



ประกาศเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจของหน่วยงานตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

เทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑.ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

๒.จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓.มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔.จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕.จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล

๒.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓.พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔.ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

๕.พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑.พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๒.ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๓.เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

นโยบายด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดจัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑.ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒.ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓.ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร

๔.ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๕.ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

นโยบายด้านการบริหาร

๑.กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

๒.มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้

๓.มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

๔.มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๕.มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการ ภายใน เทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- ๑.บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความเป็นตามพันธกิจ
- ๒.พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๓.พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๔.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน โดยให้มีอัตรากำลังในแผน

อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

- ๑.สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการ ความรู้
- ๒.ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด
- ๓.ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔.จัดทำ “แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)” เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิด พัฒนาการของความรู้หรือการจัดการความรู้ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

นโยบายด้านภาระงาน

- ๑.มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน
- ๒.มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน
- ๓.บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงาน จะต้อง มีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและ ปรับปรุง ภาระงานประจำทุกเดือน โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของส่วนราชการ ในเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมแยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการ ปฏิบัติหน้าที่ที่กรอบการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

- ๑.ให้ทุกงานในทุกกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
- ๒.ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทาง ในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
- ๓.ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่ได้รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตาม แผนแม่บทสารสนเทศของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมงานการเจ้าหน้าที่ต้องมี การประชาสัมพันธ์ผ่าน เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

- ๑.มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไข ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ
- ๒.ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน ร่วมกัน

- ๓.สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม
- ๔.ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕.ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนา ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ ประสิทธิภาพ สูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

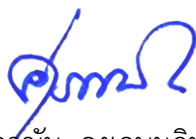
นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนด มาตรฐาน ทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวล ขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นและ ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

- ๑.พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
- ๒.พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
- ๓.พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของ ประชาชนเป็นหลัก
- ๔.พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
- ๕.พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นางศุภกานัน คงเกษมภิบาล)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองไผ่ล้อม



แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ของ

เทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“มุ่งพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้มีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรม คักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

๔.๓ ค่านิยม

“ทำงานอย่างมืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๘	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณปี ๒๕๖๗	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑๔,๔๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักบริหารการศึกษา หลักสูตรนักบริหารสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม หลักสูตรอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๕	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	๓๒๙,๕๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๘ (คน)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณปี ๒๕๖๗	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น (ต่อ) หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า หลักสูตรเจ้าพนักงานสุขาภิบาล หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๕	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	๓๒๙,๕๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๑๑		๖๗๓,๔๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๗	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณปี ๒๕๖๗	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	๓๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการตามมาตรฐานตำแหน่งงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด	๕๐	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	๗๐๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
รวม			๖๕		๑,๐๐๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๘	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณปี ๒๕๖๗	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑)บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๕	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒)โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน	๖	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา

	ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)					ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการ จัดการความรู้ของ เทศบาลตำบลหนองไผ่ ล้อม	มีการจัดการความรู้ของเทศบาล ตำบลหนองไผ่ล้อม	ร้อยละของส่วนราชการมี การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และคู่มือการให้บริการ ประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วน ราชการ)	๖	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบล หนองไผ่ล้อม
รวม			๔๗		๒๒๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๘	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณปี ๒๕๖๗	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบล หนองไผ่ล้อม
	๒) การจัดกิจกรรมการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรมการต่อต้านการทุจริต (ร้อยละ ๑๐๐)	๘๐	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	๑) การฝึกปฏิบัติ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบล หนองไผ่ล้อม
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	โครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะและประสิทธิภาพ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ (ศึกษาดูงาน)	ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๗๐	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	๓๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบล หนองไผ่ล้อม
รวม			๒๔๐		๓๒๐,๐๐๐		



ประกาศเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

.....

ตามที่เทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เป็นไปตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๙๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้นโดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมและจัดทำให้ครอบคลุมถึงฝ่ายการเมือง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

ดังนั้นเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมจึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีผลบังคับใช้วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นางสุภาณัน คงเกษมภิบาล)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองไผ่ล้อม



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

ของ

เทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม
อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
เทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม อำเภอมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
1	การวางแผนกำลังคน	ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ และเกิดผลดีต่อประชาชน	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ 1 ส.ค. – 30 ก.ย. 68	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
2	ดำเนินการตามประกาศแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569	ดำเนินการตามกรอบแผนอัตรากำลังรองรับภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ และเกิดผลดีต่อประชาชน	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ 1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
3	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	ดำเนินการสรรหาตามกรอบแผนอัตรากำลัง เช่นการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกโดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ 10 ของอัตรากำลังทั้งหมด	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ 1 ต.ค. 67. – 31 พ.ค. 68	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
4	โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ 2567 โดยมีผู้เข้าร่วมอบรมโครงการ 58 คน	- ดำเนินการตามระยะ เวลาที่ระบุไว้ตามแผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2568 - ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในการป้องกันการทุจริต ความซื่อสัตย์สุจริต สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ สิ้นปีงบประมาณ 2567 ไม่พบข้อบกพร่องจากหน่วยงานที่ตรวจสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการเรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบ - ผู้เข้าร่วมอบรมมีจิตสำนึกและตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ทราบถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหาการทุจริต	20,000 บาท	วันที่ 1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
5	กิจกรรมการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในเทศบาล	มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ร้อยละ 100	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ 4 มี.ค. 67	สำนักปลัดเทศบาล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา	หมายเหตุ
6	โครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้พัฒนาทักษะและประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลลูกจ้างและพนักงานจ้างปีงบประมาณ 2567 โดยมีผู้เข้าร่วมอบรมโครงการ 79 คน	1. ดำเนินการตามระยะเวลาที่ระบุไว้ตามแผนการดำเนินงาน ประจำปี งบประมาณ 2568 2. ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการทำงาน มีวินัยและการรักษาวินัย พร้อมกับน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันเป็นรากฐานที่ดีต่อการทำงานทุกระดับชั้นตอน 3. ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ หนังสือสั่งการ กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ และสามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานให้สอดคล้องกับแนวนโยบายผู้บริหาร	200,000 บาท	วันที่ 1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
7	กิจกรรมวันเทศบาล 24 เมษายน 2567	1. ดำเนินการตามระยะเวลาที่ระบุไว้ตามแผนการดำเนินงาน ประจำปี งบประมาณ 2568 2. ดำเนินการทำความสะอาด 5 ส. (Big Cleaning) สำนักงานเทศบาล	10,000 บาท	วันที่ 24 เม.ย. 68	สำนักปลัดเทศบาล
8	ดำเนินการประเมินพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะและสมรรถนะแต่ละตำแหน่ง	1. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ครั้งที่ 1 ครั้งที่ 2 2. มีการประเมินพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อใช้ประกอบในการจัดส่งเข้ารับการฝึกอบรม และการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	รอบการประเมิน 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. – 31 มี.ค.) ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. – 30 ก.ย.)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

การติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผนและในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารและสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมต่อไป

.....