# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

# ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

สำนักปลัดเทศบาล (งานการเจ้าหน้าที่)

กรณี ปรับปรุง กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา ในแผนพัฒนาบุคลากร

ครั้งที่ 1 ประกาศเมื่อวันที่ 8 มกราคม 2568 เป็นต้นไป



**ประกาศเทศบาลตำบลเหมืองใหม่**

เรื่อง ประกาศนโยบายและการใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) นั้น

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล ( HRM ) และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ( HRD ) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ **เทศบาลตำบลเหมืองใหม่จึงขอประกาศนโยบายและการใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)** ดังนี้

๑) **นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

๑ นโยบายการพัฒนาระบบบริหารงานภายในให้มีประสิทธิภาพ

๒ นโยบายการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะในการปฏิบัติงาน

๓ นโยบายการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ไม่ให้ประพฤติมิชอบ

๔ นโยบายการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจ

๕ นโยบายการสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้

๒) **แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล** รายละเอียดตามเอกสารท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายธีรวัฒน์ จันทร์เสมา)

นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่

# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
# เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
# ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
# กรณี ปรับปรุง กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนาในแผนพัฒนาบุคลากร
# ครั้งที่ ๑ ประกาศเมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๘

.....

**หลักการและเหตุผล**

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล ( HRM ) ให้ครอบคลุมทั้งองค์กร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ( HRD ) ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรม และความรักความผูกพันในองค์กร ประกอบกับเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ที่สังกัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป และได้มีการประกาศปรับปรุง กลยุทธ์ /แนวทางการพัฒนา ในแผนพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ ๑ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

**วิสัยทัศน์ ( Vision)**

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

> มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่
> นำเทคโนโลยีมาใช้ น้อมรับและให้บริการ
> ยึดหลักธรรมาภิบาล เสริมสร้างค่านิยม
> พัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐"

**พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)**

๑) พัฒนาบุคลากร ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร

**ค่านิยม**

ค่านิยมของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ เพื่อให้บุคลากรที่สังกัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรได้

**"พร้อมเรียนรู้ และพัฒนา ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน"**

**เป้าหมายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

๑. มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี

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

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ รองรับ ภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคลเพื่อ ตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ

**นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

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

**ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร**

การกำหนดกลไกลยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ โดยจะเน้นการพัฒนาพื้นฐานในการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ตลอดจนต้องเทศบาลตำบลเหมืองใหม่เล็งเห็นว่าการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่แต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น การพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของบุคลากรทุกคนที่พึงมี การหล่อกลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ซึ่งประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

**จึงกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร สู่การวางแผนพัฒนายุคคลากร ดังนี้**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การพัฒนาระบบบริหารงานภายในให้มีประสิทธิภาพ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะในการปฏิบัติงาน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ไม่ให้ประพฤติมิชอบ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕** การสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้

**รวมทั้งการนำกลไกยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ไปสู่การการวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรณี ปรับปรุงกลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๖๙ ดังนี้**

| ที่ | ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | ผลลัพธ์ | ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน |
|---|---|---|---|---|
| ๑ | ***ยุทธศาสตร์ที่ ๑*** **การพัฒนาระบบบริหารงานภายในให้มีประสิทธิภาพ**<br>**กลยุทธ์** สร้างกระบวนการดำเนินงานให้เกิดให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้<br>**เป้าประสงค์** การพัฒนาระบบบริหารงานภายในให้มีประสิทธิภาพ | **ตัวชี้วัดความสำเร็จ**<br>**เชิงปริมาณ** = ทุกส่วนราชการที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ<br>**เชิงคุณภาพ** = บุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงาน<br>**วิธีการวัดผลความสำเร็จ** = ความสำเร็จของการปฏิบัติงานราชการ | **๑.มีการรวบรวมและจัดการองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน**<br>**เช่น** การให้คำปรึกษา แนะนำ การมอบนโยบาย การประชุม การสัมมนาภายใน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น<br>**๒ มีพัฒนาระบบการบริหารงานราชการให้มีประสิทธิภาพ**<br>**เช่น** การแต่งตั้ง การทบทวน ปรับปรุง การมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบ<br>**๓ มีจัดทำ/ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและรอบรับกับยุทธศาสตร์ของเทศบาล** | **ผู้ขับเคลื่อน**<br>ทุกส่วนราชการ<br>ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่<br>**ผู้ขับเคลื่อน**<br>ทุกส่วนราชการ<br>ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่<br>**ผู้ขับเคลื่อน**<br>ทุกส่วนราชการ<br>ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ |
| ๒ | ***ยุทธศาสตร์ที่ ๒*** **การพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างทักษะ ในการปฏิบัติงาน**<br>**๑) กลยุทธ์** ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับตำแหน่ง ระดับ หรือหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง<br>**เป้าประสงค์** สร้างความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะ ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ | **ตัวชี้วัดความสำเร็จ**<br>**เชิงปริมาณ** = บุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ ทุกตำแหน่งต้องเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา<br>**เชิงคุณภาพ** = ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถพัฒนาศักยภาพได้และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน<br>**วิธีการวัดผลความสำเร็จ**<br>๑. รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา<br>๒. ความสำเร็จของการปฏิบัติงานราชการ | **มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะให้เป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง**<br>**เช่น** กิจกรรม การพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ทักษะ ทัศนคติ และคุณสมบัติอื่นๆ ตามความจำเป็น | **ผู้ขับเคลื่อน**<br>ทุกส่วนราชการ<br>ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่<br>**ผู้สนับสนุน**<br>ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่<br>นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่ |
| | **๒) กลยุทธ์** การสร้างความน่าเชื่อถือในในสายอาชีพเฉพาะ<br>**เป้าประสงค์** สร้างความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในวิชาชีพเฉพาะของตำแหน่ง | **ตัวชี้วัดความสำเร็จ**<br>**เชิงปริมาณ** = บุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ ทุกตำแหน่งต้องเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา<br>**เชิงคุณภาพ** = ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้<br>**วิธีการวัดผลความสำเร็จ**<br>๑. รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา<br>๒. ความสำเร็จของการปฏิบัติงานราชการ | **มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ (อบรม/ประชุม/สัมมนา) ในสายงานวิชาชีพเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน**<br>เช่น หลักสูตร วิชาชีพเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานในสายงานประเภทวิชาการ/ทั่วไป และพนักงานจ้าง | **ผู้ขับเคลื่อน**<br>ทุกส่วนราชการ<br>ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่<br>**ผู้สนับสนุน**<br>ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่<br>นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่ |
| ๓ | ***ยุทธศาสตร์ที่ ๓*** **การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ไม่ให้ประพฤติมิชอบ**<br>**กลยุทธ์** ส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินการปฏิบัติหน้าที่<br>**เป้าประสงค์** ปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ควบคู่กับการมีคุณธรรม จริยธรรม | **ตัวชี้วัดความสำเร็จ**<br>**เชิงปริมาณ** = บุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ ทุกตำแหน่งต้องเข้าร่วมโครงการฯ<br>**เชิงคุณภาพ** = ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และมีคุณสมบัติเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรที่มีอยู่<br>**วิธีการวัดผลความสำเร็จ**<br>๑. รายงานผลการจัดโครงการดังกล่าว | **มีโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต** | **ผู้ขับเคลื่อน**<br>สำนักปลัดเทศบาล<br>**ผู้สนับสนุน**<br>ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่<br>รองนายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่<br>นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่ |
| ๔ | ***ยุทธศาสตร์ที่ ๔*** **การสร้างความผาสุก และความพึงพอใจ**<br>**กลยุทธ์** การสร้างความผาสุก และความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในองค์กร<br>**เป้าประสงค์** สร้างขวัญและกำลังใจการทำงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ | **ตัวชี้วัดความสำเร็จ**<br>**เชิงปริมาณ** = ทุกส่วนราชการที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ มีการสำรวจความต้องการ<br>**เชิงคุณภาพ** = บุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ มีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน<br>**วิธีการวัดผลความสำเร็จ** = ความสำเร็จของการปฏิบัติงานราชการ | **มีกิจกรรมการสร้างความสุกและความพึงพอใจ**<br>**เช่น** กิจกรรม สรรหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง<br>**หรือ** กิจกรรม จัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน<br>**หรือ** กิจกรรม ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ<br>หรือ จัดกิจกรรม/โครงการ สร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร<br>**หรือ** จัดกิจกรรม/โครงการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เป็นต้น | **ผู้ขับเคลื่อน**<br>ทุกส่วนราชการ<br>ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่<br>**ผู้สนับสนุน**<br>ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่<br>นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่ |
| ๕ | ***ยุทธศาสตร์ที่ ๕*** **การสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้**<br>**กลยุทธ์** การสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้<br>**เป้าประสงค์** สนับสนุนให้ความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก | **ตัวชี้วัดความสำเร็จ**<br>**เชิงปริมาณ** = บุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ มีเครือข่ายในการเรียนรู้<br>**เชิงคุณภาพ** = บุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ สามารถเข้าถึงเครือข่ายภายนอกในการเรียนรู้<br>**วิธีการวัดผลความสำเร็จ** = ความสำเร็จของการปฏิบัติงานราชการ | **ส่งบุคลากรภายในองค์กรเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม ของหน่วยงานภายนอกที่ขอความร่วมมือ** | **ผู้ขับเคลื่อน**<br>ทุกส่วนราชการ<br>ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่<br>**ผู้สนับสนุน**<br>ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่<br>นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่ |

# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙

(การปรับปรุง กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ครั้งที่ ๑/งป. ๒๕๖๘)

| ลำดับที่ | ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ | แนวทางการพัฒนา | เป้าหมาย | ตัวชี้วัด | ระยะเวลาดำเนินการ | หน่วยงานผู้พิจารณา/อนุมัติ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑ | *ยุทธศาสตร์ที่ ๑* **การพัฒนาระบบบริหารงานภายในให้มีประสิทธิภาพ**<br>**กลยุทธ์** สร้างกระบวนการดำเนินงานให้เกิดให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้<br>**วัตถุประสงค์** การพัฒนาระบบบริหารงานภายในให้มีประสิทธิภาพ | **๑.การรวบรวมและจัดการองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน**<br>**เช่น** การให้คำปรึกษา แนะนำ การมอบนโยบาย/การประชุมสัมมนาภายในแลกเปลี่ยนความคิดเห็น<br>**๒ พัฒนาระบบการบริหารงานราชการให้มีประสิทธิภาพ**<br>เช่น การแต่งตั้ง การทบทวน ปรับปรุง การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ<br>**๓ จัดทำ/ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ปี หรือแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องและรองรับกับยุทธศาสตร์ของเทศบาล** | **เป้าหมายเชิงผลผลิต**<br>ทุกส่วนราชการเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบบริหารงานภายในให้มีประสิทธิภาพ<br>**เป้าหมายเชิงผลลัพธ์**<br>เทศบาลตำบลเหมืองใหม่มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับยุทธศาสตร์ของเทศบาล | **ตัวชี้วัดความสำเร็จ**<br>**เชิงปริมาณ** = ทุกส่วนราชการที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ<br>**เชิงคุณภาพ** = บุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงาน<br>**วิธีการวัดผลความสำเร็จ** = ความสำเร็จของการปฏิบัติงานราชการ | ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ | ทุกส่วนราชการที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ |

| ลำดับที่ | ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ | แนวทางการพัฒนา | เป้าหมาย | ตัวชี้วัด | ระยะเวลาดำเนินการ | หน่วยงานผู้พิจารณา/อนุมัติ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๒ | *<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u>* **การพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างทักษะ ในการปฏิบัติงาน**<br>**๑) กลยุทธ์** ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับตำแหน่ง ระดับ หรือหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง<br>**วัตถุประสงค์** สร้างความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะ ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ | **๑. การพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างทักษะศักยภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง**<br>**เช่น** กิจกรรม การพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ทัศนคติ และคุณสมบัติอื่นๆ) ตามความจำเป็น<br>**๒. การพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะ (อบรม/ประชุม/สัมมนา) ในสายวิชาชีพเฉพาะ**<br>**เช่น** หลักสูตร วิชาชีพเฉพาะผู้ปฏิบัติงาน | <u>เป้าหมายเชิงผลผลิต</u><br>บุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ มีความรู้ ความสามารถในการขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ<br><u>เป้าหมายเชิงผลลัพธ์</u><br>การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากจากประชาชนหรือผู้ที่มีขอใช้บริการจากเทศบาล | <u>ตัวชี้วัดความสำเร็จ</u><br>**เชิงปริมาณ** = บุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ทุกตำแหน่งต้องเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา<br>**เชิงคุณภาพ** = ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถพัฒนาศักยภาพได้และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน<br>**วิธีการวัดผลความสำเร็จ**<br>๑. รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา<br>๒. ความสำเร็จของการปฏิบัติงานราชการ | ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘-๒๕๖๙ | <u>หน่วยงานผู้พิจารณา</u><br>สำนักปลัดเทศบาล<br>กองคลัง<br>กองช่าง<br>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม<br>กองการศึกษา<br>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ<br>หน่วยตรวจสอบภายใน<br><u>ผู้อนุมัติ</u><br>ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่<br>นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่ |

| ลำดับที่ | ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ | แนวทางการพัฒนา | เป้าหมาย | ตัวชี้วัด | ระยะเวลาดำเนินการ | หน่วยงานผู้พิจารณา/อนุมัติ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๓ | ***ยุทธศาสตร์ที่ ๓*** **การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ไม่ให้ประพฤติมิชอบ**<br>**กลยุทธ์** ส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการด้านการปฏิบัติหน้าที่<br>**วัตถุประสงค์** ปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ควบคู่กับการมีคุณธรรม จริยธรรม | **โครงการ หรือ กิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต** | **เป้าหมายเชิงผลผลิต**<br>บุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ มีความรู้ ความสามารถในการขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ<br>**เป้าหมายเชิงผลลัพธ์**<br>การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากจากประชาชนหรือผู้ที่มาขอใช้บริการจากเทศบาล | **ตัวชี้วัดความสำเร็จ**<br>**เชิงปริมาณ** = บุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ทุกตำแหน่งต้องเข้าร่วมโครงการฯ<br>**เชิงคุณภาพ** = ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และมีคุณสมบัติเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรที่มีอยู่<br>**วิธีการวัดผลความสำเร็จ**<br>๑. รายงานผลการจัดโครงการดังกล่าว | ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘-๒๕๖๙ | หน่วยงานผู้พิจารณา<br>สำนักปลัดเทศบาล<br>ผู้อนุมัติ<br>ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่<br>รองนายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่<br>นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่ |

| ลำดับที่ | ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ | แนวทางการพัฒนา | เป้าหมาย | ตัวชี้วัด | ระยะเวลาดำเนินการ | หน่วยงานผู้พิจารณา/อนุมัติ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๔ | ***ยุทธศาสตร์ที่ ๔*** **การสร้างความผาสุก และความพึงพอใจ**<br>**กลยุทธ์** การสร้างความผาสุก และความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในองค์กร<br>**วัตถุประสงค์** สร้างขวัญและกำลังใจการทำงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ | **การสร้างความผาสุก และความพึงพอใจ เช่น** กิจกรรม สรรหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง<br>**หรือ** กิจกรรม จัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน<br>**หรือ** กิจกรรม ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ<br>**หรือ** จัดกิจกรรม/โครงการ สร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร<br>**หรือ** จัดกิจกรรม/โครงการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน **เป็นต้น** | **เป้าหมายเชิงผลผลิต**<br>เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ให้ความสำคัญในการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจให้กับบุคลากร | **ตัวชี้วัดความสำเร็จ**<br>**เชิงปริมาณ** = ทุกส่วนราชการที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ มีการสำรวจความต้องการ<br>**เชิงคุณภาพ** = บุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ มีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน<br>**วิธีการวัดผลความสำเร็จ** = ความสำเร็จของการปฏิบัติงานราชการ | ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘-๒๕๖๙ | **หน่วยงานผู้พิจารณา**<br>สำนักปลัดเทศบาล<br>กองคลัง<br>กองช่าง<br>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม<br>กองการศึกษา<br>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ<br>หน่วยตรวจสอบภายใน<br>**ผู้อนุมัติ**<br>ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่<br>นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่ |
| ๕ | ***ยุทธศาสตร์ที่ ๕*** **การสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้**<br>**กลยุทธ์** การสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้<br>**วัตถุประสงค์** สนับสนุนให้ความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก | **ส่งบุคลากรภายในองค์กรเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม ของหน่วยงานภายนอกที่ขอความร่วมมือ** | **เป้าหมายเชิงผลผลิต**<br>ส่งบุคลากรภายในองค์กรเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานภายนอกที่ขอความร่วมมือ<br>**เป้าหมายเชิงผลลัพธ์**<br>บุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ สามารถสร้าง หรือมีเครือข่ายในการเรียนรู้ | **ตัวชี้วัดความสำเร็จ**<br>**เชิงปริมาณ** = บุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ มีเครือข่ายในการเรียนรู้<br>**เชิงคุณภาพ** = บุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ สามารถเข้าถึงเครือข่ายภายนอกในการเรียนรู้<br>วิธีการวัดผลความสำเร็จ = **ความสำเร็จของ**การปฏิบัติงานราชการ | ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘-๒๕๖๙ | **หน่วยงานผู้พิจารณา**<br>สำนักปลัดเทศบาล<br>กองคลัง<br>กองช่าง<br>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม<br>กองการศึกษา<br>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ<br>หน่วยตรวจสอบภายใน<br>**ผู้อนุมัติ**<br>ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่<br>นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่ |

## แผนพัฒนาบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (การปรับปรุง กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ครั้งที่ ๑/งป. ๒๕๖๘)

| ลำดับที่ | ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ | โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรที่พัฒนา | งบประมาณที่ตั้งไว้ใช้ในการพัฒนา (บาท) | ระยะเวลา | รูปแบบลักษณะการพัฒนา | | | ผู้ที่รับการพัฒนา | หน่วยงานที่รับผิดชอบ/พิจารณา |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | ทต.เหมืองใหม่ เป็นผู้จัด | ทต.เหมืองใหม่ ร่วมกับหน่วยงานอื่น | หน่วยงานภายนอก เป็นผู้จัด | | |
| ๑ | *ยุทธศาสตร์ที่ ๑* บริหารงานภายในให้มีประสิทธิภาพ | ๑) กิจกรรมการรวบรวมและการจัดการองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น การให้คำปรึกษา แนะนำ การมอบนโยบาย / การประชุมสัมมนาภายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น | ไม่ใช้งบประมาณ | ทั้งปีงบประมาณ (๑ ต.ค.๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘) | √ | | | บุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ | ทุกส่วนราชการที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่<br>ผู้อนุมัติ<br>ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่<br>นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่ |
| | | ๒ กิจกรรมการพัฒนาระบบการบริหารงานราชการให้มีประสิทธิภาพ เช่น การแต่งตั้ง การทบทวน ปรับปรุง การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ | ไม่ใช้งบประมาณ | ทั้งปีงบประมาณ (๑ ต.ค.๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘) | √ | | | | |
| | | ๓ กิจกรรมจัดทำ/ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและรองรับกับยุทธศาสตร์ของเทศบาล | ไม่ใช้งบประมาณ | ทั้งปีงบประมาณ (๑ ต.ค.๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘) | √ | | | | |
| ๒ | *ยุทธศาสตร์ที่ ๒* การพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน | ๑) การพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะ ศักยภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง เช่น กิจกรรม การพัฒนาศักยภาพ (ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ทัศนคติ และคุณสมบัติอื่นๆ ตามความจำเป็น | ๕๐,๐๐๐ บาท | ทั้งปีงบประมาณ (๑ ต.ค.๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘) | √ | √ | √ | บุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ | ทุกส่วนราชการที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่<br>ผู้อนุมัติ<br>ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่<br>นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่ |
| | | ๒) การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ (อบรม/ประชุม/สัมมนา) ในสายงานวิชาชีพเฉพาะ เช่น หลักสูตร วิชาชีพเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน | ๓๑๐,๐๐๐ บาท | ทั้งปีงบประมาณ (๑ ต.ค.๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘) | | √ | √ | | |

| ลำดับที่ | ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ | โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรที่พัฒนา | งบประมาณที่ตั้งไว้ใช้ในการพัฒนา (บาท) | ระยะเวลา | รูปแบบลักษณะการพัฒนา | | | ผู้ที่รับการพัฒนา | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | ทต.เหมืองใหม่ เป็นผู้จัด | ทต.เหมืองใหม่ ร่วมกับหน่วยงานอื่น | หน่วยงานภายนอก เป็นผู้จัด | | |
| ๓ | *ยุทธศาสตร์ที่ ๓*<br>การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ไม่ให้ประพฤติมิชอบ | โครงการ หรือ กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต | ๓๐,๐๐๐ บาท | ทั้งปีงบประมาณ<br>(๑ ต.ค.๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘) | √ | √ | √ | บุคลากร<br>ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ | สำนักปลัดเทศบาล<br>ผู้อนุมัติ<br>ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่<br>รองนายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่<br>นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่ |
| ๔ | *ยุทธศาสตร์ที่ ๔*<br>การสร้างความผาสุก และความพึงพอใจ | การสร้างความผาสุก และความพึงพอใจ<br>เพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่คู่กับองค์กร<br>เช่น กิจกรรมการสรรหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง<br>หรือ กิจกรรมจัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน<br>หรือ กิจกรรม ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ<br>หรือ กิจกรรม/โครงการ สร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร<br>หรือ กิจกรรม/โครงการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เป็นต้น | ๑,๓๔๒,๐๐๐ บาท | ทั้งปีงบประมาณ<br>(๑ ต.ค.๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘) | √ | | | บุคลากร<br>ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ | ทุกส่วนราชการ<br>ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่<br>ผู้อนุมัติ<br>ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่<br>รองนายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่<br>นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่ |

| ลำดับที่ | ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ | โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรที่พัฒนา | งบประมาณที่ตั้งไว้ใช้ในการพัฒนา (บาท) | ระยะเวลา | รูปแบบลักษณะการพัฒนา | | | ผู้ที่รับการพัฒนา | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | ทต.เหมืองใหม่ เป็นผู้จัด | ทต.เหมืองใหม่ ร่วมกับหน่วยงานอื่น | หน่วยงานภายนอก เป็นผู้จัด | | |
| ๕ | *ยุทธศาสตร์ที่ ๕*<br>การสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้ | กิจกรรมส่งบุคลากรภายในองค์กรเข้าร่วม<br>โครงการ/กิจกรรม ของหน่วยงานภายนอก<br>ที่ขอความร่วมมือ | ไม่ใช้<br>งบประมาณ | ทั้งปีงบประมาณ<br>(๑ ต.ค.๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘) | | √ | | บุคลากร<br>ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ | ทุกส่วนราชการ<br>ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่<br>ผู้อนุมัติ<br>ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่<br>รองนายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่<br>นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่ |