

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙  
ของเทศบาลตำบลพันดุง  
อำเภอขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา



# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วิสัยทัศน์	๑
๓. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑
๕. วัตถุประสงค์	๑
๖. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒
๗. ยุทธศาสตร์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕
๘. การติดตามและประเมินผล	๑๕
๙. บทสรุป	๑๕

## ๑. หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๕ ข (๒) ได้กำหนดไว้ว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้นมีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลพินดุง จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลต่อไป

## ๒. วิสัยทัศน์ (VISION)

“สร้างหมู่บ้านและชุมชนให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน”

## ๓. พันธกิจ (MISSION)

๑. การพัฒนาหมู่บ้านให้น่าอยู่ มีความเข้มแข็ง โดยให้บริการสาธารณะโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นที่เพียงพอ เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน และทางด้านเศรษฐกิจ
๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ การศึกษา สาธารณสุข การเกษตร ตลอดจน อนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรม อันดิงามภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจัดสิ้นยาเสพติด
๔. จัดการสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน
๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีความร่วมมือจากทุกภาครัฐ และประชาชน

## ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลพินดุง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ เพื่อพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

## ๕. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลพินดุง มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลตำบลพินดุง มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓. เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดย การประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพใน บริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้าน คุณธรรมและจริยธรรม

๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลพินดุง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการ ให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

### **การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลพินดุง เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและเป็น เครื่องมือสำคัญ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพินดุง ให้มีประสิทธิภาพตามนโยบาย นี้

#### **๑. ด้านการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบ อัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของเทศบาลตำบลพินดุง

๑.๒ การสรรหาพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง สายงาน ที่ว่างโดยวิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก ให้ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) กำหนด

๑.๓ การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะและ ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) และคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนด

#### **๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร**

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตามหลักสมรรถนะด้านต่างๆ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ในหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น สถาบันการศึกษาหรือ หน่วยงานต้นสังกัด หรืองานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการ กิจกรรม พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเพื่อ เสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับการพัฒนาบุคลากรให้ทันสมัย รวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒.๔ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) กำหนด

### ๓. ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้เส้นทางความก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชย สร้างความผูกพันในองค์กร ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๓.๒ กำหนดให้มีกิจกรรม/โครงการยกย่องชมเชยพนักงานดีเด่นในองค์กร

๓.๓ ดำเนินการให้ได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามที่ระเบียบกำหนด

๓.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ และการต่อสัญญาจ้าง เป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม

### ๔. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

เทศบาลตำบลพันดุง แจ้งให้บุคลากรในสังกัด ทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลพันดุง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงการควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๔.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

### ๕. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทตำแหน่งอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมมุ่งเน้นระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม การบริหารทรัพยากรและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยสามารถวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารและภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารและภารกิจในความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าตอบแทน เงินรางวัล ประจำปี การเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การย้าย การโอน และรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารทรัพยากรมนุษย์เรื่องอื่นๆ รวมถึงมีแนวทางรองรับในกรณีที่บุคลากรไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปี เช่น มีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เป็นต้น

เน้นระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการประเมินจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถวัดประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมโดยคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมิน

๒. ผลงานต้องชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา

๓. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตมมผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

#### ๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน การจัดสภาพแวดล้อม มีความสะดวกสบายในการทำงาน มีห้องน้ำสะอาด มีการแบ่งพื้นที่เพื่อการปฏิบัติงาน การมีพื้นที่ในการให้บริการประชาชน การจัดเก็บเอกสารเป็นระเบียบเรียบร้อย และการจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี

#### ๗. ด้านการรักษาไว้

เทศบาลตำบลพันดุง ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคล ส่วนกลาง เพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าครองชีพชั่วคราว เงินประจำตำแหน่ง กิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การมอบเกียรติบัตรให้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างที่มีการปฏิบัติงานดีเด่นในด้านต่างๆ

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลพันดุง อำเภอขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ที่ตั้งไว้	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลาดำเนินการ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่ จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตาม เกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านหลักสูตร ปฐมนิเทศ ข้าราชการ หรือพนักงาน ส่วน ท้องถิ่นบรรจุ ใหม่ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๓,๕๐๐	- การฝึกอบรม	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๒) โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ตาม สายงานของ ข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรตาม สายงานของ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๙๐)	๑๖๗,๕๐๐	- การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๓) กิจกรรมให้ความรู้และ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้ บุคลากรในสายงาน	ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๙๐)	ไม่ใช้ งบประมาณ	- การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
		<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๒๐๑,๐๐๐</b>		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ที่ตั้งไว้	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลาดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงาน และพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการ ทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรม การบริหารงานบุคคล ของ อปท. หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานผล การฝึกอบรมตามที่ กำหนด (ระดับ ๕)	๑๕,๐๐๐	- การฝึกอบรม	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๒) โครงการฝึกอบรม การจัดทำงบประมาณ รายจ่าย ของ อปท. หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานผล การฝึกอบรมตามที่ กำหนด (ระดับ ๕)	๓๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๓) โครงการฝึกอบรม ความรู้ด้าน ระเบียบ และกฎหมาย ของ อปท. หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง		๑๕,๐๐๐	- การฝึกอบรม	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
		<b>รวม</b>	<b>๑๐๐,๐๐๐</b>		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ที่ตั้งไว้	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลาดำเนินการ
๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔) โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม ความรู้เกี่ยวกับเบี่ยงชีฟ ผู้สูงอายุ ผู้พิการและป่วยเอดส์ ของ อปท. หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานผล การฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๕) โครงการอบรมเพื่อเพิ่ม ความรู้เกี่ยวกับสภา ของ อปท. หรือหลักสูตรอื่นที่หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานผล การฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๖) โครงการฝึกอบรมความรู้ เกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ด้านการเงินและบัญชี ของ อปท. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานผล การฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
		รวม	๓๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ที่ตั้งไว้	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลาดำเนินการ
๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๗) โครงการฝึกอบรมด้านการ จัดซื้อจัดจ้าง ของ อปท. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานผล การฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑๕,๐๐๐	- การฝึกอบรม	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๘) โครงการอบรมการบริหารงานช่าง ของ อปท. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานผล การฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑๕,๐๐๐	- การฝึกอบรม	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๙) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับงานสาธารณสุข ของ อปท. หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานผล การฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
		<b>รวม</b>	<b>๔๐,๐๐๐</b>		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ที่ตั้งไว้	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลาดำเนินการ
๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑๐) โครงการฝึกอบรม เกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลของครู และ บุคลากรทางการศึกษา ของ อปท.หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕,๐๐๐	- การฝึกอบรม	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๑๑) โครงการอบรม การบริหารงานของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของ อปท.หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕,๐๐๐	- การฝึกอบรม	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๑๒) โครงการอบรมความรู้ เกี่ยวกับระเบียบและกฎหมาย ของการตรวจสอบภายใน ของ อปท. หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
		<b>รวม</b>	<b>๔๐,๐๐๐</b>		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ที่ตั้งไว้	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลาดำเนินการ
๓) บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทางด้านดิจิทัล พัฒนาวัตกรรมในการ พัฒนางาน	๑) โครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะ ด้านดิจิทัลและการพัฒนา นวัตกรรม และในยุคดิจิทัล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๒) โครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มทักษะ ด้านการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๓) โครงการฝึกอบรม ความรู้เกี่ยวกับโปรแกรม คอมพิวเตอร์ด้านการเงินและ บัญชีของ อปท. หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
		รวม	๒๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ที่ตั้งไว้	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลาดำเนินการ
๓) บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทางด้านดิจิทัล พัฒนาวัฒนธรรมในการ พัฒนางาน	๔) โครงการฝึกอบรม ความรู้ทางด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ด้านแผนที่ภาษี และการ จัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
		รวม	๑๕,๐๐๐		
		รวมทั้งสิ้น	๒๖๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ที่ตั้งไว้	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลาดำเนินการ
๑) บุคลากรที่ รับผิดชอบสามารถ ดำเนินการบริหารงาน บุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ การบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๕,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๒) โครงการเรียนรู้ ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ ด้วยตนเอง	ไม่ใช่ งบประมาณ	- การอบรม	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒) ส่วนราชการมี การจัดการความรู้ ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	๒) โครงการประกวด การจัดการองค์ความรู้ ของเทศบาลตำบลพันดุง	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน และคู่มือการให้บริการ ประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๖,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
		รวม	๓๑,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ที่ตั้งไว้	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลาดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม ที่ดีในองค์กร	๑) โครงการจัดกิจกรรม ด้านการทุจริตคอร์รัปชัน ของตำบลพันดุง	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์ และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๐,๐๐๐	- การฝึกปฏิบัติ	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนาเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคร สมานสามัคคี	๑) โครงการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๑๐,๐๐๐	- การศึกษาดูงาน - การฝึกอบรม	ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
		รวม	๒๓๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙  
เทศบาลตำบลพินดุง อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ	งบประมาณ ที่ตั้งไว้	หมายเหตุ
๑.	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๓	๒๐๑,๐๐๐	
๒.	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง	๑๗	๒๖๐,๐๐๐	
๓.	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กร แห่งการเรียนรู้	๓	๓๑,๐๐๐	
๔.	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๒	๒๓๐,๐๐๐	
<b>รวม</b>			<b>๗๒๒,๐๐๐</b>	

**๘. การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันนับแต่วันกลับจากการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงาน มาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาลต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment :LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือคนละ ๑ หลักสูตร/ปี

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๘. ระดับความสำเร็จของแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ระดับ ๕)

**๙. บทสรุป**

การบริหารงานบุคคลตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระดับกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ตลอดจน แนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนา บุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการ ยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ปัจจุบัน