



**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙**

**เทศบาลเมืองประโคนชัย  
อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์**

จัดทำโดย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

## สารบัญ

บทที่	หน้า
<b>บทที่ ๑ บททั่วไป</b>	๑
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์กลยุทธ์ ของเทศบาลเมืองประโคนชัย	
<b>บทที่ ๒ การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>	๓
- มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard)	
- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	
- และหลักเกณฑ์การพัฒนา	
<b>บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	๖
- แต่งตั้งคณะทำงาน	
- ประชุมคณะทำงาน	
- กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	
- การดำเนินงานตามขั้นตอน	
<b>ภาคผนวก</b>	
- แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๙	
- ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เทศบาลเมืองประโคนชัย	

## คำนำ

เทศบาลเมืองประโคนชัย เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เทศบาลตำบลประโคนชัย ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลเมืองประโคนชัยขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนา

คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนั้นเพื่อให้เทศบาลเมืองประโคนชัย มีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลเมืองประโคนชัย จะนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นเทศบาลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

คณะทำงาน  
เทศบาลเมืองประโคนชัย

# บทที่ ๑

## บททั่วไป

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของเทศบาลเมืองประโคนชัย

### วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาเพื่อ “เป็นเทศบาลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

### พันธกิจ

- พัฒนาเทศบาลเมืองประโคนชัยให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
- ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับระดับจังหวัดและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย
- บริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรท้องถิ่นให้ทำงานอย่างมืออาชีพ
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการของเทศบาลเมืองวประโคนชัยให้สามารถส่งมอบบริการสาธารณะให้ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐาน

### ยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองประโคนชัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ๘ เป้าประสงค์ และ ๑๔ กลยุทธ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: การยกระดับขีดความสามารถของเทศบาลเมืองประโคนชัยให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. ระบบบริหารราชการของเทศบาลเมืองประโคนชัยเกิดผลสัมฤทธิ์ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑.๑ พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
	๑.๒ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของเทศบาลฯ อย่างเป็นระบบ
	๑.๓ นำการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์กร
๒. บุคลากรของเทศบาลฯ มีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๒.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเทศบาลฯ ให้มีขีดความสามารถสนองต่อยุทธศาสตร์ของจังหวัด
	๒.๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลฯ
๓. เทศบาลฯ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	๓.๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของเทศบาลฯ สำหรับใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลฯ

ประเด็น...

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล ประโคนชัยในการพัฒนาท้องถิ่น

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. เทศบาลฯ มีการบริหารจัดการที่ดีและมีการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพแก่ประชาชน	๑.๑ ส่งเสริมการบริหารจัดการของชุมชนตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.
	๑.๒ พัฒนาศักยภาพของ เทศบาลฯ ให้สามารถสนองตอบยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ
	๑.๓ ศึกษา วิจัย และติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาเทศบาลฯ
๒. เทศบาลฯ มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน การคลังให้สามารถพึ่งพาตนเอง	๒.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน การคลัง ของหน่วยงาน
๓. บุคลากรของ เทศบาลฯ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน	๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรของ เทศบาลฯ ให้สามารถส่งมอบบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: การสร้างและใช้ภาคีเครือข่ายในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการเทศบาลเมืองประโคนชัย

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. เทศบาลฯ สามารถใช้ภาคีเครือข่ายให้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งการพัฒนาเทศบาลเมืองประโคนชัย	๑.๑ สร้างกลไกให้ภาคีเครือข่ายการพัฒนาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานของ เทศบาลฯ
	๑.๒ เสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากร เทศบาลฯ และการสร้างและใช้ภาคีเครือข่าย
๒. เทศบาลฯ ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน	๒.๑ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุกถึงผลงานที่โดดเด่นของ เทศบาลฯ

**บทที่ ๒**  
**การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**  
**ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

เทศบาลเมืองประโคนชัย ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าวประกอบด้วย

มิติที่ ๑	ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
มิติที่ ๒	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓	ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๔	ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕	คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

◆ **มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่หน่วยงานมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ เทศบาลฯ บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของเทศบาลฯ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงาน (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

◆ **มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานได้จริง

๓) สัดส่วน...

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของหน่วยงานมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

◇ **มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของหน่วยงาน

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงาน ส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของหน่วยงาน

◇ **มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่หน่วยงานจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

◇ **มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่หน่วยงานมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการ...

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของหน่วยงาน

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของหน่วยงานกับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้หน่วยงานใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว หน่วยงานจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

**บทที่ ๓**  
**ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**  
**เทศบาลเมืองประโคนชัย**

เทศบาลเมืองประโคนชัย ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ**

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์จึงขอแต่งตั้ง คณะทำงาน  
ดำเนินการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร ดังนี้

- |  |                      |
|--|----------------------|
| ๑. นายกเทศบาลเมืองประโคนชัย              | ประธานกรรมการ        |
| ๒. ปลัดเทศบาลเมืองประโคนชัย              | กรรมการ              |
| ๓. รองปลัดเทศบาลเมืองประโคนชัย           | กรรมการ              |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการเทศบาลเมืองประโคนชัย | กรรมการ              |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคลเทศบาลเมืองประโคนชัย  | กรรมการ/และเลขานุการ |

**คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้**

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดความรู้ในเทศบาลเมืองประโคนชัย
๒. จัดทำแผนจัดความรู้ในองค์กร
๓. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน
๔. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
๕. ประชาสัมพันธ์การจัดความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

**๒. ประชุมคณะกรรมการ**

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลของ  
เทศบาลเมืองประโคนชัย ทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนฯ จึงได้มีการประชุมคณะกรรมการ เพื่อ  
ทบทวนเป้าหมาย แผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลพร้อมสรุปบทเรียนต่าง ๆ  
ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงาน ระบบการประเมินผล การสรรหา การ  
สร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ความผาสุก ความ  
พึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

**๓. คณะทำงานฯ ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ตามแนวทาง โดยมีข้อสรุปขั้นตอนการทบทวนแผนฯ ดังนี้**

๓.๑ การวิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็น  
ยุทธศาสตร์ และศึกษาข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องการ  
ประเมินสถานภาพและผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็นทิศทางความต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน

HR และการ...

HR และการวิเคราะห์แรงเสริม-แรงต้านของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล

๓.๒ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมการบรรลุ  
เป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๓.๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการ  
ปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๓.๔ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/  
โครงการรองรับ

๓.๕ การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง ต่อนายกเทศมนตรี

๓.๖ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนงาน/  
โครงการ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและงบประมาณ

๓.๗ การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิด  
การปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อ ๆ ไป

#### ๔. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

๔.๑ คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนา ซึ่งได้  
กำหนดวิสัยทัศน์ให้เทศบาลเมืองประโคนชัย เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการให้บริการประชาชนได้  
อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่งคือ พัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงทำให้เห็นทิศทางของ  
การพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหารทรัพยากร  
บุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ  
เทศบาลตำบลประโคนชัย การสร้างให้เทศบาลเมืองประโคนชัย เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำ  
การจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการ  
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้เทศบาลเมืองประโคนชัยบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมี  
การจัดระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตาม  
วิสัยทัศน์ดังกล่าว

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙**  
**เทศบาลเมืองประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์**

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ			
				ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.๖๘-ค.๖๘	ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.๖๙-มี.ค. ๖๙	ไตรมาสที่ ๓ เม.ย.๖๙-มิ.ย. ๖๙	ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.๖๙-ก.ย. ๖๙
<b>ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)</b>							
๑.	การจัดทำแผนอัตรากำลัง/ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำแผนอัตรากำลัง/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ อำนาจหน้าที่ พันธกิจของเทศบาลเมืองประโคนชัย</li> <li>- การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ตามแนวทาง กฎระเบียบ และประกาศของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)</li> <li>- การบริหารจัดการอัตรากำลังของเทศบาลเมืองประโคนชัย เช่น การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง โอน/ย้าย เป็นต้น</li> <li>- การบริหารจัดการระบบงานผ่านระบบออนไลน์ การอบรมผ่านระบบออนไลน์</li> <li>- บริหารจัดการระบบงาน ประชุมหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อทบทวนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและภารกิจของเทศบาลเมืองประโคนชัย</li> </ul>	๐	←			→

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาปีที่ดำเนินการ			
				ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.๖๔-ค.๖๔	ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.๖๕-มิ.ค. ๖๕	ไตรมาสที่ ๓ ส.ย.๖๕-มิ.ย. ๖๕	ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.๖๕-ก.ย. ๖๕
๒.	การจัดสวัสดิการความปลอดภัย และการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การส่งเสริมและบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรสุขภาวะ</li> <li>- จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลแก่ข้าราชการและพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นในองค์กร</li> <li>- กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Quality of work life) หรือกิจกรรม ๕ ส.</li> <li>- กิจกรรมแข่งขันกีฬา</li> <li>- การจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการและบุคลากรภายใน เทศบาลเมืองประโคนชัย</li> </ul>	๐	←			→
๓.	การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารอัตรากำลังคน มีการ ออกคำสั่งแต่งตั้ง คณะทำงานต่าง ๆ และนำข้อมูลบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ลงในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการในสังกัดเทศบาลเมืองประโคนชัย ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ลงในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR)</li> <li>- ข้อมูลแผนอัตรากำลังและข้อมูลทะเบียนประวัติบุคคลถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน และมีการตรวจสอบรับรองข้อมูล ระดับ อปท. ในระบบ LHR เป็นประจำทุกเดือน</li> </ul>	๐	←			→

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาปีที่ดำเนินการ			
				ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.๖๘-ค.๖๘	ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.๖๙-มิ.ค. ๖๙	ไตรมาสที่ ๓ เม.ย.๖๙-มิ.ย. ๖๙	ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.๖๙-ก.ย. ๖๙
<b>ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HUMAN Resource Development)</b>							
๑.	แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	- ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร และ สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากร บุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วย - ติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้ง ด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และการ นำผลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการ พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่าง ต่อเนื่อง - พัฒนาด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง	๐	←			→
๒.	การบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิง ยุทธศาสตร์การพัฒนา	- พิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ตามสายงาน และเป็นไปตามแผนพัฒนา บุคลากร โดยไปอบรมและพัฒนาตาม หลักสูตรสายงานหรือการอบรมต่างๆ จากหน่วยงานภาครัฐ	๗๕๐,๐๐๐	←			→

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ			
				ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.๖๘-ค.๖๘	ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.๖๙-มิ.ค. ๖๙	ไตรมาสที่ ๓ เม.ย.๖๙-มิ.ย. ๖๙	ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.๖๙-ก.ย. ๖๙
๓	กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมให้คำปรึกษาดังกล่าว</li> <li>- การจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง</li> <li>- จัดทำสรุปลงสาระสำคัญหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</li> </ul>	๐	←			→
๔	การพัฒนาความรู้เพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงาน	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๘	๓๕๐,๐๐๐	←			→

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง
		๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
	๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
		๒.๒ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลประโคนชัย	๒.๒.๑ ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลเมืองประโคนชัย
		๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
	๓. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ
๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ		๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดฐานข้อมูลบุคลากร

	๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
<b>มิติที่</b>	<b>ประเด็นยุทธศาสตร์</b>	<b>เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>
<b>๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะสมรรถนะในการทำงาน	๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง
	๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนการทัศน วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ
	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
		๔.๒ จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๔.๒.๑ จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน
	๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้	๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้
	๖. พัฒนานอกระบบให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้	๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการจัดการความรู้
๖.๒ องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม		๖.๒.๑ จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	

		๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้
<b>มิติที่</b>	<b>ประเด็นยุทธศาสตร์</b>	<b>เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>
<b>๔. ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	๑. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรเทศบาลเมืองประโคนชัย	๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
		๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองประโคนชัย	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร เทศบาลเมืองประโคนชัย
		๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลเมืองประโคนชัย	๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลเมืองประโคนชัย
<b>๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>	๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	๑.๑ การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรเทศบาลเมืองประโคนชัย
		๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
		๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

\*\*\*\*\*

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง  
 ของเทศบาลเมืองประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์  
 (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	คนครอง	อัตรว่าง
บริหารท้องถิ่น	๓	๓	๒	๑
อำนาจการท้องถิ่น	๑๘	๑๘	๑๓	๕
วิชาการ	๓๓	๓๓	๓๐	๓
ทั่วไป	๑๔	๑๔	๑๑	๓
ลูกจ้างประจำ	๕	๕	๕	๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓๓	๓๓	๓๒	๑
พนักงานจ้างทั่วไป	๗๔	๗๔	๖๔	๑๐
บุคลากรทางการศึกษา	๑๔	๑๐	๑๐	๔
<b>รวม</b>	<b>๑๗๓</b>	<b>๑๘๙</b>	<b>๑๖๖</b>	<b>๒๓</b>

\*\*\*\*\*