



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการ ให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จเทศบาลตำบลวังหว้า

เทศบาลตำบลวังหว้า จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น เพื่อให้เป็นแนวทางการบริหารและพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแนวทางการพัฒนา สมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ “HR Scorecard” โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision)

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นยุคใหม่ มุ่งเน้นความโปร่งใส บูรณาการความรู้ ควบคู่คุณธรรมจริยธรรม เท้าทันเทคโนโลยี”



พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลวังห้ว

ค่านิยมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

“ซื่อสัตย์ สุจริต คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล พร้อมบริการเพื่อประชาชน”

เป้าประสงค์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจเทศบาล
- ๒) เทศบาลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้าง
ความสุขในองค์กร

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. กลยุทธ์ด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าหมาย

- ๑) วางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาเพิ่มศักยภาพ
- ๒) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง ต่อเนื่อง ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ศักยภาพ มีทักษะการทำงานที่เหมาะสม
 - ๓) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
 - ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด
 - ๕) มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมคณะผู้บริหาร หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกอง และผู้รับผิดชอบงานต่าง ๆ เพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนา

- ๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล ตำบลวังหว้า
- ๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทุกตำแหน่ง
- ๓) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
 - ๔) จัดทำโครงการอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - ๕) จัดให้มีการประชุมคณะผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ เป็นประจำทุกเดือน
 - ๖) จัดให้มีช่องทางการให้บริการหลายช่องทางและบูรณาการร่วมกันเป็น One Stop Service
 - ๗) ให้บริการเชิงรุก ไม่ต้องรอให้ประชาชนมาขอความช่วยเหลือ จัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน

๒. กลยุทธ์ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าหมาย

- ๑) บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
- ๒) จัดทำแผนอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาล
- ๓) พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง
- ๔) พัฒนาประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

การพัฒนา

- ๑) จัดทำโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสม รัดกุม
- ๒) จัดทำแผนอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และคุ้มค่างบค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
- ๓) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง อัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ
- ๔) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์

๓. กลยุทธ์ด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

- ๑) สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- ๒) สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
- ๓) ยึดหลักคุณธรรม ความโปร่งใสในการสรรหาบุคลากร พัฒนาบุคลากร
- ๔) ติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
- ๕) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ
- ๖) เสริมสร้างความมั่นใจ ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- ๗) ส่งเสริมให้บุคลากรปรับปรุงการทำงาน ปรับทัศนคติ บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับประชาชนในยุคดิจิทัล

การพัฒนา

- ๑) งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๒) จัดให้มีการประชุมพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เป็นประชุมทุกเดือน เพื่อรายงานผลการดำเนินงาน และการแก้ไขปัญหา อุปสรรค
- ๓) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความผาสุก และพึงพอใจ
- ๔) จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรเป็นปัจจุบัน
- ๕) มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส
- ๖) ยกย่องบุคลากรที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานให้บริการดีเด่น
- ๗) พัฒนาด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๔. กลยุทธ์ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าหมาย

- ๑) สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
- ๒) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การพัฒนา

- ๑) จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสายงานต่าง ๆ
- ๒) จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)
- ๓) จัดมุมแห่งการเรียนรู้
- ๔) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
- ๕) พัฒนาองค์ความรู้ของข้าราชการให้รอบและรู้ลึก และมีการเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง

๕. กลยุทธ์ด้านคุณธรรมจริยธรรม

เป้าหมาย

- ๑) พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
- ๒) พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
- ๓) พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชน

เป็นหลัก

- ๔) พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
- ๕) พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

การพัฒนา

- ๑) จัดทำโครงการต่าง ๆ ที่มุ่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร
- ๒) จัดทำโครงการ/กิจกรรม ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม
- ๓) จัดทำประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๔) จัดทำประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
- ๕) จัดทำประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
- ๖) สอดแทรกสาระด้านคุณธรรมจริยธรรมในหลักสูตรการอบรมหรือกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลวังห้ว

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผน อัตราค่าจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง ซึ่งกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องใช้ความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ กฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่ควบคุมและกำกับการทำงาน โดยยึดถือหลักคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องมองบทบาทตนเองเลยออกไปจากกรอบความคิดเดิม ไปสู่บทบาทและกระบวนทัศน์ใหม่ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผล และความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรในองค์กร เทศบาลตำบลวังห้ว จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

01 นโยบายการสรรหา

การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การโอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา โดยยึดระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยทุกกระบวนการเป็นไปอย่างโปร่งใส

02 นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัลและการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ ซึ่งจะมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม

03 นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม ตามระเบียบ กฎหมายกำหนด เพื่อสร้างแรงจูงใจและดึงดูดให้พนักงานมีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

04 นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

- ๑) สร้างบรรยากาศในการทำงานทางกายภาพให้ดี นำทำงาน (Physical)
- ๒) สร้างความรู้สึกที่ดีทางด้านจิตใจให้เกิดขึ้นกับบุคคล (Psychological)
- ๓) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรทุกระดับ ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง (Relationship)

05

นโยบายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจต่าง ๆ ของเทศบาลบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

06

นโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรทุกระดับ

การทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานของเทศบาลในฐานะบุคลากรทุกคนที่มีภารกิจภายใต้หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์สาธารณะของประชาชน โดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างและส่งเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมและสร้างจิตสาธารณะให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในทุกระดับ

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลวังห้ว

การพัฒนาบุคลากรภายในเทศบาลตำบลวังห้ว แบบองค์รวม ผ่านการสร้างแนวทางการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลวังห้ว ด้วยหลักการ “การสร้างความสุข (Well-being) ให้กับบุคลากร เทศบาลตำบลวังห้ว” ได้แก่

- ๑) สุขกาย (Physical Well-being)
- ๒) สุขใจ (Emotional Well-being)
- ๓) สุขงาน (Intellectual and Occupational Well-being)
- ๔) สุขสัมพันธ์ (Social and Environmental Well-being)
- ๕) สุขเงิน (Financial Well-being)

รวมทั้ง การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรภายในเทศบาลตำบลวังห้ว อย่างครอบคลุมทุกมิติ ซึ่งรวมถึงเครื่องมือ หลักสูตรการพัฒนา และกิจกรรมอื่น ๆ ที่สนับสนุน ทั้งการเสริมสร้าง Mindset Skillset และ Ecosystem ที่เกี่ยวข้อง



มาพร้อมกับกิจกรรมช่วยเสริมสร้างความสุขให้คน ก.พ. อย่างรอบด้าน

ประกอบด้วย

- 1 สุขกาย (Physical Well - being)
- 2 สุขใจ (Emotional Well - being)
- 3 สุขงาน (Intellectual & Occupational Well - being)
- 4 สุขสัมพันธ์ (Social & Environmental Well - being)
- 5 สุขเงิน (Financial Well - being)

แผนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
 เทศบาลตำบลวังหว้า อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ระยะดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑. นโยบายการสรรหา</p> <p>การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การโอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา โดยยึดระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยทุกกระบวนการเป็นไปอย่างโปร่งใส</p>	<p>การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน รวมถึงการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงานการจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การรับสมัครพนักงานจ้าง</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	
<p>๒. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนเงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัลและการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ ซึ่งจะมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>๑. ประกาศเทศบาลตำบลวังหว้า เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>๒. ประกาศเทศบาลตำบลวังหว้า เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>๓. ประกาศเทศบาลตำบลวังหว้า เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	<p>- ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๖ - ๓๑ มี.ค.๖๗)</p> <p>- ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๗)</p>	- ภายในเดือนกันยายนของทุกปี
	ไม่ใช้งบประมาณ	<p>- ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๖ - ๓๑ มี.ค.๖๗)</p> <p>- ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๗)</p>	- ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน	
	ไม่ใช้งบประมาณ	<p>- ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๖ - ๓๑ มี.ค.๖๗)</p> <p>- ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๗)</p>	- ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน	
	ไม่ใช้งบประมาณ	<p>- ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๖ - ๓๑ มี.ค.๖๗)</p> <p>- ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๗)</p>	- ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน	

แผนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
 เทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ระยะดำเนินการ	หมายเหตุ
	๕. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา อปท. สายงานการสอน ตำแหน่งครู ๖. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ๗. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๘. การจัดทำคู่มือการกำหนดสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๑) สมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒) คู่มือสมรรถนะหลัก ๓) คู่มือสมรรถนะประจำผู้บริหาร	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	- ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๖ - ๓๑ มี.ค.๖๗) - ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๗) - ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๖ - ๓๑ มี.ค.๖๗) - ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๗) มี.ค.๖๗ - ระยะเวลาตามรอบการประเมินครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒	
๓. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม ตามระเบียบ กฎหมายกำหนด เพื่อสร้างแรงจูงใจและดึงดูดให้พนักงานมีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในสังกัดตามกฎหมาย ๑. ค่าตอบแทนคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ๒. เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ๓. MOU สวัสดิการธนาคารกรุงไทย ๔. MOU สหกรณ์ออมทรัพย์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘๐,๐๐๐ ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗ ๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗ ๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗ ๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	

แผนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ระยะดำเนินการ	หมายเหตุ
๔. นโยบายสร้างความสัมพันธ์ ๑) สร้างบรรยากาศในการทำงานทางกายภาพให้ดีขึ้น (Physical) ๒) สร้างความรู้สึกที่ดีทางด้านจิตใจให้เกิดขึ้นกับ บุคคล (Psychological) ๓) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับ บุคลากรทุกระดับ ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง (Relationship)	๑. ประกาศนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงานของเทศบาลตำบลวังห้ว	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	- นางนัญญาพร สุมานิตย์ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
	๒. กิจกรรม ๕ ส.	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	
	๓. กิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	๕ ม.ค.๖๗	
	๔. กิจกรรมเลี้ยงส่งเกษียณราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๓ ก.ค.๖๗	
	๕. กิจกรรมเลี้ยงส่งการโอน (ย้าย)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	
	๖. กิจกรรมเลี้ยงต้อนรับโอน (ย้าย)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	
	๗. กิจกรรม Buddy-Budder	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	
๕. นโยบายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจต่าง ๆ ของเทศบาลบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยมุ่งเน้นให้มีความสอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	
	๒. โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	
	๓. จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	
	๔. ประชาสัมพันธ์แหล่งเรียนรู้ Local Mooc ให้แก่บุคลากรในสังกัด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	

แผนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
 เทศบาลตำบลวังห้ว อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ระยะดำเนินการ	หมายเหตุ
๖. นโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรทุกระดับ การทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานของเทศบาลในฐานะบุคลากรทุกคนที่มีภารกิจภายใต้หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์สาธารณะของประชาชน โดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างและส่งเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมและสร้างจิตสำนึกให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในทุกระดับ	๑. การจัดทำแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริตประจำปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	
	๒. จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	
	๓. กิจกรรมพระราชสดุดีบวงสรวงดวงพระวิญญาณสมเด็จพระนเรศวรมหาราช เนื่องในวันยุทธหัตถี วันสมเด็จพระนเรศวรมหาราชและวันกองทัพไทย	๑๕,๐๐๐	๑๘ ม.ค.๖๗	
	๔. กิจกรรมเนื่องในวันพระราชทานธงชาติไทย ๒๘ กันยายน (Thai National Flag Day) ประจำปี ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๘ ก.ย.๖๗	
	๕. กิจกรรมทำบุญปีใหม่ ประจำปี ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๕ ม.ค. ๖๗	
	๖. ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก เพื่อปลูกฝังการมีจิตสำนึกให้แก่บุคลากรทุกคน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	
	๗. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการปราบปรามการทุจริต	๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	
	๘. โครงการจัดทำซุ้มเฉลิมพระเกียรติ	๑๙๘,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	



ประกาศเทศบาลตำบลวังห้ว

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง ซึ่งกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องใช้ความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่ควบคุมและกำกับการทำงาน โดยยึดถือหลักคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องมองบทบาทตนเองเลยออกไปจากกรอบความคิดเดิม ไปสู่บทบาทและกระบวนการที่คนใหม่ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผล และความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรในองค์กร เทศบาลตำบลวังห้ว จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายการสรรหา

การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การโอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา โดยยึดระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยทุกกระบวนการเป็นไปอย่างโปร่งใส

๒. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัลและการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ ซึ่งจะมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม ตามระเบียบ กฎหมาย กำหนด เพื่อสร้างแรงจูงใจและดึงดูดให้พนักงานมีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๔. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

- ๑) สร้างบรรยากาศในการทำงานทางกายภาพให้ดี นำทำงาน (Physical)
- ๒) สร้างความรู้สึที่ดีทางด้านจิตใจให้เกิดขึ้นกับบุคคล (Psychological)
- ๓) สร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรทุกระดับ ผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาและระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง (Relationship)

๕. นโยบายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจต่าง ๆ ของเทศบาลบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

๖. นโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรทุกระดับ

การทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานของเทศบาลในฐานะบุคลากรทุกคนที่มีภารกิจภายใต้หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์สาธารณะของประชาชน โดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างและส่งเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม และสร้างจิตสาธารณะให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในทุกระดับ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖



(นายปริญญา วรสินธุ์)

นายกเทศมนตรีตำบลวังห้ว