



แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

เทศบาลตำบลหนองแขง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่





ประกาศเทศบาลตำบลหนองแห้ง
เรื่อง นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยังเป็นเครื่องมือในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินการของภาครัฐ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย การพัฒนาด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจ ผู้มีความรู้ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบกับคำแถลงนโยบายของนายกเทศมนตรี เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘ ซึ่งได้กำหนดแนวนโยบาย เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคำแถลงนโยบายด้านที่ ๘ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลในองค์กร ที่จะสามารถเป็น กลไกในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรและร่วมพัฒนาแนวทางการทำงานนำไปสู่ ความสำเร็จได้ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานจึง กำหนดนโยบายเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองแห้ง จำนวน ๘ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหนองแห้ง มีการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคนไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีการกำหนดภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติงานตาม เป้าหมายขององค์กร

๒. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก

เทศบาลตำบลหนองแห่ย์ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ การจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามประกาศพ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้องค์กร มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ด้านการบริหารงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลตำบลหนองแห่ย์ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการให้หักเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี การประกาศรายชื่อผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในแต่ละรอบการประเมิน และเทศบาลตำบลหนองแห่ย์ ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดบังโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ในกรณีที่บุคลากรไม่ผ่านการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปี ก็จะดำเนินการส่งไปอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ จะไม่สามารถได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง และไม่สามารถขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นได้ เป็นต้น

๔. ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลหนองแห่ย์ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแห่ย์ ให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เทศบาลตำบลหนองแห่ย์ จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณ ในการพัฒนาการฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรมกำหนด

๕. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลตำบลหนองแห่ย์ คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนด เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ สำหรับข้าราชการ ๆ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.) เป็นต้น

๖. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลตำบลหนองแห่่ง เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล และการสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากบุคลากรในสังกัดมีคุณธรรม จริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร ซึ่งนโยบายในด้านนี้ เทศบาลตำบลหนองแห่่ง ได้กำหนดให้มีกิจกรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาลเข้าร่วมในทุกๆ ปี เช่น การฝึกอบรมการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรม การศึกษาดูงานเพื่อป้องกันการทุจริตหรือเศรษฐกิจพอเพียง การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าทำงานในองค์กร เป็นต้น

๗. ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

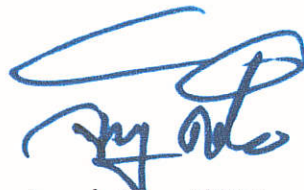
เทศบาลตำบลหนองแห่่ง ได้เล็งเห็นความสำคัญทางด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจะสามารถทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กรมากที่สุด ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองแห่่ง จึงส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงานใหม่ ๆ รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบ DGA (Digital Government Platform) มาใช้สนับสนุนการทำงานให้สะดวกสบายยิ่งขึ้น

๘. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เทศบาลตำบลหนองแห่่ง ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ไม่ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยมอบหมายให้หัวหน้าส่วนราชการลูกข่ายในแต่ละสังกัด ร่วมกันขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๘



(นายจำเริญ ศรีวิชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองแห่่ง

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลหนองแห่ย์ อำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่

นายกเทศมนตรีตำบลหนองแห่ย์ ได้กำหนดให้มีประกาศเกี่ยวกับนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่สอดคล้องกับการพัฒนาด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบลหนองแห่ย์ มุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง ให้ดำรงอยู่กับองค์กรและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองแห่ย์ จำนวน ๘ ด้าน ดังนี้

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

ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองแห่ย์ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการตามภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองแห่ย์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นไปตามรูปแบบ แผนงานและงบประมาณที่วางไว้ ดังนี้

(๒) ด้านการสรรหาและคัดเลือก

๒.๑ การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

รายการหรือกิจกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙)												งบประมาณ ที่ตั้งไว้	สถานะของการ ดำเนินการ	
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑. การบรรจุ/แต่งตั้ง กรณีขอใช้บัญชี (กสธ.)	←												→	๐	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ
๒. การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วน ท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	←												→	๐	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ
๓. การรับโอน/การให้โอน/การย้าย	←												→	๐	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ
๔. การลาออกจากราชการ	←												→	๐	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ
๕. ข้าราชการเสียชีวิต	←												→	๐	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ
๖. การเกษียณอายุราชการ	←												→	๐	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ

๒.๓ การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (การสรรหาพนักงานจ้างทดแทนตำแหน่งที่ว่าง/ลาออก/สิ้นสุดสัญญาจ้าง/เสียชีวิต)

รายการหรือกิจกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙)												งบประมาณ ที่ตั้งไว้	สถานะของการ ดำเนินงาน
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
๑. การสรรหาและเลือกสรรบุคคลทั่วไป เป็นพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล หนองแห้ว	←											→	๐	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ
๒. การเรียกใช้บัญชีแต่งตั้งพนักงานจ้าง ตามภารกิจ	←											→	๐	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ
๓. การเรียกใช้บัญชีแต่งตั้งพนักงานจ้าง ทั่วไป	←											→	๐	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ
๔. การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง ทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)	←											→	๐	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ
๕. พนักงานจ้างขอลาออกจากราชการ	←											→	๐	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ
๖. พนักงานจ้างเสียชีวิต	←											→	๐	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ
๗. พนักงานจ้างสิ้นสุดสัญญาจ้าง	←											→	๐	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ

(๓) ด้านการบริหารงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๑ การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ (การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน)

รายการหรือกิจกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๙ - ๓๐ ก.ย. ๖๙)		งบประมาณที่ตั้งไว้	สถานะของการดำเนินงาน
	รอบ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑)	รอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๒)		
๑. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	←	→	๑๒,๗๗๕,๑๙๐	อยู่ระหว่างการดำเนินการ
๒. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา	←	→		
๓. การเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้าง	←	→		

