว้ให้ต้องการร่วมงานกับองค์กรในระยะยาวด้วย

๓. หลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุคปัจจุบันนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) ถือเป็นภารกิจสำคัญของแทบทุกองค์กรไปแล้ว เพราะบุคลากรนั้นคือหัวใจสำคัญที่สุดที่จะทำองค์กรนั้นมีศักยภาพที่ดีขึ้นได้หรือไม่ ซึ่งหลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีสิ่งน่าสนใจดังนี้

๑. ประเมินสถานการณ์ตลอดจนความต้องการที่ถูกต้องและแท้จริง (Real Situations and Needs Assessments) การเริ่มต้นที่ถูกทิศทาง ทำให้เราเดินไปถึงเป้าหมายได้อย่างยอดเยี่ยม ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) ที่ดีควรเริ่มต้นที่การศึกษาตลอดวิจัยข้อมูลในด้านนี้อย่างจริงจัง เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ถูกต้อง และวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ตรงกับเป้าหมายที่ต้องการ ในขั้นตอนนี้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลในหลายองค์กรมักมองข้าม อาจคิดเอง ประเมินผลเอง โดยไม่มีการสำรวจข้อมูลมาก่อน ทางที่ดีที่สุดควรทำการสำรวจถึงข้อเท็จจริงอย่างจริงจัง อาทิ ปัญหาที่เกิดขึ้นสำหรับการทำงานในขณะนั้นตามสถานการณ์นั้นๆ หรือ ทักษะไหนที่จำเป็นเร่งด่วนที่สุดสำหรับการทำงานในตอนนี้เป็นต้น

โดยการสำรวจและประเมินผลความต้องการที่แท้จริงนั้นอาจทำได้จากการสร้างแบบสอบถามพนักงาน, การเรียกพนักงานมาสัมภาษณ์, การทำโพล์สำรวจของแผนกต่างๆ, ไปจนถึงการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้องที่สุด เพื่อที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะได้นำไปออกแบบแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ดีที่สุดเช่นกัน ตลอดจนสามารถประเมินความสามารถในการทำงานปัจจุบัน (Actual Performance) กับความสามารถที่องค์กรคาดหวัง (Desired Performance) ว่าตรงกันหรือไม่ หรือควรวางแผนพัฒนาอย่างไรให้เป็นไปในทางที่เหมาะสม

๒. ออกแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Development Programs Design)

ถึงแม้ว่าเราจะมีข้อมูลที่ดีสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพียงไร แต่หากใช้วิธีการพัฒนาที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมแล้ว ก็อาจทำให้ผลลัพธ์ได้นั้นสูญเปล่าหรือไม่ตอบโจทย์ได้เช่นกัน กระบวนการออกแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จึงเป็นขั้นตอนสำคัญไม่แพ้การหาข้อมูลที่ต้องทำตามความเป็นจริง หากฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ข้อมูลที่ดีมาแล้วก็ย่อมต้องวางแผนออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ติดตามไปด้วย อย่างเช่นหากเราพบว่าปัญหาของฝ่าย IT บริษัทคือการใช้โปรแกรมที่ไม่ทันสมัย เราก็ควรจัดคอร์สอบรมเพิ่มเติมในการเรียนรู้โปรแกรมให้ทันตามโลกด้วย ไม่ใช่เลือกอบรมในโปรแกรมเดิมซ้ำไปซ้ำมา หรือเลือกโปรแกรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง รวมถึงเลือกคอร์สเรียนที่ราคาถูกแต่โปรแกรมนั้นไม่ได้เป็นประโยชน์ตลอดจนไม่มีประสิทธิภาพสำหรับองค์กรเป็นต้น ซึ่งก่อนที่จะออกแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละอย่างนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรที่จะกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้เสียก่อน แล้วจึงค่อยลงรายละเอียดไปที่วิธีการต่างๆ ควรรู้ว่าควรพัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้เข้มข้นขึ้น, หรือควรพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพิ่มเติม หรือแม้แต่นำมาในสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องมาก่อน แต่เป็นประโยชน์สำหรับการทำงานในเวลานี้ เป็นต้น รวมถึงการออกแบบโปรแกรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับพนักงานด้วย

๓. การประเมินผล (Evaluation) การประเมินผลนั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากเราจะรู้ว่าการที่เราเลือกนำมาใช้นั้นมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับการนำมาใช้กับบุคลากรของเราหรือไม่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเองก็จะได้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นฐานข้อมูลที่สำคัญขององค์กรด้วย การประเมินผลนั้นควรทำทั้งในส่วนของการพัฒนาต่างๆ ไปจนถึงผู้เรียน (พนักงาน) เอง และควรเริ่มประเมินผลตั้งแต่วันแรกที่เริ่มโปรแกรมไปจนกระทั่งวันสุดท้ายที่สิ้นสุดการอบรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียด และดีที่สุด เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาศักยภาพพนักงานและองค์กรต่อไปด้วย

๔. สรุปและแจ้งผล (Conclusion and Feedback) หากเสร็จสิ้นกระบวนการแล้วควรทำสรุปผลต่างเพื่อเป็นฐานข้อมูลของบุคคลนั้นๆ ตลอดจนเป็นฐานข้อมูลสำคัญขององค์กร ขณะเดียวกันก็ควรแจ้งผลสรุปในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละครั้งไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย ตั้งแต่ผู้เข้ารับการฝึกฝน, หัวหน้างาน, หรือแม้กระทั่งผู้บริหารองค์กรเองก็ตาม ทั้งนี้เพื่อเป็นการรู้ความก้าวหน้าตลอดจนศักยภาพของแต่ละคน รวมถึงประเมินความสำเร็จของฝ่ายทรัพยากรบุคคลเองด้วย และประสิทธิผลที่เกิดขึ้นว่ามีคุณค่าต่อองค์กรหรือไม่ การสรุปและแจ้งผลนี้ไม่ใช่การจับผิดหรือตำหนิตายแต่เพื่อเป็นการรู้แนวทางในการพัฒนาตนเองต่อไปได้ด้วย

๔. ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบล กม.5

๑. เป็นแผนตามโครงการเพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหา และความต้องการของบุคลากรในองค์กรเพื่อตอบสนองนโยบายและพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น

๒. เป็นแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบล กม.5

๓. เป็นโครงการที่เน้นปฏิบัติจริง (Project Oriented) โดยมีการประสานงานขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๔. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล เป็นแผนงานที่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและดำเนินการในองค์กรเพื่อพัฒนาให้เป็นไปตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๕. ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. การเตรียมการจัดทำแผน การคัดเลือกกลยุทธ์และแนวทางพัฒนา
๒. การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
๓. การกำหนดวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางพัฒนา
๔. การจัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. การอนุมัติ และประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๖. ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล

๑. การบริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขึ้น เพราะภาวะต่างๆ ในการดำเนินงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากไม่มีการเตรียมตัวที่องค์กรก็จะประสบปัญหาในด้านต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาทางเศรษฐกิจที่ประสบโดยตรงและรวดเร็วต่อความอยู่รอดขององค์กร

๒. ปัจจุบันองค์กรมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นจำเป็นต้องใช้ความเป็นเลิศของผู้ปฏิบัติงาน การหาคนที่มีความรู้ความชำนาญก็จะยิ่งยากมากขึ้น เพราะว่าการที่จะฝึกอบรมคนให้มีความรู้ความชำนาญงานต้องใช้เวลามากขึ้นกว่าเดิม การใช้เวลามากขึ้นนั้นก็ทำให้ต้องมีการวางแผนทางด้านกำลังคนที่ยั่งยืนยิ่งขึ้น

๓. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่เทคโนโลยีใหม่ๆ จนแทบจะตามไม่ทันในทุกๆ ด้าน งานบางอย่างที่เคยใช้เวลาทำงาน หลายๆ ด้าน งานบางอย่างที่เคยใช้เวลาเพียงไม่กี่ชั่วโมง อันเนื่องมาจากการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ คนที่มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ย่อมเป็นสิ่งที่ต้องการขององค์กร

๔. กฎหมายและข้อกำหนดของรัฐ ในปัจจุบันรัฐได้ออกกฎหมายระเบียบปฏิบัติทางด้านแรงงานมากขึ้นโดยเฉพาะกฎหมายคุ้มครองสิทธิด้านแรงงาน ข้อกำหนดของรัฐส่วนมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะทางด้านการจำกัดการตัดสินใจทางการบริหาร ผลที่เกิดขึ้นก็คือจะก่อให้เกิดปัญหาการจ้างแรงงาน คือ แทนที่องค์กรจะจ้างงานได้ตามจำนวนตามที่ต้องการแต่จะทำให้จำกัดการจ้างในระดับหนึ่ง

๕. การสร้างความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เมื่อมีปัญหาแรงงานโดยคนงานร้องเรียนต่อกรมแรงงานว่าองค์กรไม่ได้ให้ความเท่าเทียมกันต่อผู้สมัครงาน องค์กรจะต้องแสดงหลักฐานการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการจ้าง การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง หรือการจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และไม่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน

๖. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกลยุทธ์ ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจดำเนินไปอย่างรุนแรงจนองค์กรทุกแห่งต้องกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรนั้นขึ้นมาเพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นแผนอย่างหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ขององค์กร

๗. ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

๑. สามารถปรับปรุงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์
๒. ช่วยบูรณาการกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์กับวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ทำให้บรรลุผลสำเร็จของการประหยัดในการจ้างพนักงานใหม่
๔. ช่วยขยายฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เพื่อช่วยในกิจกรรมด้านอื่นๆ ของทรัพยากรมนุษย์และเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานอื่นในองค์กร
๕. ช่วยให้บริการความต้องการในตลาดแรงงาน
๖. ช่วยประสานโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกันกล่าวคือ ช่วยให้แผนปฏิบัติการได้ผลตามความต้องการในการจ้างงาน

แผนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
เทศบาลตำบล กม.5 อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

.....

๑. นโยบายการบริหาร

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่
- ประกาศเทศบาลตำบล กม.5 เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่
- ประกาศเทศบาลตำบล กม.5 เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งของการลา การมาทำงานสายของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่
- ประกาศเทศบาลตำบล กม.5 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่
- ประกาศเทศบาลตำบล กม.5 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่

๒. การพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
เทศบาลตำบล กม.5 มีการตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนและค่าใช้จ่ายในการไปราชการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ จำนวน ๖ ส่วนราชการ ดังนี้ - โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาในสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับที่มีลักษณะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - โครงการฝึกอบรมการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ - โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับเพิ่มทักษะและยกระดับความพร้อมภาครัฐไปสู่หน่วยงานดิจิทัล	๔๖๐,๐๐๐.-บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่
- กิจกรรมเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่
- มาตรการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบล กม.5	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่

แผนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
เทศบาลตำบล กม.5 อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

.....

๑. นโยบายการบริหาร

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	งานการเจ้าหน้าที่
- ประกาศเทศบาลตำบล กม.5 เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	งานการเจ้าหน้าที่
- ประกาศเทศบาลตำบล กม.5 เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งของการลา การมาทำงานสายของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	งานการเจ้าหน้าที่
- ประกาศเทศบาลตำบล กม.5 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	งานการเจ้าหน้าที่
- ประกาศเทศบาลตำบล กม.5 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	งานการเจ้าหน้าที่

๒. การพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
เทศบาลตำบล กม.5 มีการตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนและค่าใช้จ่ายในการไปราชการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้จำนวน ๖ ส่วนราชการ ดังนี้ - โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาในสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับที่มีลักษณะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - โครงการฝึกอบรมการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ - โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับเพิ่มทักษะและยกระดับความพร้อมภาครัฐไปสู่หน่วยงานดิจิทัล	๔๖๐,๐๐๐.-บาท	←			→	หน่วยงานอื่น ๆ
- กิจกรรมเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	งานการเจ้าหน้าที่
- มาตรการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบล กม.5	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	งานการเจ้าหน้าที่