



ประกาศเทศบาลตำบลจี้วราย
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจี้วราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

.....

เทศบาลตำบลจี้วราย ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจี้วราย ให้มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนสู่ ดิจิทัล (Digital HR) การสรรหาและรักษาบุคลากรที่มี ศักยภาพสูง การพัฒนาทักษะ (Upskill/Reskill) ให้พร้อม รับการเปลี่ยนแปลง และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่โปร่งใส ซื่อสัตย์ ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพองค์กร และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคคล และให้ สอดคล้องกับแนวทางการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจี้วราย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มี ประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องยุทธศาสตร์ จึงกำหนดนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ตำบลจี้วราย ดังนี้

๑. การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อน ตำแหน่ง การ โอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา
๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยน ข้อมูล และความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุ ภารกิจ และ เป้าหมายของอบต.
๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความ พร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์การพัฒนา
๖. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรมเหมาะสม ตามที่ระเบียบกฎหมาย กำหนด
๗. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม และยึดหลัก ธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงาน

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสมัชชา ทองลิมา)
นายกเทศมนตรีตำบลจี้วราย



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

เทศบาลตำบลจี้วราย
อำเภอ นครชัยศรี จังหวัด นครปฐม

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
เทศบาลตำบลจี้วราย อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

๑. ความคาดหวังการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตั้งแต่กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ประกาศใช้ได้กำหนดไว้เกี่ยวกับการ กระจายอำนาจให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง โดยเน้นให้มีความทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ ของท้องถิ่น ซึ่งหน่วยงานที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการดำเนินการดังกล่าวได้แก่ หน่วยงานบริหาร ราชการส่วนท้องถิ่น หรือที่รู้จักกันคือ “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

ภายหลังที่รัฐธรรมนูญฯ ประกาศใช้ได้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญ ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒, พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ รวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ,พระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ รวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๘ ซึ่งตามกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดถึงบุคลากร ในการปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

การพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มทีและเต็มความสามารถนั้น มีความ จำเป็นและมีความสำคัญยิ่ง อีกทั้งเป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานรวมถึงการเปิดมุมมองและ วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น บุคลากรจึงถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีความก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายสูงสุดที่องค์กรได้วางไว้

เทศบาลตำบลจี้วราย ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรจึงได้ จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ขึ้น ภายใต้วิสัยทัศน์ “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ การพัฒนาท้องถิ่น” เพื่อจัดให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาโดยการเข้ารับการ ฝึกอบรมต่าง ๆ หรือการจัดอบรม หรือการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แต่ทั้งนี้การเข้า ร่วมการพัฒนาบุคลากรนั้น จะต้องเป็นไปด้วยความเหมาะสม จำเป็น และไม่เกินกำลังสถานะทางการคลังของเทศบาลตำบลจี้วราย เป็นสำคัญ

๒. การวิเคราะห์การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์ในการจัดแผนพัฒนาบุคลากรนั้น การคำนึงถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ขององค์กร (หลักการ SWOT) นั้น ถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบล ท่ากระชับ ซึ่งเป็นองค์กรที่มีความจำเป็นในการที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากร จึงนำหลักการข้างต้นมาเป็นส่วน หนึ่งในการวิเคราะห์การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths) ของการพัฒนาบุคลากร

๑. เทศบาลตำบลจี้วราย มีงบประมาณในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
๒. เทศบาลตำบลจี้วราย มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

จุดอ่อน (Weaknesses) ของการพัฒนาบุคลากร

๑. บุคลากรยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
๓. การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน

โอกาส (Opportunities) ของการพัฒนาบุคลากร

๑. นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานของเทศบาลตำบลจี้วราย
๒. เทศบาลตำบลจี้วราย มีศักยภาพ มีความพร้อม และมีอำนาจหน้าที่โดยตรง ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร
๓. เทศบาลตำบลจี้วราย มีความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากร

อุปสรรค (Threats) ของการพัฒนาบุคลากร

๑. ความไม่ชัดเจนของกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน
๒. การกำหนดโครงการของบุคลากรในองค์กรไม่มีความเหมาะสม
๓. การกำหนดความรับผิดชอบไม่เหมาะสมกับตำแหน่งเท่าที่ควร

๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลจี้วราย มีแผนในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา อย่างเหมาะสม
๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลจี้วราย มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ เหมาะสมกับหน้าที่ และความสามารถของบุคลากร
๓. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจี้วราย
๔. เพื่อส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
๕. เพื่อเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร

๔. เป้าหมายการพัฒนา

พัฒนาบุคลากรตามกรอบตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยเฉพาะปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลจี้วราย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยจำแนกกลุ่มของพนักงานส่วนตำบล ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ออกเป็น ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย ๑) พนักงานส่วนตำบลแรกบรรจุ ๒) พนักงานส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ ๓) พนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และสายงานผู้บริหาร ๔) พนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

๕. หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ให้ถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือก บุคลากร ตามที่ ก.อบต. (คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล) หรือ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม (คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัด นครปฐม) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.อบต. จังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕ รวมไปถึง ประกาศกำหนด หลักเกณฑ์อื่นที่ ก.อบต.กำหนดเพิ่มเติม เป็นต้น

๒. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ให้ถือปฏิบัติตาม

ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามที่ ก.อบต. (คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล) หรือ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม (คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครปฐม) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.อบต. จังหวัดนครปฐม เรื่อง มาตรฐานทั่วไปกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน และการเลื่อนระดับ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้น

๓. หลักเกณฑ์การย้าย การโอน หรือการเลื่อน ให้ถือปฏิบัติตาม ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามที่ ก.อบต. (คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล) หรือ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม (คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครปฐม) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.อบต. จังหวัดนครปฐม เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน และการเลื่อนระดับ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้น

๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ถือปฏิบัติ

ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามที่ ก.อบต. (คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล) หรือ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม (คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครปฐม) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.อบต. จังหวัดนครปฐม เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้น

๕. หลักเกณฑ์การให้คุณและให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ให้ถือปฏิบัติ

ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามที่ ก.อบต. (คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล) หรือ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม (คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครปฐม) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.อบต. จังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้น

๖. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานและอัตรากำลัง มีกลยุทธ์/การดำเนินการ ดังนี้

- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์กร

- จัดทำสมรรถนะ และสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนระดับ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

- จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

- จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร มีกลยุทธ์/การดำเนินการ ดังนี้

- จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และการปฏิบัติงาน

- จัดทำหรือประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง และพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

- ส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะ จริยธรรม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ดีสร้างการขับเคลื่อนจริยธรรม และการมีส่วนร่วมในองค์กร

- เสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านการจัดการความรู้หรือองค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน

๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ มีกลยุทธ์/การดำเนินการ ดังนี้

- พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น

- ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร

- เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร

- จัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องในทุกระดับสายงาน มีการแบ่งปันความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. ด้านสวัสดิการ มีกลยุทธ์/การดำเนินการ ดังนี้

- ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการทำงาน
- ปรับปรุงสภาพแวดล้อม อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
- จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้ออำนวยและเป็นประโยชน์ต่อการ

ปฏิบัติงาน

- ยกย่องชื่นชมพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
- ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
- ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

เทศบาลตำบลจี้วราย อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

แผนการบริหาร	รายงานหรือกิจกรรม	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑.ด้านการสรรหา (Recruitment)	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ทุกไตรมาสของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๑.๒ การรับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่าง	ทุกไตรมาสของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๑.๓ การร้องขอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (กจ. กท. และ ก.อบต.) เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก	ทุกไตรมาสของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๑.๔ การออกคำสั่งรับโอน/ให้โอน และให้ย้าย โดยอำนวยการ ก. จังหวัดทุกครั้งที่เห็นชอบ	ทุกไตรมาสของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๑.๕ การรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่พ้นจากราชการไป เพราะเหตุอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ หรือลาออกจากราชการ หรือเสียชีวิต	ทุกไตรมาสของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒. ด้านการพัฒนา (Development)	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของทุกสำนัก/กอง	ทุกไตรมาสของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๒.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้โดยเทศบาลตำบลจัดอบรม/ฝึกอบรมเอง หรือโดยส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/ฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ทุกไตรมาสของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๒.๓ จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ ระเบียบ ข้อกฎหมายให้แก่บุคลากรเป็นประจำ	ทุกไตรมาสของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๒.๔ นำระบบสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ทุกไตรมาสของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)	๓.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และแจ้งเวียนให้บุคลากรรับทราบ	ทุกไตรมาสของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ประเมินปีละ ๒ ครั้ง ๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ มี.ค.๖๙ ๑ เม.ย.๖๙ – ๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
แผนการบริหาร	รายงานหรือกิจกรรม	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
	๓.๓ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนขั้นค่าตอบแทน	ทุกไตรมาสของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๓.๔ การขอรับสวัสดิการต่างๆ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ทุกไตรมาสของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรโดยสนับสนุนด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ทุกไตรมาสของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๓.๖ กิจกรรม ๕ ส. และจิตอาสา	ทุกไตรมาสของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๓.๗ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น	ทุกไตรมาสของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๓.๘ การบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	ทุกไตรมาสของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)	๔.๑ การมอบหมายงาน	ทุกไตรมาสของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๔.๒ จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น กลุ่ม Line ของพนักงานเทศบาล	ทุกไตรมาสของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรม และการ ป้องกันการทุจริต หากผู้ได้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตต่อหน้าที่ ราชการให้รายงานนายกเทศมนตรีให้ทราบโดยเร็ว	ทุกไตรมาสของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	

แผนการพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
เทศบาลตำบลจี้วราย อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ช่วงเวลาในการดำเนินงาน (ระยะเวลา/ไตรมาส)	หมายเหตุ
๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ๑๐๐)	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	เนื่องจากไม่มีข้าราชการมาบรรจุใหม่
	๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ๑๐๐)	๒๗๔,๘๐๐	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	
รวม			๒๗๔,๘๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ช่วงเวลาในการดำเนินงาน (ระยะเวลา/ไตรมาส)	หมายเหตุ
๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	
๒. บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ๕)	๗๔,๘๐๐	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	
๓. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	
	๒. โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	
	รวม		๗๔,๘๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ช่วงเวลาในการดำเนินงาน (ระยะเวลา/ไตรมาส)	หมายเหตุ
๑.บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถ ดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการทดสอบหลัง การฝึกอบรม (ร้อยละ๘๐)	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกไตรมาสของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	
	๒.โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วย ตนเอง (ร้อยละ๘๐)	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกไตรมาสของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	
๒. ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑.โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงาน และคู่มือการให้บริการประชาชน	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกไตรมาสของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	
รวม			-		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ช่วงเวลาในการดำเนินงาน (ระยะเวลา/ไตรมาส)	หมายเหตุ
๑.บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการ เป็นข้าราชการที่ดี	๑.โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการ ทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ๘๐)	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกไตรมาสของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	
	๒.โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชันใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์ และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ๑๐๐)	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกไตรมาสของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	
๒.บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างนวัตกรรมองค์กรที่ดี และ สร้างความสมัคศรสมานสามัคคีใน องค์กร	๑.โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ๘๐)	๑๕๐,๐๐๐	ทุกไตรมาสของ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	
รวม			๑๕๐,๐๐๐		

**สรุปยุทธศาสตร์แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙**

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	จำนวนโครงการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑.	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒๗๔,๘๐๐	
๒.	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๗๔,๘๐๐	
๓.	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	-	ไม่ใช้งบประมาณ
๔.	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๓	๑๕๐,๐๐๐	
	รวม	๑๒	๔๙๙,๖๐๐	

๗. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อน และหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความ ต้องการของพนักงานส่วนตำบลต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลจี้วราย
อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม