



## ประกาศเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

เรื่อง ประกาศนโยบายและการใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๑๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) นั้น

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จึงขอประกาศนโยบายและการใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) ดังนี้

### ๑) นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑ นโยบายการพัฒนาระบบบริหารงานภายในให้มีประสิทธิภาพ
- ๒ นโยบายการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะในการปฏิบัติงาน
- ๓ นโยบายการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ไม่ให้ประพฤติมิชอบ
- ๔ นโยบายการสร้างความสุขและความพึงพอใจ
- ๕ นโยบายการสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้

### ๒) แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รายละเอียดตามเอกสารท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธีรวัฒน์ จันทร์เสมา)

นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่

.....บสจ.เทศบาล  
.....ผู้อำนวยการ  
.....หัวหน้างาน  
.....นางพิมพ์ พานิช

# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

สำนักปลัดเทศบาล (งานการเจ้าหน้าที่)





แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หลักการและเหตุผล

ตามที่เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่สังกัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ สามารถดำเนินการเป็นไปตามประกาศ และเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล ( HRM ) ให้ครอบคลุมทั้งองค์กร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ( HRD ) ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรม และความรักความผูกพันในองค์กร จึงเป็นที่มาในการนำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ มาสู่การปฏิบัติโดยจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

วิสัยทัศน์ ( Vision)

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่  
นำเทคโนโลยีมาใช้ น้อมรับและให้บริการ  
ยึดหลักธรรมาภิบาล เสริมสร้างค่านิยม  
พัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐"

พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- พัฒนาบุคลากร ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- พัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- พัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร

ค่านิยม

ค่านิยมของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ เพื่อให้บุคลากรที่สังกัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรได้

“พร้อมเรียนรู้ และพัฒนา ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

## เป้าหมายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิด ประโยชน์สูงสุด โดยมี ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ รองรับ ภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคลเพื่อ ตอบสนอง นโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ

## นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้นำแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ( HRM ) และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ( HRD ) มากำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

- ๑ นโยบายการพัฒนากระบวนการบริหารงานภายในให้มีประสิทธิภาพ
- ๒ นโยบายการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะในการปฏิบัติงาน
- ๓ นโยบายการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ไม่ให้ประพฤติมิชอบ
- ๔ นโยบายการสร้างความสุขและความพึงพอใจ
- ๕ นโยบายการสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้

## ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การกำหนดกลไกยุทธศาสตร์ เพื่อจัดทำแผนงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้นำมาจากแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

กลไกการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

ที่	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลลัพธ์	ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน
๑	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> การพัฒนาระบบบริหารงานภายในให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>กลยุทธ์ สร้างกระบวนการดำเนินงานให้เกิดให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้</p> <p>เป้าประสงค์ การพัฒนาระบบบริหารงานภายในให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p><b>ตัวชี้วัดความสำเร็จ</b></p> <p>เชิงปริมาณ = ทุกส่วนราชการที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ</p> <p>เชิงคุณภาพ = บุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น ในการปฏิบัติงาน</p> <p>วิธีการวัดผลความสำเร็จ = ความสำเร็จของการปฏิบัติงานราชการ</p>	<p>๑. มีการรวบรวมและจัดการองค์ความรู้ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน</p> <p>เช่น การให้คำปรึกษา แนะนำ การมอบนโยบาย/การประชุม สัมมนาภายใต้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ผู้ขับเคลื่อน</p> <p>ทุกส่วนราชการ</p> <p>ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่</p>
		<p><b>๒</b> มีพัฒนาระบบการบริหารงานราชการให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>เช่น การแต่งตั้ง การทบทวน ปรับปรุง การมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบ</p>	<p>ผู้ขับเคลื่อน</p> <p>ทุกส่วนราชการ</p> <p>ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่</p>	
		<p>๓ มีจัดทำ/ปรับปรุง อัตรากำลังให้มีสอดคล้องและรองรับกับยุทธศาสตร์ของเทศบาล</p>	<p>ผู้ขับเคลื่อน</p> <p>ทุกส่วนราชการ</p> <p>ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่</p>	
๒	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างทักษะ ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๑) กลยุทธ์ ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับตำแหน่ง ระดับ หรือหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>เป้าประสงค์ สร้างความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะ ในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่</p>	<p><b>ตัวชี้วัดความสำเร็จ</b></p> <p>เชิงปริมาณ = บุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ ทุกตำแหน่งต้องเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา</p> <p>เชิงคุณภาพ = ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาในแต่ละหลักสูตรจะต้องมีคุณสมบัติเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรที่มีอยู่</p> <p>วิธีการวัดผลความสำเร็จ</p> <p>๑. รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา</p> <p>๒. ความสำเร็จของการปฏิบัติงานราชการ</p>	<p>มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกตำแหน่ง (อบรม/ประชุม/สัมมนา) ให้มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานตามประเภทสายงาน บริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น/วิชาการ/ทั่วไป</p> <p>เช่น หลักสูตรความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน หลักสูตรทักษะที่จะเป็นในสายงานสำหรับการปฏิบัติงาน</p> <p>หลักสูตรสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง</p> <p>หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการใหม่ พนักงานบรรจุใหม่</p> <p>หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดความสามารถภายใต้การปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล</p>	<p>ผู้ขับเคลื่อน</p> <p>ทุกส่วนราชการ</p> <p>ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่</p> <p>ผู้สนับสนุน</p> <p>ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่</p> <p>นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่</p>
	<p>๒) กลยุทธ์ การสร้างความพร้อมของบุคลากรเพื่อการเป็นผู้นำองค์กร</p> <p>เป้าประสงค์ สร้างความพร้อมของบุคลากรเพื่อการเป็นผู้นำองค์กร</p>	<p><b>ตัวชี้วัดความสำเร็จ</b></p> <p>เชิงปริมาณ = บุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ ได้รับการแต่งตั้งได้รับการพัฒนา</p> <p>เชิงคุณภาพ = ผู้เข้ารับการพัฒนาน้อยกว่าปีละ ๑ ครั้ง และมีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่ง</p> <p>วิธีการวัดผลความสำเร็จ</p> <p>๑. รายงานผลการเข้ารับการเข้ารับการพัฒนา</p> <p>๒. ความสำเร็จของการปฏิบัติงานราชการ</p>	<p>มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ (อบรม/ประชุม/สัมมนา) ในสายงานผู้บริหาร</p> <p>เช่น หลักสูตร การพัฒนาประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงาน ประเภทอำนวยการท้องถิ่น</p> <p>หลักสูตร การพัฒนาประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงาน ประเภทผู้บริหารท้องถิ่น</p>	<p>ผู้ขับเคลื่อน</p> <p>ทุกส่วนราชการ</p> <p>ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่</p> <p>ผู้สนับสนุน</p> <p>ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่</p> <p>นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่</p>
	<p>๓) กลยุทธ์ การสร้างความน่าเชื่อถือในในสายอาชีพเฉพาะ</p> <p>เป้าประสงค์ สร้างความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในวิชาชีพ เฉพาะของตำแหน่ง</p>	<p><b>ตัวชี้วัดความสำเร็จ</b></p> <p>เชิงปริมาณ = บุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ ทุกตำแหน่งต้องเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา</p> <p>เชิงคุณภาพ = ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาในแต่ละหลักสูตรจะต้องมีคุณสมบัติเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรที่มีอยู่</p> <p>วิธีการวัดผลความสำเร็จ</p> <p>๑. รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา</p> <p>๒. ความสำเร็จของการปฏิบัติงานราชการ</p>	<p>มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ (อบรม/ประชุม/สัมมนา) ในสายงานวิชาชีพเฉพาะ</p> <p>เช่น หลักสูตร วิชาชีพเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>ผู้ขับเคลื่อน</p> <p>ทุกส่วนราชการ</p> <p>ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่</p> <p>ผู้สนับสนุน</p> <p>ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่</p> <p>นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่</p>

แผนงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับที่	นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรที่พัฒนา	งบประมาณ ที่ต้องการ พัฒนา	ระยะเวลา/ ปีที่การ ดำเนินการ	รูปแบบลักษณะการพัฒนา			ผู้รับการพัฒนา	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ/พิจารณา
					ทต.เหมืองใหม่ เป็นผู้จัด	ทต.เหมืองใหม่ ร่วมกับหน่วยงานอื่น	หน่วยงานภายนอก เป็นผู้จัด		
๑	การพัฒนาระบบบริหารงาน ภายในให้มีประสิทธิภาพ	๑) <u>กิจกรรมการรวบรวมและการจัดการ</u> องค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน - การให้คำปรึกษา แนะนำ การมอบนโยบาย / การประชุม สัมมนาภายใต้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตามความ เหมาะสม	√			บุคลากร ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่	ทุกส่วนราชการ ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่
		๒) <u>กิจกรรมการพัฒนาระบบการบริหาร</u> งานราชการให้มีประสิทธิภาพ - การแต่งตั้ง การทบทวน ปรับปรุง การมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตามความ เหมาะสม	√			บุคลากร ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่	ทุกส่วนราชการ ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่
		๓) <u>กิจกรรมจัดทำ/ปรับปรุง อัตราค่าจ้าง</u> ให้สอดคล้องและรอบรับกับยุทธศาสตร์ ของเทศบาล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตามความ เหมาะสม	√			บุคลากร ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่	ทุกส่วนราชการ ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่

ลำดับที่	นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรที่พัฒนา	งบประมาณที่ต้องการพัฒนา	ระยะเวลา/ปี ที่การดำเนินการ	รูปแบบลักษณะการพัฒนา			ผู้รับการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/พิจารณา
					ทต.เชียงใหม่เป็นผู้จัด	ทต.เชียงใหม่ร่วมกับหน่วยงานอื่น	หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด		
๒	นโยบาย การพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะ ในการปฏิบัติงาน	๑) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกตำแหน่ง (อบรม/ประชุม/สัมมนา) ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น <u>การจัดโครงการ</u> ศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นเทศบาลตำบลเมืองใหม่ <u>หลักสูตร</u> การพัฒนาข้าราชการ พนักงานจ้างบรรจุใหม่ <u>หลักสูตร</u> ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดความสามารถภายใต้การปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ฯลฯ	๑. ตามที่โครงการหรือตามหลักสูตรที่กำหนด ๒. ตามเทศบัญญัติประจำปีงบประมาณนั้น ๆ	ตามความเหมาะสม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	✓	✓	✓	บุคลากร ที่สังกัด ทต.เมืองใหม่	ทุกส่วนราชการ ที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ ผู้อนุมัติ ปลัดเทศบาลตำบลเมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่
		๒) การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ (อบรม/ประชุม/สัมมนา) ในสายงานบริหาร เช่น <u>หลักสูตร</u> การพัฒนาประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงาน ในสายงานประเภทผู้บริหารท้องถิ่น <u>หลักสูตร</u> การพัฒนาประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงาน ในสายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๑. ตามที่โครงการหรือตามหลักสูตรที่กำหนด ๒. ตามเทศบัญญัติประจำปีงบประมาณนั้น ๆ	ตามความเหมาะสม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง		✓	✓	บุคลากร ที่สังกัด ทต.เมืองใหม่	ทุกส่วนราชการ ที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ ผู้อนุมัติ ปลัดเทศบาลตำบลเมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่

ลำดับที่	นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรที่พัฒนา	งบประมาณที่ต้องการพัฒนา	ระยะเวลา/ปีทำการดำเนินการ	รูปแบบลักษณะการพัฒนา			ผู้รับการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					ทต.เหมืองใหม่เป็นผู้จัด	ทต.เหมืองใหม่ร่วมกับหน่วยงานอื่น	หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด		
		๓) การพัฒนาการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ (อบรม/ประชุม/สัมมนา) ในสายงานวิชาชีพเฉพาะ เช่น หลักสูตร วิชาชีพเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน ในสายงานประเภททั่วไป/วิชาการ	๑. ตามที่โครงการหรือตามหลักสูตรที่กำหนด ๒.ตามเทศบัญญัติ ประจำปีงบประมาณนั้น ๆ	ตามความเหมาะสม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง		✓	✓	บุคลากร ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่	ทุกส่วนราชการ ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ ผู้อนุมัติ ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่
๓	<u>นโยบาย</u> การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ไม่ให้ประพฤติมิชอบ	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้าง องค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต	ตามเทศบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ นั้น ๆ	ตามความ เหมาะสม	✓	✓	✓	บุคลากร ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่	สำนักปลัดเทศบาล ผู้อนุมัติ ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ รองนายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่
๔	<u>นโยบาย</u> การสร้างความปลอดภัย และ ความปลอดภัย	การสร้างความปลอดภัย และความพึงพอใจ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร เช่น กิจกรรมการสรรหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง กิจกรรมจัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสมแก่ การปฏิบัติงาน กิจกรรม ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ กิจกรรม/โครงการ สร้างความสัมพันธ์อันดี ภายในองค์กร กิจกรรม/โครงการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ ทำงาน ฯลฯ	ตามเทศบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ นั้น ๆ	ตามความ เหมาะสม	✓			บุคลากร ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่	ทุกส่วนราชการ ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ ผู้อนุมัติ ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ รองนายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่



ลำดับที่	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรที่พัฒนา	งบประมาณ ที่ต้องการ พัฒนา	ระยะเวลา/ ปีทำการ ดำเนินการ	รูปแบบลักษณะการพัฒนา			ผู้รับการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					ทต.เชียงใหม่ เป็นผู้จัด	ทต.เชียงใหม่ ร่วมกับหน่วยงานอื่น	หน่วยงานภายนอก เป็นผู้จัด		
๕	<u>นโยบาย</u> การสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้	กิจกรรมส่งบุคลากรภายในองค์กรเข้าร่วม โครงการ/กิจกรรม ของหน่วยงานภายนอก ที่ขอความร่วมมือ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตามความ เหมาะสม		√		บุคลากร ที่สังกัด ทต.เชียงใหม่	ทุกส่วนราชการ ที่สังกัด ทต.เชียงใหม่ ผู้อำนวยการ ผู้อนุมัติ ปลัดเทศบาลตำบลเชียงใหม่ รองนายกเทศมนตรีตำบลเชียงใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเชียงใหม่



ที่	นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรที่พัฒนา	งบประมาณที่ต้องใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	แผนการดำเนินงาน												หมายเหตุ	
					ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗													
					ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.							
๒	การพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะ ในการปฏิบัติงาน	๑) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกตำแหน่ง (อบรม/ประชุม/สัมมนา) ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามประเภทสายงาน สายงาน บริหารท้องถิ่น / อำนวยการท้องถิ่น / วิชาการ / ทั่วไป เช่น การจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น ทต.เหมืองใหม่ หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ พนักงานจ้าง บรรจุใหม่ หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดความสามารถภายใต้การปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ฯลฯ	๑. ตามที่โครงการ หรือตามหลักสูตรที่กำหนด ๒. งบประมาณที่ตั้งไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท	ตามความเหมาะสม อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง			↔									- ทต.เหมืองใหม่ เป็นผู้จัด - ทต.เหมืองใหม่ ร่วมกับหน่วยงานอื่น - หน่วยงาน ภายนอกเป็นผู้จัด (อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง)		
		๒) การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ (อบรม/ประชุม/สัมมนา) ในสายงานบริหาร - หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงาน ในสายงานประเภทผู้บริหารท้องถิ่น - หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงาน ในสายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๑. ตามที่โครงการ หรือตามหลักสูตรที่กำหนด ๒. งบประมาณที่ตั้งไว้ ๑๔๗,๕๐๐ บาท	ตามความเหมาะสม อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง														- ทต.เหมืองใหม่ ร่วมกับหน่วยงานอื่น - หน่วยงาน ภายนอกเป็นผู้จัด (อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง)
		๓) การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ (อบรม/ประชุม/สัมมนา) ในสายงานวิชาชีพเฉพาะ เช่น หลักสูตรที่เกี่ยวข้องวิชาชีพเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน ในสายงานประเภททั่วไป / วิชาการ	๑. ตามที่โครงการ หรือตามหลักสูตรที่กำหนด ๒. งบประมาณที่ตั้งไว้ ๑๔๗,๕๐๐ บาท	ตามความเหมาะสม อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง														- ทต.เหมืองใหม่ ร่วมกับหน่วยงานอื่น - หน่วยงาน ภายนอกเป็นผู้จัด (อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง)

ที่	นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรที่พัฒนา	งบประมาณที่ต้องใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	แผนการดำเนินงาน												หมายเหตุ
					ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗												
					ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔			
ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.						
๓	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ไม่ให้ประพฤติมิชอบ	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้าง องค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต	งบประมาณที่ตั้งไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท	ตามความ เหมาะสม							←	→				- ทต.เหมืองใหม่ เป็นผู้จัด - ทต.เหมืองใหม่ ร่วมกับหน่วยงานอื่น - หน่วยงาน ภายนอกเป็นผู้จัด (อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง)	
๔	การสร้างความสุข และ ความพึงพอใจ	การสร้างความสุข และความพึงพอใจ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร เช่น กิจกรรมการสรรหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง กิจกรรมจัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสมแก่ การปฏิบัติงาน กิจกรรม ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ กิจกรรม/โครงการ สร้างความสัมพันธ์อันดี ภายในองค์กร กิจกรรม/โครงการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ ทำงาน	งบประมาณที่ตั้งไว้ ๙๔๖,๐๐๐ บาท	ตามความ เหมาะสม	←								→			- ทต.เหมืองใหม่ เป็นผู้จัด	

ที่	นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรที่พัฒนา	งบประมาณที่ต้องใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	แผนการดำเนินงาน												หมายเหตุ
					ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗												
					ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔			
ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.						
๕	การสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้	กิจกรรมส่งบุคลากรภายในองค์กรเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ของหน่วยงานภายนอก ที่ขอความร่วมมือ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตามความเหมาะสม													- ทต.เหมืองใหม่ร่วมกับหน่วยงานอื่น



รายการงบประมาณ		แผนงานบริหารทั่วไป				แผนงานการรักษาความสงบภายใน	แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	แผนงานการศึกษา	แผนงานสาธารณสุข	แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา
		งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน	งานวางแผนสถิติและวิชาการ	งานบริหารงานคลัง	งานบริหารทั่วไป	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน	งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา
ส่วนราชการ		หน่วยตรวจสอบภายใน	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กองคลัง	สำนักปลัดเทศบาล		กองการศึกษา	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองช่าง	
นโยบาย การพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะในการ ปฏิบัติงาน	๑) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกตำแหน่ง (อบรม/ประชุม/สัมมนา) ให้มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ตามประเภทสายงาน บริหารท้องถิ่น/อำนาจการท้องถิ่น/วิชาการ/ทั่วไป									
	รายการที่ตั้งจ่าย									
	- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นของ ทต.เหมืองใหม่	-	-	-	๕๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
	รวมเป็นเงินที่ตั้งไว้	-	-	-	๕๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
	๒) การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ (อบรม/ประชุม/สัมมนา) ในสายงานบริหาร									
	๓) การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ (อบรม/ประชุม/สัมมนา) ในสายงานวิชาชีพเฉพาะ									
	รายการที่ตั้งจ่าย									
	- ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา	๑๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐
	- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (อบรม/ประชุม/สัมมนา)	๑๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
	รวมเป็นเงินที่ตั้งไว้	๒๐,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐
	รวมเป็นเงินที่ตั้งไว้ทั้งสิ้น	๒๐,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐

รายการงบประมาณ		แผนงานบริหารทั่วไป				แผนงานการรักษาความสงบภายใน	แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	แผนงานการศึกษา	แผนงานสาธารณสุข	แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา
		งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน	งานวางแผนสถิติและวิชาการ	งานบริหารงานคลัง	งานบริหารทั่วไป	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน	งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา
ส่วนราชการ		หน่วยตรวจสอบภายใน	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กองคลัง	สำนักปลัดเทศบาล			กองการศึกษา	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองช่าง
นโยบาย	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้าง									
การส่งเสริมคุณธรรม	องค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต									
จริยธรรม ไม่ให้	รายการที่ตั้งจ่าย									
ประเพณีมิชอบ	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้าง				๒๐,๐๐๐					
	องค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต									
	รวมเป็นเงินที่ตั้งไว้ทั้งสิ้น	-	-	-	๒๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
นโยบาย	การสร้างความสุข และความพึงพอใจ เพื่ออํารง									
การสร้างความสุข	รักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร									
และความพึงพอใจ	รายการที่ตั้งจ่าย									
	หมวดค่าวัสดุ									
	วัสดุสำนักงาน	๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐		๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐
	วัสดุคอมพิวเตอร์	๓,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐		๒๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐
	วัสดุเครื่องแต่งกาย								๑๐,๐๐๐	
	หมวดค่าใช้สอย									
	ค่าจ้างเหมาบริการ (อํานวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน)		๕๐,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐			๕๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐
	ค่าจ้างเหมาบริการ (ทดแทนตำแหน่งว่าง/ช่วยเหลือการปฏิบัติงาน)			๒๒๖,๐๐๐					๑๐๘,๐๐๐	
	รวมเป็นเงินที่ตั้งไว้ทั้งสิ้น	๘,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๓๔๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	-	๒๕,๐๐๐	๑๘๘,๐๐๐	๑๑๕,๐๐๐



ระยะเวลาการดำเนินงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

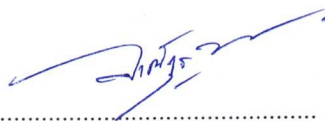
ผู้รับผิดชอบแผนงาน

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเหมืองใหม่


ขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินการ


๑ แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยข้อมูลรายละเอียดการดำเนินการ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

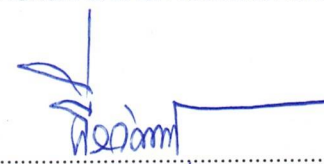
๒. นำแสดงบนเว็บไซต์ในรูปแบบเล่มรายงานหรือ โดยบันทึกข้อความเสนอผู้บังคับบัญชาทราบ หรือ เห็นชอบก็ได้

(ลงชื่อ) ..... ผู้เขียนแผนงาน  
  
(นางจัญญ์สุธา พุ่มแดงอ่อน)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้เสนอแผนงาน  
  
(นางนาราภัคร พรหมชัย)  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ) ..... ผู้เห็นชอบแผนงาน  
  
(นางนาราภัคร พรหมชัย)  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาการแทน  
ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

(ลงชื่อ) ..... ผู้เห็นชอบแผนงาน  
  
(นายชินโชติ ละเขี้ยว)  
รองนายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่

(ลงชื่อ) ..... ผู้อนุมัติแผนงาน  
  
(นายธีรวัฒน์ จันทรีเสมา)  
นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่