

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล มีการปรับปรุงแก้ไขบ่อยครั้ง
- การสรรหาและระบบการคัดเลือกข้าราชการพนักงาน ลูกจ้าง บางครั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ แต่ไม่มีผลกระทบต่อเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล
- การปฏิบัติงานในหลายๆด้านข้าราชการพนักงาน ยังคงยึดระบบการปฏิบัติมากกว่าวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

โอกาส (Opportunities : O)

- การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยระบบอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานด้วยกันด้วยการประชุมประจำเดือน
- พนักงานเทศบาลมีโอกาสดำเนินงานตามสายงาน

อุปสรรค (Threat : T)

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล มีการปรับปรุงแก้ไขบ่อยครั้ง
- พนักงานเทศบาลบางคนยังขาดการพัฒนาตนเองไม่เรียนรู้

- งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
- พนักงานเทศบาลบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัยของการเป็นข้าราชการที่ดี



ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อ การพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การ ปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)



แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล
อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง
ระยะเวลา 3 ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)



สำนักปลัด
เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล

วิสัยทัศน์ (Vision)

ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลห้วยฉัตร
แม่ตาลจะพัฒนาคนพัฒนางานมุ่งผลสัมฤทธิ์ตาม
หลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจที่ ๑

“ส่งเสริมการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานแก่
ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์”

พันธกิจที่ ๒

“พัฒนาระบบข้อมูล และความต้องการของ
ข้าราชการ พนักงานให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วด้วย
ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย”

พันธกิจที่ ๓

“พัฒนาบุคลากรทุกระดับตำแหน่งให้มีความ
ก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม ทัวถึงและต่อเนื่อง”

พันธกิจที่ ๔

“ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการพัฒนา
งานของตนโดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม”



วัตถุประสงค์ (Objection)

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบการบริหาร
จัดการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ตามหลักธรรมาภิบาล
๒. เพื่อนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสนับสนุนใน
การบริหารงานบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์
๓. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับการเพิ่มพูนความรู้
ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
และประสิทธิผล
๔. เพื่อยกระดับแนวความคิด ค่านิยม ให้บุคลากร
ทำงานบริการประชาชนโดยใช้หลักเมตตาธรรม

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. ให้มีการบริหารงานบุคคลที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ตามหลัก
ธรรมาภิบาล
๒. ให้มีการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการบริหารงาน
บุคคลของเทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาลให้จัดเป็นระบบ
และมีประสิทธิภาพ
๓. ให้มีระบบการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็น
ขั้นตอนและต่อเนื่อง
๔. มุ่งเน้นให้บุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล
เป็นผู้มีจิตใจ มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม



การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์เทศนิค

SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths: S)

- มีการปฏิบัติงานตามประกาศคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่องหลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล เช่นการสรรหาพนักงาน เจ้าหน้าที่มาดำรง
ตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลทุก
กระบวนการด้วยระบบคุณธรรม
- มีสายงานการบังคับบัญชากำหนดไว้อย่าง
ชัดเจนตามระเบียบ กฎหมายกำหนด เช่น การแบ่งส่วน
ราชการ เป็น ๓ ส่วนราชการ
- พนักงานเจ้าหน้าที่ทุกคนได้มีโอกาสเลื่อนขั้น
เลื่อนตำแหน่ง ตามความรู้ ความสามารถ และเป็นธรรม
- พนักงานและเจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรม
ศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่อย่างทั่วถึง
- ข้าราชการ พนักงาน เป็นบุคคลที่มีความรู้
ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานสูง เนื่องจาก
มีคุณวุฒิการศึกษาที่สูงและตรงตามตำแหน่งที่ปฏิบัติ
หน้าที่และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ
- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการบริหารงาน
บุคคล เช่น การบรรจุผู้มาดำรงตำแหน่ง การรับโอน
การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับให้ดำรงในตำแหน่ง
ที่สูงขึ้นของข้าราชการ ด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส

