



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาลตำบลดอนตรอ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช
ที่ นศ ๕๖๓๐๑/๑๒๕ วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๘
เรื่อง การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลดอนตรอ

ด้วยงานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนากำลังคนในเทศบาลตำบลดอนตรอให้สามารถดำเนินการตามภารกิจสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวหนึ่งอุทัย วัฒนศรี)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(✓) เพื่อโปรดทราบ.....

(นางสาวยมนา วรรณการ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลดอนตรอ

ความเห็นปลัดเทศบาล

(✓) เพื่อโปรดทราบ.....

(นายพิชณม์ เกษตรสุนทร)
ปลัดเทศบาลตำบลดอนตรอ

คำสั่งนายกเทศมนตรีตำบลดอนตรอ

(✓) ทราบ.....

(นายวิษร สุขเกื้อ)
นายกเทศมนตรีตำบลดอนตรอ



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลคอนทอง
อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะในการดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้
<p>๑. การปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง</p> <p>- การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ -พ.ศ. ๒๕๖๙)</p>	<p>ใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆในการวางอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจงานปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดนำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กร</p>	<p>๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอนตรอ ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่งเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอนตรอ</p> <p>๒.ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือลดจำนวน ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙</p> <p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะในการดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้
<p>๒ การสรรหาและคัดเลือก - การสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง</p>	<p>การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็น สิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ บุคลากรที่มีคุณภาพเทศบาล จึงมีประกาศรับสมัคร พนักงานจ้างในระบบเปิดและ การรับโอนย้ายพนักงานส่วน ท้องถิ่นตามประกาศ คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัด นครศรีธรรมราช ให้ ความสำคัญกับการคัดเลือก บุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่ เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับ ความเป็นคนดี การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร</p>	<p>๑. สรรหาพนักงานจ้างไปเป็นไปตาม ระเบียบหลักเกณฑ์ที่ระเบียบกำหนด โปร่งใส ตรวจสอบได้</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะในการดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้
<p>๓. การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>- บรรจุ แต่งตั้ง โอน(ย้าย) สรรหา และคัดเลือก พนักงานเทศบาล</p>	<p>การบรรจุ แต่งตั้ง โอน (ย้าย) สรรหา และคัดเลือกบุคลากร เป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกบุคคล เข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จึงต้องดำเนินการอย่างจริงจังมี หลักเกณฑ์และยุติธรรม เพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ องค์กรต้องการมากที่สุดเข้าร่วมงาน</p>	<p>๑. บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามวิธี และหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล จังหวัด นครศรีธรรมราช กำหนดโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้</p> <p>๒. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบ ระยะเวลาในบรรจุและแต่งตั้งตาม ระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.ท.จ.กำหนด โปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบ ได้</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙</p> <p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะในการดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้
<p>๔. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร</p> <p>- การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร</p>	<p>๑. มีแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒. มีการถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน</p> <p>๓. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัย ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรการฝึกอบรม</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙</p> <p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙</p> <p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>๒๐๐,๐๐๐.- บาท</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะในการดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้
<p>๕. กิจกรรมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>-การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>- กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น กำหนดบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้</p>	<p>๑. ทุกส่วนราชการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินก่อนถึงรอบประเมิน โดยระบุสมรรถนะแต่ละตำแหน่งเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนขั้น,ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ช่วยในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ถูกต้องตามระเบียบ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	กิจกรรม	ระยะในการดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้
<p>๕. กิจกรรมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>-การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>- กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น กำหนดบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้</p>	<p>๑. ทุกส่วนราชการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินก่อนถึงรอบประเมิน โดยระบุสมรรถนะแต่ละตำแหน่งเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนขั้น,ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ช่วยในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ถูกต้องตามระเบียบ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะในการดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้
<p>๖. กิจกรรมการส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัยของ บุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>- การส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัยของบุคลากรใน หน่วยงาน</p>	<p>ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ ประมวลขึ้นจาก ข้อเสนอแนะของผู้บริหาร ท้องถิ่นและประชาชน ผู้รับบริการ จากองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นเครื่อง กำกับความประพฤติ</p>	<p>๑. พนักงานเทศบาลทุกระดับ เข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริม จริยธรรมและการสร้างความ โปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่ เทศบาลตำบลดอนตรอ จัดทำ ขึ้นและที่จัดร่วมกับหน่วยงาน อื่น และสามารถประยุกต์ หลักธรรมต่างๆมาใช้ในการ ปฏิบัติราชการ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะในการดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้
๗. กิจกรรมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ - การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ผู้ที่มีศักยภาพได้เติบโตในสายงานของตนเองและสายเกี่ยว	มีการจัดคู่มือความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพนักงานเทศบาล	๑.กรกฎาคม ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ