

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
เทศบาลเมืองเขลางค์นคร อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง

ประเด็นตาม นโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ตามแผนฯ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด
๑. ด้านโครงสร้าง ระบบงานและการ บริหารอัตรากำลัง	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลเมืองเขลางค์นคร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ หรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	- เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบ อัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลเมือง เขลางค์นคร ให้มีความเหมาะสม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของ เทศบาล (ฉบับปรับปรุง)	- ปีละ ๑ ครั้ง
	๑.๒ กำหนดสมรรถนะหลัก, สมรรถนะ สายผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสาย งาน มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	- เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากร บุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน และ ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและ การบริหารผลตอบแทน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	- มีการกำหนดสมรรถนะหลัก, สมรรถนะสายผู้บริหาร และ สมรรถนะประจำสายงาน ไป ใช้ประกอบในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	- ใช้สมรรถนะใน การ ประเมิน พนักงาน ทุก ประเภท ทุกคน ในกระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคล

ประเด็นตาม นโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ตามแผนฯ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด
๒. ด้านการสรรหา, บรรจุ และ แต่งตั้ง การเลื่อนระดับและ การเปลี่ยนสายงาน	๒.๑ การสรรหาพนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง	- เพื่อทดแทนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้างที่พ้นจากตำแหน่ง ด้วยเหตุเกษียณ โอน (ย้าย) ลาออก หรือมีอายุครบ ๖๐ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	- อัตราตำแหน่งว่างของ พนักงานเทศบาล หรือ พนักงานจ้าง ไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของแผนอัตรากำลังที่ ใช้บังคับ	- มีการสรรหา และเลือกสรร พนักงาน (ประกาศ/ เผยแพร่การรับ โอน หรือขอใช้ บัญชี และ ประกาศสรรหา)
	๒.๒ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน ของพนักงานเทศบาล ทุกประเภท/ ระดับ	- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสาย งาน/อาชีพของพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่ง ประเภท และระดับ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	๑) มีการประชาสัมพันธ์ หรือ กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในความก้าวหน้า ของพนักงานเทศบาล ๒) พนักงานเทศบาลได้รับการ เลื่อนระดับ เมื่อมีคุณสมบัติ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ๓) สนับสนุนให้พนักงานเข้า รับการฝึกอบรมเสริมสร้าง ความรู้ ทักษะและประการณ์ ตามตำแหน่ง/สายงาน ๔) ส่งเสริมให้พนักงาน เทศบาลเข้ารับการสรรหา เพื่อเปลี่ยนสายงาน	๑) มีโครงการ ฝึกอบรม หรือ ตั้งงบประมาณ สนับสนุนการ ฝึกอบรม ๒) มีวารสาร/ เอกสาร ประชาสัมพันธ์

ประเด็นตาม นโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ตามแผนฯ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด
๒. ด้านการสรรหา, บรรจุและแต่งตั้ง การ เลื่อนระดับและการ เปลี่ยนสายงาน (ต่อ)	๒.๓ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน เทศบาล	- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสาย อาชีพของพนักงานเทศบาล ประเภททั่วไป และ ประเภทวิชาการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	- แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ส่วน ราชการ/ผู้มีคุณสมบัติเลื่อน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น - ให้ คำนะ นำนําใน การ ดำเนินงานขอรับการประเมิน เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในระดับ ที่สูงขึ้น	- พนักงาน เทศบาลได้รับ การแต่งตั้งใน ระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๒ ราย
๓. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๓.๑ มีกระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานถูกต้อง เป็นธรรม เสมอภาค และมีความโปร่งใส	- เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ ที่ระเบียบ กฎหมายกำหนดไว้	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	- พนักงานทุกรายได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย ความถูกต้อง เป็นธรรม	- กระบวนการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานแล้ว เสร็จ ภายใน ๓๐ วัน นับแต่ วันสิ้นรอบการ ประเมิน - จำนวน ๒ รอบ การประเมิน