



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลสวนขัน
อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลสวนขัน อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่และจะต้องอยู่ภายใต้การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าศาลาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA)

เทศบาล จึงได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

๑.๑ กำหนดให้มีการวิเคราะห์อัตรากำลังและวางแผนโครงสร้างระบบงานการวางแผนกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร โดยให้ความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในองค์กร

๑.๒ การกำหนดตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง สายงาน และการจัดโครงสร้างส่วนราชการโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ วางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นให้การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑.๔ ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒. ด้านการสรรหา

การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาล โดยยึดหลักสมรรถนะความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส

๓. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

๓.๑ กำหนดให้ผู้ผ่านการสรรหา ได้รับการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่ มีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ สนับสนุนให้มีการสอนงาน การให้คำแนะนำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถ

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔.๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้ชี้แจงหรือขอคำปรึกษา และให้นำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน , การให้รางวัลประจำปีและค่าตอบแทนอื่นๆ , การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน , การแต่งตั้งพนักงานเทศบาล , การให้ออกจากราชการ , การให้รางวัลจูงใจและการบริหารงานบุคคลอื่นๆ

๔.๒ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ พนักงานเทศบาล และกิจการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ กำหนดให้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ รัฐ นโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๕.๒ สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามสายงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งแต่ละประเภทอย่างสม่ำเสมอ

๕.๓ สนับสนุนให้มีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในหลักสูตร/กิจกรรมต่าง ๆ เป็นทุกปี เพื่อ พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม

๕.๔ ส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทั้งในระบบ และนอกระบบ

๖. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

๖.๑ พัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ พัฒนา ศักยภาพคุณลักษณะของผู้นำ และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

๖.๒ สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพอยู่เสมอ

๖.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในเรื่องความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง

๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร

๗.๑ กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลให้มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม

๗.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ตระหนักถึงความสำคัญและปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรม หลักธรรมาภิบาล การดำรงชีวิตตามรอยพระยุคลบาทพระบรมราโชวาท และตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนการปฏิบัติงานภายใต้การรักษาวินัยตามมาตรฐานและประมวลจริยธรรม

๗.๓ สนับสนุนทุกส่วนราชการในเทศบาลในการร่วมมือกันดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการทุจริต

๗.๔ เสริมสร้างระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้ออำนวยให้เกิดระบบป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๗.๕ สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัย เข้าใจหลักใจหลักการปฏิบัติราชการตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง การประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีวินัย การรักษาปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ การประพฤติปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างถูกระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๘.๑ สนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิต

๘.๒ สนับสนุนให้บุคลากรนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิต

๘.๓ ยกย่อง ชมเชย พนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร

๘.๔ จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานของเทศบาลตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

๘.๕ มีการกำหนดมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

๘.๖ ติดตั้งถังดับเพลิงในสถานที่ทำงานและซ้อมแผนการอพยพกรณีมีเหตุเพลิงไหม้ เพื่อความปลอดภัยของบุคลากร

๘.๗ สนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะ น่าอยู่ น่าทำงาน และมีความสุขในการทำงาน

๘.๘ จัดมีเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและทันสมัย

๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสวนขัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับที่	การบริหารทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณที่ใช้	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ
๑	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของพนักงานในสังกัด	ไม่ใช้งบประมาณ	กรกฎาคม ๒๕๖๙ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒	ด้านการสรรหา	การรับโอน/ให้โอนพนักงานเทศบาล	ใช้งบประมาณตามประมาณการ อัตรารายเดือนที่ปรากฏในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๓	ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	บรรจุ แต่งตั้ง ตำแหน่งว่างสายงานปฏิบัติ และ สายงานผู้บริหาร	ใช้งบประมาณตามประมาณการ อัตรารายเดือนที่ปรากฏในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๔	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๒๕๖๘ – ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ๒๕๖๙ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙)
๕	ด้านการพัฒนาบุคลากร	จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้เป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘
๖.	ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จัดส่งพนักงานเทศบาลที่มีคุณสมบัติฯ เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อรองรับการประเมินเลื่อน ระดับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	ใช้งบประมาณรายจ่ายตามเทศ บัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ลำดับที่	การบริหารทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณที่ใช้	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ
๗	ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร	ประกาศประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ - ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น - ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น - ประมวลจริยธรรมพนักงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๙
๘	ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ทำงาน ๒. ยกย่อง ชมเชย พนักงานที่เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ และทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร ๓. มีการกำหนดมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ๔. จัดให้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและทันสมัย	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

๒. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสวนขัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับที่	การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณที่ใช้	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ
๑	ส่งบุคลากรฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- ฝึกอบรมหลักสูตรประเภทบริหารท้องถิ่น - ฝึกอบรมหลักสูตรประเภทอำนวยการ - ฝึกอบรมหลักสูตรประเภทวิชาการ - ฝึกอบรมหลักสูตรประเภททั่วไป - ฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษา - ฝึกอบรมโครงการที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา	๒๓๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒	จัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน	จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาลตำบลสวนขัน จำนวน ๕๐ คน	๒๐๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙
๓	การจัดฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม	จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมบุคลากรเทศบาลตำบลสวนขัน จำนวน ๕๐ คน	๒๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙
๔	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)	อบรมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) จำนวน ๕๐ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙