



# แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ของเทศบาลตำบลตลาดแค

อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

งานกาเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัดเทศบาล  
เทศบาลตำบลตลาดแค

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเทศบาลตำบลตลาดแค ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีรายละเอียดดังนี้

	กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (ล้านบาท)			
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
<b>๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร</b>							
๑	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	-อบรมให้ความรู้เพิ่มประสิทธิภาพให้คณะผู้บริหารสมาชิกสภาเทศบาล และเจ้าหน้าที่ของเทศบาล -เดินทางไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ -สรุปกิจกรรม	๕๐๐,๐๐๐	-	๓๐๐,๐๐๐	-	-
๒	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง	-จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร ตรงตามสายงาน	๕๘๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐
๓	กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปี ของบุคลากร	-ประสาน โรงพยาบาลพิมาย จัดส่งบุคลากร เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	-	-	-
๔	จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน	-ประกาศเจตจำนงต่อต้าน ร่วมกัน บริเวณ หน้าอาคารสำนักงานเทศบาลตำบลตลาดแค	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	-	-	-
๕	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหาร	-จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	๔๔๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

**โครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากร**  
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลตลาดแค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร								
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน								
ที่	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ			หน่วยงาน
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ดำเนินการ
๑	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละผู้เข้ารับการฝึกอบรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - บุคลากรได้มีโอกาสรับความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นอกสถานที่เชิงเปรียบเทียบ ร้อยละ ๙๐	๕๐๐,๐๐๐	/	/	/	ทต.ตลาดแค
๒	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ร้อยละของพนักงานบรรจุใหม่เข้ารับการอบรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรบรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรบรรจุใหม่เข้าใจบริบทการทำงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๓๐๐,๐๐๐	/	/	/	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๓	กิจกรรมสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานในสังกัด	ร้อยละของผู้ลงทะเบียนร่วมกิจกรรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรลงทะเบียนร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านดิจิทัล	๑๐๐,๐๐๐	/	/	/	ทต.ตลาดแค

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร								
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน								
ที่	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีเพื่อดำเนินการ			หน่วยงาน
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ดำเนินการ
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรเข้าใจในเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีหลักการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐	๕๘๐,๐๐๐	/	/	/	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร								
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร								
๑	กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร	ร้อยละของผู้ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - การตรวจสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีสุขภาพดีพร้อมปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๒๐,๐๐๐	/	/	/	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี								
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี								
ที่	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			หน่วยงาน
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	กิจกรรมฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาลในหน่วยงานให้กับบุคลากร	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๕๐,๐๐๐	/	/	/	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี								
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี								
๒	กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้เสียภายใน)	ร้อยละของผู้เข้าทดสอบ	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้าทดสอบ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีฐานข้อมูลการประเมินเพื่อใช้ในการบริหารงาน	๒๐,๐๐๐	/	/	/	ทต.ตลาดแค หรือ สำนักงานปช.
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี								
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน								
๑	จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน	ร้อยละความสำเร็จ	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมประกาศเจตจำนง ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการต่อต้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต	๑๐,๐๐๐	/	/	/	ทต.ตลาดแค

การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี								
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน								
ที่	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			หน่วยงาน
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒	โครงการเผยแพร่ให้ความรู้ข้อมูลด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ผู้มีส่วนได้เสีย การสร้างจิตสำนึก ทางสื่อสังคมออนไลน์	ร้อยละของการเผยแพร่	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ร้อยละ ๙๐	๕๐,๐๐๐	/	/	/	สถาบันการศึกษา ให้บริการ วิชาการ
การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง								
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต								
๑	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหาร	ร้อยละของผู้เข้าอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐	๔๕๐,๐๐๐	/	/	/	ทต.ตลาดแค หรือ สถาบันการศึกษา ให้บริการ วิชาการ
การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง								
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน								
๑	กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานราชการ	จำนวนครั้งที่หน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - จำนวนครั้งที่หน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมด้านการป้องกันการทุจริต เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่มีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริต เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	๑๐๐,๐๐๐	/	/	/	ทต.ตลาดแค หรือ สำนักงาน ปปช.

การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา								
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน								
ที่	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			หน่วยงาน
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ประชุมถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชา กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	จำนวนครั้งการประชุม ประจำเดือน ประจำปี	<b>เชิงปริมาณ</b> - มีการประชุมทุกเดือน ( ๑๒ ครั้ง) <b>เชิงคุณภาพ</b> - มีการถ่ายทอดงานและติดตามงานที่ปฏิบัติ <b>เชิงประโยชน์</b> - พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	๓๐,๐๐๐	/	/	/	ทต.ตลาดแค
การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา								
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน								
๑	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญต่อสาธารณะ ฯลฯ ทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อร่วมงาน	ร้อยละความสำเร็จ กิจกรรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนงานขององค์กร	๓๐,๐๐๐	/	/	/	ทต.ตลาดแค
๒	กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือ กิจกรรม ๕ ส. ในสำนักงาน	ร้อยละของผู้เข้าร่วม กิจกรรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	๓๐,๐๐๐	/	/	/	ทต.ตลาดแค



## ประกาศเทศบาลตำบลลาดแค

เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนามีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลลาดแค เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลลาดแค มีแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) ในคราวประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลลาดแค

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชัยรัตน์ กิตติหิรัญวัฒน์)  
นายกเทศมนตรีตำบลลาดแค