



**แผนการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่
ประจำปีงบประมาณ**

พ.ศ. ๒๕๖๙

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลบ้านใหม่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๑๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่ เป็นผู้นำนโยบาย แผนงาน โครงการ ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

วิสัยทัศน์ (Vision) “บริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม บนพื้นฐานธรรมาภิบาล เพื่อให้บุคลากรเป็นมืออาชีพ และมีความสุข”

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ เพื่อให้บุคลากรดังกล่าว มีกระบวนการทัศนและความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ได้แก่

ด้านโครงสร้างองค์กร มีความคล่องตัว การกระจายอำนาจ การกระจายงาน การทำงานเป็นเครือข่าย การทำงานเป็นทีม การทำงานแบบมีส่วนร่วม การลดขนาด การถ่ายโอนอำนาจให้ผู้ปฏิบัติตัดสินใจ ที่เอื้อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายผู้ปฏิบัติ เอื้อต่อการทำงานในลักษณะ Partnership กับภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม และเอื้อต่อการถ่ายโอนงานที่เหมาะสมให้แก่ภาคเอกชน

ด้านกลยุทธ์ คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน คิดเชิงรุก มองเชิงแข่งขัน คิดทำงานแบบผสมผสาน หาวิธีเพิ่มคุณค่า และตระหนักถึงกระแสโลกาภิวัตน์

ด้านการทำงาน มีมาตรฐาน วัตถุประสงค์ ทำด้วยความรับผิดชอบเต็มที่ มีความเสมอภาค เป็นธรรม โปร่งใสมุ่งผลลัพธ์ ตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการ เน้นคุณภาพ และคำนึงถึงความคุ้มค่า

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ความเป็นมืออาชีพ มุ่งแก้ปัญหา เข้าถึงปัญหา ปรับตัวตลอดเวลา ทำงานเชิงสนับสนุน ริเริ่มสิ่งใหม่ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

พันธกิจ (Mission) “เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน”

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ได้กำหนดพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดดังนี้

- พัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ
- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- พัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- พัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ค่านิยม (Value)

S	T	O	N	G
จิตบริการ	ทำงานเป็นทีม	จิตสำนึก	สร้างเครือข่าย	เป้าหมายคือประชาชน

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ได้กำหนดค่านิยมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Value) เพื่อผลักดันและขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ให้บรรลุวิสัยทัศน์ ตลอดจนสามารถถ่ายทอดไปสู่บุคลากรทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ให้เห็นความสำคัญและได้รับการปลูกฝังค่านิยมด้านการพัฒนาบุคลากรอื่นจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่เทศบาลตำบลบ้านใหม่กำหนด

เป้าประสงค์ (Goal)

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ได้กำหนดเป้าหมายของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาพนักงาน พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร

- บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อันจะทำให้องค์กรเป็นหน่วยงานที่สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์ประเทศ
- บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ มีความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขกับการทำงาน และมีความสุขของชีวิตและการทำงาน





ประกาศเทศบาลตำบลบ้านใหม่
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA)

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จึงกำหนดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. ควบคุมประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมากำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๓. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในเทศบาลได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันสามารถนำข้อมูลข่าวสารมาประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ นำมาซึ่งการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

๔. การสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมากำหนด

๕. การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมากำหนด

๖. การให้โอนและการรับโอนพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น ต้องเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา โดยให้ส่วนราชการต้นสังกัดเดิมหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการที่ประสงค์จะรับโอนทั้งสองแห่งประสานวันรับโอนหรือให้โอน และกำหนดวันที่รับโอนและให้โอน โดยคำสั่งให้มีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมาให้ความเห็นชอบ และออกคำสั่งรับโอนและให้โอนภายใน ๑๕ วัน

๗. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบภายในส่วนราชการของเทศบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

๘. วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

- นายกเทศมนตรีอาจมอบอำนาจให้ปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล ทำการแทน โดยให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล
- เรื่องที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ระบุให้เป็นอำนาจของปลัดเทศบาลจะมอบอำนาจหน้าที่ของปลัดเทศบาล หากกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับนั้น มิได้กำหนด เป็นเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น ปลัดเทศบาลอาจมอบอำนาจโดยทำเป็น หนังสือให้รองปลัดเทศบาลปฏิบัติราชการแทนในนามของปลัดเทศบาล
- กรณีที่ไม่มีปลัดเทศบาล หรือมี แต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้รองปลัดเทศบาล เป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้ามีรองปลัดเทศบาลหลายคน ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้ง รองปลัดเทศบาลคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน
- กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้ นายกเทศมนตรีแต่งตั้งพนักงานเทศบาลในกองหรือส่วนราชการ คนใดคนหนึ่ง ที่ เห็นสมควรให้เป็นผู้รักษาราชการแทนได้
- กรณีที่ตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งอื่นว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถ ปฏิบัติราชการได้ ให้นายกเทศมนตรีมีอำนาจสั่งให้พนักงานเทศบาลที่เห็นสมควร รักษาการในตำแหน่งนั้น

๙. การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อ เลือกลงสรรเป็นพนักงานจ้าง มีการประกาศทางเว็บไซต์ และป้ายประชาสัมพันธ์ของเทศบาล

๑๐. มีการพัฒนาบุคลากรทุกสายงาน โดยให้ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในหลักสูตรตามสาย งาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งแต่ละประเภท

๑๑. จัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท และเพื่อให้การบังคับใช้มาตรการทางจริยธรรมของผู้ดำรง ตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๒. ให้ผู้บังคับบัญชามอบงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย

๑๓. เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยถูกสุขลักษณะทำ ให้บุคลากรมีความสุข พึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นางมะลิวัลย์ บางนิมน้อย)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงประกาศนโยบายแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านวิเคราะห์อัตรากำลัง การปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง จะสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลและเพียงพอ มีความคล่องตัวการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอนแทนและกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานท้องถิ่นคาดหวัง

๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือก การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร หรือการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ การจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนดรวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่ มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ด้านการบริหารงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การบริหารงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี การประกาศรายชื่อผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในแต่ละรอบการประเมิน และเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีก็จะดำเนินการส่งไปอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ จะไม่สามารถได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง และไม่สามารถขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นได้ เป็นต้น.

๔. **ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล** จะส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะส่งเสริมการบริหารและพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เทศบาลตำบลบ้านใหม่จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนาการฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หลักสูตรที่เทศบาลตำบลบ้านใหม่ หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จัดการอบรมกำหนด

๕. **ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน** เทศบาลตำบลบ้านใหม่ คำนึงถึงการจ้ดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานที่รัฐเป็นผู้กำหนด เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ สำหรับข้าราชการ พนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ

๖. **ด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร** เทศบาลตำบลบ้านใหม่ เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล และการสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากบุคลากรในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร ซึ่งมีนโยบายในด้านนี้เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีทุกๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรม หลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตหรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. **ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ** เทศบาลตำบลบ้านใหม่ เล็งเห็นความสำคัญทางด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจะสามารถทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเวลาเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กรมากที่สุด ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จึงส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงานใหม่ๆ รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการทำเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบ e-Document นำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line, Facebook หรือช่องทางอื่นๆ ขององค์กร และสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๘. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท. ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยมอบหมายให้หัวหน้าส่วนราชการและบุคลากรในแต่ละสังกัด ร่วมกันขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่ ได้กำหนดให้มีประกาศเกี่ยวกับนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่จะให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบลบ้านใหม่มุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง ให้ดำรงอยู่กับองค์กรและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ จำนวน ๘ ด้าน ดังนี้

- (๑) ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง
- (๒) ด้านการสรรหาและคัดเลือก
- (๓) ด้านการบริหารงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- (๔) ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- (๕) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน
- (๖) ด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร
- (๗) ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (๘) ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการตามภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานเทศบาล ครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นไปตามรูปแบบ แผนงานและงบประมาณที่วางไว้ ดังนี้

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

๑.การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

- การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ประจำปี ๒๕๖๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑.	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	อัตรากำลังของบุคลากรที่สอดคล้อง กับค่างาน และปริมาณงานที่เกิดขึ้น จริง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ					สำนักปลัดเทศบาล

๑.๒ ด้านการสรรหาและคัดเลือก

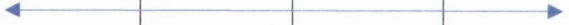
- การดำเนินการด้านบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑.	การสรรหาบุคลากรตามกรอบ อัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอนย้าย การให้โอนย้าย	มีผู้ครองตำแหน่ง ในอัตราร้อยละ ๘๕ ของกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของ พนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลบ้าน ใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	สำนักปลัดเทศบาล
๒.	การสรรหาพนักงานจ้างตามกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี	มีผู้ครองตำแหน่ง ในอัตราร้อยละ ๙๐ ของกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของ พนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบ้านใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	สำนักปลัดเทศบาล
๓.	การเรียกใช้บัญชีแต่งตั้งพนักงานจ้าง ตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป	มีผู้ครองตำแหน่ง ในอัตราร้อยละ ๙๐ ของกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของ พนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบ้านใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	สำนักปลัดเทศบาล
๔.	การดำเนินการพนักงานจ้างขอลาออก จากราชการ	พนักงานจ้างฯ ดำเนินการยื่นใบลา ออกจากราชการก่อน ๓๐ วัน	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	สำนักปลัดเทศบาล
๕.	ระบบการบริหารอัตรากำลังในระบบ บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	ระดับความสำเร็จในการบันทึกข้อมูล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใน ระบบ LHR	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	สำนักปลัดเทศบาล

๑.๓ ด้านการบริหารงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- การดำเนินการด้านบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				รอบ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑)	รอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๒)	
๑.	การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	พนักงานเทศบาล ได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานร้อยละ ๑๐๐	๒๕,๐๑๔,๑๘๐			สำนักปลัดเทศบาล
๒.	การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและ บุคลากรการศึกษา	พนักงานครูเทศบาลและบุคลากร ทางการศึกษา ได้รับการประเมินผล การปฏิบัติงานร้อยละ ๑๐๐	๗๖,๐๐๐			สำนักปลัดเทศบาล
๓.	การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	พนักงานจ้างเทศบาล ได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานร้อยละ ๑๐๐	๑๒,๘๗๖,๐๐๐			สำนักปลัดเทศบาล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑.	การมอบหมายการปฏิบัติราชการ/การ แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งที่ ว่าง	มีการออกคำสั่งมอบหมายการปฏิบัติ ราชการเมื่อมีตำแหน่งว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ					สำนักปลัดเทศบาล
๒.	การปรับอัตราเงินค่าจ้าง ค่าตอบแทน เพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิ ที่ ก.จ.กำหนด	มีการออกคำสั่งปรับอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิตามที่ ก.จ. กำหนด	๙๐๙,๒๑๐					สำนักปลัดเทศบาล

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑.๔ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (การเข้ารับการฝึกอบรมตามตำแหน่งสายงานเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑.	การส่งเสริมบุคลากรในสังกัดเข้ารับการ พัฒนา ฝึกอบรมตามสายงานต่างๆ เสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนา ตนเองกับหน่วยงานภายนอก	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรม	๓๐๐,๐๐๐					ทุกสำนักฯ/กอง
๒.	โครงการเสริมสร้างความรู้กฎหมายใน การปฏิบัติงานให้คณะผู้บริหาร ข้าราชการและสมาชิกสภาเทศบาล ตำบลบ้านใหม่	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐					สำนักปลัดเทศบาล
๓.	โครงการพัฒนาบุคลากรและเพิ่ม ศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้าน ใหม่	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรม	๒๐๐,๐๐๐					สำนักปลัดเทศบาล
๔.	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบ้านใหม่	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐					สำนักปลัดเทศบาล
๕	โครงการเสริมสร้างความรู้กฎหมายใน การปฏิบัติงานให้คณะผู้บริหาร ข้าราชการและสมาชิกสภาเทศบาล ตำบลบ้านใหม่	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐					สำนักปลัดเทศบาล

๑.๕ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

- การดำเนินคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี/การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ/การให้ได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี/การบันทึกข้อมูลในระบบสวัสดิการรักษายาบาล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑.	การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	ระดับความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันเวลา	๒๐๐,๐๐๐					ทุกสำนักฯ/กอง
๒.	การให้ได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี	ระดับความสำเร็จของการเตรียมข้อมูลการตรวจการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลประจำปี	๕๐๐,๐๐๐					ทุกสำนักฯ/กอง
๓.	ระบบการบริหารข้อมูลสิทธิด้านการรักษายาบาล ในระบบทะเบียนบุคคลของอปท.(สปสข.)	ระดับความสำเร็จในการบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบทะเบียนบุคลากรของ อปท.(สปสข.) เป็นปัจจุบัน ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ					สำนักปลัดเทศบาล

๑.๖ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างคุณวุฒิในองค์กร

- การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ข้าราชการเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑.	กิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติประจำปี ๒๕๖๔	ร้อยละของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เข้าร่วมกิจกรรมเคารพธงชาติ ทุกวันจันทร์ เวลา ๐๘.๓๐ น.	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	ทุกสำนักฯ/กอง
๒.	แจ้งให้บุคลากรในหน่วยงาน รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับของเทศบาลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	แจ้งให้พนักงานทุกกองรับทราบ และประกาศลงเว็บไซต์	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	สำนักปลัดเทศบาล
๓.	การคัดเลือกพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง “ผู้ที่สมควรได้รับการยกย่อง” พนักงานดีเด่นประจำปี	แจ้งให้พนักงานทุกกองรับทราบ และประกาศลงเว็บไซต์	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	สำนักปลัดเทศบาล

๑.๗ ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

- การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากรในสังกัด

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑.	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์/สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรม	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	ทุกสำนักฯ/กอง

๑.๘ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑.	การพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงาน น่ายุ น่ายางาน ๕๕	พนักงานมีความสุขอนามัยที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	สำนักปลัดเทศบาล

