



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลตำบลใหม่
อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา



สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|------|
| ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป | |
| ๑.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT) | ๑ |
| ๑.๒ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง | ๗ |
| ๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง | ๘ |
| ส่วนที่ ๒ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ | ๑๐ |
| ส่วนที่ ๓ การติดตามและประเมินผล | ๑๘ |

คำนำ

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบผลสำเร็จ

เทศบาลตำบลใหม่ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน



งานกรรเจ้ำน้ที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลใหม่ อำเภอนนสูง

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลใหม่

วิสัยทัศน์การพัฒนา

เทศบาลตำบลใหม่ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นจุดมุ่งหมาย ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์เทศบาล “คุณภาพชีวิตที่ดี มีชุมชนน่าอยู่ ผู้นำมีความเข้มแข็ง บึงกล่อแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ภูมิทัศน์ตำบลสวยงาม ยึดตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

๑. บริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค
๒. บริหารจัดการแหล่งน้ำ อนุรักษ์ ปันฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นแหล่งท่องเที่ยว
๓. ส่งเสริมอาชีพ และเศรษฐกิจให้มั่นคง ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ตลอดจนการศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลใหม่

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากาเกษตร
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา – วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมการศึกษา ระดับก่อนวัยเรียน อนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา
๒. สามารถพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรได้อย่างมีคุณภาพ ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอ
๓. มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง
๔. สามารถป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้ทุกรูปแบบอย่างมีประสิทธิภาพและทันการณ์ ลดการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน
๕. มีเส้นทางสัญจรทางบกที่อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการสัญจร ก่อให้เกิดความสะดวกสบายและความปลอดภัย
๖. เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาการทำนุบำรุงรักษาศาสนา และสืบสานพร้อมทั้งอนุรักษ์วัฒนธรรม
๗. มีการสัญจรไปมาสะดวก มีระบบสาธารณูปโภคที่ครอบคลุม มีมาตรฐาน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนของบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับองค์กรคาดหวัง (% Competency Fit)
๒. จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกัน
๓. จำนวนกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
๔. จำนวนกิจกรรมที่สร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนเกี่ยวกับการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๕. จำนวนกิจกรรมที่ทำร่วมกันในชุมชน พัฒนาคุณภาพชีวิต อย่างมีความสุข

ค่าเป้าหมาย

๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพสูงสุด และทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ
๒. การพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. ชุมชนมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๕. ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต อย่างมีความสุข

กลยุทธ์

เทศบาลตำบลใหม่ ได้กำหนดขอบเขตหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการเพื่อให้การพัฒนาเทศบาล สามารถดำเนินการไปตามพันธกิจหลัก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจที่กำหนดไว้ ครอบคลุมทั้งด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม ด้านสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสาธารณสุข ด้านเศรษฐกิจ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านการเมือง ดังนี้

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวก
๒. ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. พัฒนาคณะให้มีสุขภาพที่ดี ทั้งร่างกาย จิตใจ
๔. ส่งเสริมงานป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติด
๕. ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ และพืชเศรษฐกิจสร้างรายได้
๖. ทำนุบำรุงศาสนาวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๗. บำรุงรักษา พันธุ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๘. ส่งเสริม สนับสนุน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
๔. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลใหม่ มีความเชื่อมโยงในเชิงยุทธศาสตร์ที่เชื่อมต่อกันเพื่อให้เกิดภาพรวม เป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์ระดับมหภาคกับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี , แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/ภาค, ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัด และยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT)

เทศบาลตำบลใหม่ ได้จัดให้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินสถานการณ์สำหรับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางานของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยให้เทศบาลตำบลใหม่ สามารถวิเคราะห์ จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ตามหลักการ SWOT Analysis

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลใหม่

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)
๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)
๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการเงิน (Money)
๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)
๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม

| จุดแข็ง S | จุดอ่อน W | โอกาส O | ข้อจำกัด T |
|---|--|--|---|
| การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management) | | | |
| -มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงานท้องถิ่น | -มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กรยากต่อการบริหารจัดการ | -มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม | -ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง เกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง ระเบียบ กระทรวงมหาดไทย หนังสือชักข้อม ไม่มี ความชัดเจน ขาด แนวทางในการ ดำเนินการที่ถูกต้อง |
| จุดแข็ง S | จุดอ่อน W | โอกาส O | ข้อจำกัด T |
| การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man) | | | |
| -สามารถเปิดกรอบอัตรากำลังตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้ - ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | - บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ทำงานแทนกันไม่ได้ - ขาดการประเมินผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ | - ให้บริการสาธารณสุขรวดเร็วทั่วถึง | -บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา |
| จุดแข็ง S | จุดอ่อน W | โอกาส O | ข้อจำกัด T |
| การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการเงิน (Money) | | | |
| -งบประมาณรายจ่ายประจำปีมีเพียงพอต่อการพัฒนาพนักงานเทศบาล | งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนารายบุคคลได้รับการจัดสรรน้อย | เทศบาลตำบลใหม่สามารถห้งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนาทันต่อเวลา | |
| จุดแข็ง S | จุดอ่อน W | โอกาส O | ข้อจำกัด T |
| การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine) | | | |
| -มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง | บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีในการทำงาน | เทคโนโลยีที่มีสามารถทำงานได้รวดเร็วและทันเวลาและเหตุการณ์ | เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพอากาศและที่ตั้งทำให้ไม่สามารถทำงานได้ในเวลาเร่งด่วน |

| จุดแข็ง S | จุดอ่อน W | โอกาส O | ข้อจำกัด T |
|--|--|---|------------|
| การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม | | | |
| เทศบาลตำบลใหม่ ตั้งงบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทุกปี | บุคลากรหลากหลายประเภทตำแหน่ง หลากหลายคุณวุฒิและประสบการณ์ทำให้ไม่เข้าใจในระบบคุณธรรมจริยธรรมเท่าที่ควร | บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ | |

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลใหม่จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๘. ด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและการส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมให้เด็กเยาวชนรักในการออกกำลังกาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร

การพัฒนาคูคลากรของเทศบาลตำบลใหม่ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

บริหารทรัพยากรบุคคล ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม บนพื้นฐานธรรมาภิบาล เพื่อให้คูคลากรเป็นมืออาชีพ

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลใหม่ จัดทำพันธกิจ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาคูคลากร และบรรลุดัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลใหม่ เช่น

- พัฒนาคูคลากรเทศบาลตำบลใหม่ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- พัฒนาคูคลากรเทศบาลตำบลใหม่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- พัฒนาคูคลากรเทศบาลตำบลใหม่ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้รับการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลใหม่

ค่านิยม (Value) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลใหม่

“มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จิตบริการ มุ่งเน้นให้บริการประชาชน บนพื้นฐานธรรมาภิบาล”

เทศบาลตำบลใหม่ ได้กำหนดค่านิยมด้านการพัฒนาทรัพยากร (Value) เพื่อผลักดันและขับเคลื่อนการพัฒนาคูคลากรของเทศบาลตำบลใหม่ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ตลอดจนสามารถถ่ายทอดไปสู่คูคลากรทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ให้เห็นความสำคัญและได้รับการปลูกฝังค่านิยมด้านการพัฒนาคูคลากรอันจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่เทศบาลตำบลใหม่กำหนด

เป้าประสงค์ (Goal)

เทศบาลตำบลใหม่ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาคูคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลใหม่ ดังนี้

- คูคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจเทศบาลตำบลใหม่
- เทศบาลตำบลใหม่ มีการวางแผนพัฒนาคูคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลตำบลใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เทศบาลตำบลใหม่ ได้กำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากร ได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
๒. ด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร เทศบาลตำบลใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศูนย์บุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

| วัตถุประสงค์ และ เป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย ประจำปี ๒๕๖๗ (คน) | งบ ประมาณ (บาท) | ระยะเวลาในการดำเนินการ | | | | | | | | | | | วิธีการพัฒนา บุคลากร | หน่วยงาน ดำเนินการ | | | |
|--|---|--|-------------------------------|-----------------|------------------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|----------------------|--------------------|------|-----------------------------|-------------------------------|
| | | | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | | | ก.ย. | | |
| บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | ๑.โครงการฝึกอบรม หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่ | ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการ หรือพนักงาน ส่วน ท้องถิ่นบรรจุใหม่ใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ร้อยละ ๑๐๐) | ๖ คน | ๗๐,๐๐ | | | | | | | | | | | | | | | - การฝึกอบรม | กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น |
| | ๒. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐) | ๔๒ | ๒๔๐,๐๐๐ | | | | | | | | | | | | | | | - การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ | กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น |
| | รวม | | ๔๘ | ๒๔๗,๐๐๐ | | | | | | | | | | | | | | | | |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

| วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย ประจำปี ๒๕๖๗ | งบ ประมาณ (บาท) | ระยะเวลาในการดำเนินการ | | | | | | | | | | | วิธีการพัฒนา บุคลากร | หน่วยงาน ดำเนินการ | | |
|--|--|---|--------------------------------|-----------------------|------------------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|-------------------------|-----------------------|---------------------------------|--|
| | | | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | | | ก.ย. | |
| ๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | ๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๔๕ คน | ๓๐,๐๐๐ | | | | | | | | | | | | | | - การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ | เทศบาลตำบลใหม่ |
| ๒. บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑.โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี | ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕) | ๓ | ๑๓,๐๐๐ | | | | | | | | | | | | | | - การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ | - สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ |
| ๓. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรม ในการปฏิบัติงาน | ๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มเพิ่มทักษะด้านดิจิทัล และการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๔๕ | ๑๐๐,๐๐๐ | | | | | | | | | | | | | | - การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ | - สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ - เทศบาลตำบลใหม่ |
| | | รวม | ๙๒ | ๑๔๓,๐๐๐ | | | | | | | | | | | | | | | |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

| วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย ประจำปี ๒๕๖๗ | งบ ประมาณ (บาท) | ระยะเวลาในการดำเนินการ | | | | | | | | | | | วิธีการพัฒนา บุคลากร | หน่วยงาน ดำเนินการ | | | |
|---|---|---|--------------------------------|-----------------------|------------------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|-------------------------|-----------------------|------|--|--------------------------------------|
| | | | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | | | ก.ย. | | |
| ๑.บุคลากรที่ รับผิดชอบสามารถ ดำเนินการ บริหารงานบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑.โครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ การ บริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านการประเมิน การทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๔ | ๑๕,๐๐๐ | | | | | ← | | | | | | | | | | - การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ | - สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ |
| ๒.ส่วนราชการมีการ จัดการความรู้ของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น | ๒.โครงการเรียนรู้ ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e- Learning) | ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านการเรียนรู้ ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐) | ๔๕ | ไม่ใช้ งบประมาณ | ← | | | | | | | | | | | | | | - การฝึกอบรม - การเรียนรู้ ด้วยตนเองผ่าน สื่อ อิเล็กทรอนิกส์ | - สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ |
| | ๓.โครงการประกวด การจัดการความรู้ ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของส่วน ราชการมีการจัดทำ คู่มือการปฏิบัติงาน และคู่มือการ ให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ / ส่วน ราชการ) | ๗ | ไม่ใช้ งบประมาณ | | | | | | | | | | | | | → | | - การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ | เทศบาลตำบลใหม่ |
| | | รวม | ๕๖ | ๑๕,๐๐๐ | | | | | | | | | | | | | | | | |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม แลกการสร้างความสุขในองค์กร

| วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย ประจำปี ๒๕๖๗ | งบ ประมาณ (บาท) | ระยะเวลาในการดำเนินการ | | | | | | | | | | | วิธีการพัฒนา บุคลากร | หน่วยงาน ดำเนินการ |
|---|--|--|--------------------------------|-----------------------|------------------------|------|------|--------|------|-------|-------|------|-------|------|------|---------------------------------|-----------------------|
| | | | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | | |
| ๑.บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็น ข้าราชการที่ดี | ๑.โครงการอบรม เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของ เทศบาลตำบลใหม่ | ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านการประเมิน การทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๕๐ | ๒๐,๐๐๐ | | | | ←————→ | | | | | | | | - การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ | เทศบาลตำบลใหม่ |
| | ๒.โครงการจัด กิจกรรมการต่อต้าน ทุจริต คอร์รัปชัน ใน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากร ที่ประกาศ เจตนารมณ์และเข้า ร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐) | ๖๐ | ๓๐,๐๐๐ | | | | ←————→ | | | | | | | | - การฝึกปฏิบัติ | เทศบาลตำบลใหม่ |
| ๒.บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ดี และสร้าง ความสมัครสมาน สามัคคีในองค์กร | ๑.โครงการจัดกีฬา ของบุคลากรสังกัด องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐) | ๖๐ | ๕๐,๐๐๐ | | | | ←————→ | | | | | | | | - การฝึกปฏิบัติ | เทศบาลตำบลใหม่ |
| | ๒.โครงการอบรม และศึกษาดูงานเพิ่ม ศักยภาพการ ปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง | ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านการประเมิน การทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๕๐ | ๒๐๐,๐๐๐ | | | | ←————→ | | | | | | | | - การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ | เทศบาลตำบลใหม่ |
| | | รวม | ๒๒๐ | ๒๘๐,๐๐๐ | | | | ←————→ | | | | | | | | | |

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

๑.นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

| วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย ประจำปี ๒๕๖๗ | งบ ประมาณ (บาท) | ระยะเวลาในการดำเนินการ | | | | | | | | | | | หน่วยงาน ดำเนินการ | | |
|---|----------------------------------|--|--------------------------------|-----------------------|------------------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|-----------------------|------|-------------------------------------|
| | | | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | | ก.ย. | |
| เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการตรวจสอบการใช้ ตำแหน่งของเทศบาล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มี ประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผล ตลอดจน เพื่อควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคล | ๑.การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี | ก.กทจ.นม มีมิติ เห็นชอบให้ ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี | ๑ ครั้ง | ไม่ใช้ งบประมาณ | | | | | | | | | | | | | | งานกรรเจ้าหน้าที สำนักปลัดเทศบาล |
| รวม | | | ๑ ครั้ง | - | | | | | | | | | | | | | | |

๒.นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

| วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย ประจำปี ๒๕๖๗ | งบ ประมาณ (บาท) | ระยะเวลาในการดำเนินการ | | | | | | | | | | | หน่วยงาน ดำเนินการ | | |
|---|--|---|--------------------------------|-----------------------|------------------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|-----------------------|------|-------------------------------------|
| | | | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | | ก.ย. | |
| เพื่อสรรหาคัดมา ดำรงตำแหน่งตาม ระเบียบหลักเกณฑ์ที่ กำหนด | ๑.สรรหาคัดมากร สาย งานผู้บริหารและสาย งานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดย วิธีการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือก ฯลฯ | ๑.หน่วยงานได้ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมา ดำรงตำแหน่งครบ ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี | ๑ ครั้ง | ไม่ใช้ งบประมาณ | | | | | | | | | | | | | | งานกรรเจ้าหน้าที สำนักปลัดเทศบาล |
| | ๒.สรรหาพนักงาน จ้าง โดยยึดหลัก สมรรถนะ ความเท่า เทียมในโอกาสและ ประโยชน์ของทาง ราชการเป็นสำคัญ | ๒.กระบวนการ ทำงานเป็นไปตาม ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ กำหนด | ๑ ครั้ง | ไม่ใช้ งบประมาณ | | | | | | | | | | | | | | งานกรรเจ้าหน้าที สำนักปลัดเทศบาล |
| รวม | | | ๑ ครั้ง | - | | | | | | | | | | | | | | |

๔.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

| วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย ประจำปี ๒๕๖๗ | งบ ประมาณ (บาท) | ระยะเวลาในการดำเนินการ | | | | | | | | | | | หน่วยงาน ดำเนินการ | | | |
|--|---|---|--------------------------------|-----------------------|------------------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|-----------------------|------|--|--------------------------------------|
| | | | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | | ก.ย. | | |
| เพื่อให้มีการระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และ ตรวจสอบได้ | แต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรองการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ | คณะกรรมการ กลั่นกรองฯ ดำเนินการประชุม และแจ้งผลการ ประเมินให้ผู้รับ การประเมินครบ ทุกคน | ๒ ครั้ง | ไม่ใช้ งบประมาณ | ←→ | | | | | | | ←→ | | | | | | | -งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล |
| รวม | | | ๒ ครั้ง | - | | | | | | | | | | | | | | | |

๕.นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

| วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย ประจำปี ๒๕๖๗ | งบ ประมาณ (บาท) | ระยะเวลาในการดำเนินการ | | | | | | | | | | | หน่วยงาน ดำเนินการ | | | |
|--|---|--|--------------------------------|-----------------------|------------------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|--|------|--|--|
| | | | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | | ก.ย. | | |
| เพื่อใช้เป็นมาตรฐาน ทางจริยธรรมของ พนักงานส่วนท้องถิ่น | ประชาสัมพันธ์ให้ พนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง รับทราบ ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ เป็นปัจจุบัน | ๑.พนักงานทุกคน รับทราบและ เข้าใจประมวล จริยธรรม ๒.ไม่มีข้อร้องเรียน เกี่ยวกับจริยธรรม ของพนักงาน | - | ไม่ใช้ งบประมาณ | ←→ | | | | | | | | | | | -งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล -งานนิธิการ สำนักปลัดเทศบาล | | | |
| รวม | | | - | - | | | | | | | | | | | | | | | |

ส่วนที่ ๓

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากร มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
๓. มอบหมายงานการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานรวบรวมข้อมูล พร้อมรายงานผลการดำเนินงานให้นายกเทศมนตรีทราบทุกปี

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันที่กลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลใหม่
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชา ต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)