



**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 เพื่อเพิ่มประสิทธิ ภาพองค์กร และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคคล และให้ สอดคล้องกับแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (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

เทศบาลตำบลจรัญ  
อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

**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<br>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ | ไม่ใช้งบประมาณ |          |
|                               | ๑.๒ การรับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่าง                                                                                                      | ทุกไตรมาสของ<br>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ | ไม่ใช้งบประมาณ |          |
|                               | ๑.๓ การร้องขอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (กจ. กท. และ ก.อบต.) เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก                                                                           | ทุกไตรมาสของ<br>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ | ไม่ใช้งบประมาณ |          |
|                               | ๑.๔ การออกคำสั่งรับโอน/ให้โอน และให้ย้าย โดยอำนวยการ ก. จังหวัดทุกครั้งที่เห็นชอบ                                                                                                     | ทุกไตรมาสของ<br>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ | ไม่ใช้งบประมาณ |          |
|                               | ๑.๕ การรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่พ้นจากราชการไป เพราะเหตุอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ หรือลาออกจากราชการ หรือเสียชีวิต  | ทุกไตรมาสของ<br>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ | ไม่ใช้งบประมาณ |          |
| ๒. ด้านการพัฒนา (Development) | ๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของทุกสำนัก/กอง                                                                                        | ทุกไตรมาสของ<br>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ | ไม่ใช้งบประมาณ |          |
|                               | ๒.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้โดยเทศบาลตำบลจัดอบรม/ฝึกอบรมเอง หรือโดยส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/ฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ( e-Learning) | ทุกไตรมาสของ<br>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ | ไม่ใช้งบประมาณ |          |
|                               | ๒.๓ จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ ระเบียบ ข้อกฎหมายให้แก่บุคลากรเป็นประจำ                                                                                                                 | ทุกไตรมาสของ<br>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ | ไม่ใช้งบประมาณ |          |
|                               | ๒.๔ นำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล                                                                                                                              | ทุกไตรมาสของ<br>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ | ไม่ใช้งบประมาณ |          |

|                                    |                                                                                                                                                                                          |                                        |                |          |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------|----------|
| ๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)     | ๓.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และแจ้งเวียนให้บุคลากรรับทราบ                                                                                                                       | ไตรมาสที่ ๑<br>(ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๙) | ไม่ใช้งบประมาณ |          |
|                                    | ๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ                                                                                                                                                         | ไตรมาสที่ ๑<br>(ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๙) | ไม่ใช้งบประมาณ |          |
| แผนการบริหาร                       | รายงานหรือกิจกรรม                                                                                                                                                                        | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน             | งบประมาณ       | หมายเหตุ |
|                                    | ๓.๓ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนขั้นค่าตอบแทน                                                                                                                                         | ทุกไตรมาสของ<br>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙    | ไม่ใช้งบประมาณ |          |
|                                    | ๓.๔ การขอรับสวัสดิการต่างๆ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด                                                                                                                          | ทุกไตรมาสของ<br>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙    | ไม่ใช้งบประมาณ |          |
|                                    | ๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรโดยสนับสนุนด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน                                                                          | ทุกไตรมาสของ<br>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙    | ไม่ใช้งบประมาณ |          |
|                                    | ๓.๖ กิจกรรม ๕ ส. และจิตอาสา                                                                                                                                                              | ทุกไตรมาสของ<br>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙    | ไม่ใช้งบประมาณ |          |
|                                    | ๓.๗ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น                                                                                                                                     | ทุกไตรมาสของ<br>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙    | ไม่ใช้งบประมาณ |          |
|                                    | ๓.๘ การบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากร<br>ท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)                                                                                              | ทุกไตรมาสของ<br>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙    | ไม่ใช้งบประมาณ |          |
| ๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utiization) | ๔.๑ การมอบหมายงาน                                                                                                                                                                        | ทุกไตรมาสของ<br>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙    | ไม่ใช้งบประมาณ |          |
|                                    | ๔.๒ จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น กลุ่ม Line<br>ของพนักงานเทศบาล                                                                                              | ทุกไตรมาสของ<br>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙    | ไม่ใช้งบประมาณ |          |
|                                    | ๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรม และการ<br>ป้องกันการทุจริต หากผู้ได้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตต่อหน้าที่<br>ราชการให้รายงานนายกเทศมนตรีให้ทราบโดยเร็ว | ทุกไตรมาสของ<br>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙    | ไม่ใช้งบประมาณ |          |



แผนการพัฒนาศักยภาพบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

เทศบาลตำบลจี้วราย อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย                                                                       | โครงการ/กิจกรรม                                                            | ตัวชี้วัด                                                                                      | งบประมาณ       | ช่วงเวลาในการดำเนินงาน<br>(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<br>(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<br>(ระยะเวลา/ไตรมาส) | หมายเหตุ |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------------------------------------------|----------|
| ๑.บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถ<br>ดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ๘๐)                      | ไม่ใช้งบประมาณ | ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙             |          |
|                                                                             | ๒.โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)              | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ๘๐)                        | ไม่ใช้งบประมาณ | ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙             |          |
| ๒. ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                  | ๑.โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                 | ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และคู่มือการให้บริการประชาชน | ไม่ใช้งบประมาณ | ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙             |          |
| รวม                                                                         |                                                                            |                                                                               | -              |                                             |          |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย                                                          | โครงการ/กิจกรรม                                                      | ตัวชี้วัด                                                          | งบประมาณ       | ช่วงเวลาในการดำเนินงาน<br>(ระยะเวลา/ไตรมาส) | หมายเหตุ |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------|---------------------------------------------|----------|
| ๑.บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ<br>คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี | ๑.โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี                  | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ๘๐) | ไม่ใช้งบประมาณ | ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙             |          |
|                                                                                  | ๒.โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ๑๐๐)   | ไม่ใช้งบประมาณ | ไตรมาสที่ ๓ (ตุลาคม -ธันวาคม ๒๕๖๙)          |          |

|                                                                                                            |                                                                       |                                                                    |         |                                       |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------|--|
|                                                                                                            |                                                                       |                                                                    |         |                                       |  |
| ๒.บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา<br>เสริมสร้างนวัตกรรมองค์กรที่ดี และ<br>สร้างความสมัคศรสมานสามัคคีใน<br>องค์กร | ๑.โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กร<br>ปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี | ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร<br>ปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ๘๐) | ๑๕๐,๐๐๐ | ไตรมาสที่ ๑<br>(ตุลาคม -ธันวาคม ๒๕๖๙) |  |
|                                                                                                            | รวม                                                                   |                                                                    | ๑๕๐,๐๐๐ |                                       |  |

สรุปยุทธศาสตร์แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

| ลำดับ | ยุทธศาสตร์การพัฒนาศุคลากร                                                                      | จำนวนโครงการ | งบประมาณ | หมายเหตุ       |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|----------------|
| ๑.    | การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ                                          | ๒            | ๒๗๔,๘๐๐  |                |
| ๒.    | การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่รองรับการเปลี่ยนแปลง                                | ๔            | ๗๔,๘๐๐   |                |
| ๓.    | การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้                                 | ๓            | -        | ไม่ใช้งบประมาณ |
| ๔.    | เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้าง<br>ความสุขในองค์กร | 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

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล  
เทศบาลตำบลจี่วราย  
อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม