แผนการบริหาร

และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2568

เทศบาลตำบลพยุห์ ดำเนินภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในบทแห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม บัญญัติให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองนอกจากนี้ยังมีกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ ที่ได้กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้นอีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งการบริหารงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีผู้ขับเคลื่อนการดำเนินการและทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนภารกิจงานให้สำเร็จลุล่วง

วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลพยุห์ เมืองน่าอยู่ คู่คุณธรรม นำสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจ

1. ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกในการสัญจร
2. ส่งเสริมการสร้างรายได้และสนับสนุนในด้านการประกอบอาชีพ
3. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความคุ้มค่าและยั่งยืน
4. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและความเป็นระเบียบของชุมชน
5. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

1. โครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลตำบลพยุห์ มีความสะดวกและมาตรฐาน
2. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้
3. พัฒนาระบบจัดการสิ่งแวดล้อมอังพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชน
4. ชุมชนมีความมั่นคง และมีความสงบเรียบร้อย ลดปัญหายาเสพติดในชุมชน และเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง
5. ประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดศรีสะเกษ ตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลพยุห์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐานและการยกระดับเศรษฐกิจให้พึ่งตนเองและแข่งขันเองได้
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการเสริมสร้างภูมิคุ้มกับทางสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการเสริมสร้างความสมดุลด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การค้านการเสริมสร้างความมั่นคงและรักษาความเรียบร้อย
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพยุห์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเทศบาลตำบลพยุห์ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงประมาณ พ.ศ. 2567 สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม และเป็นเครื่องมือสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพยุห์ ที่มีประสิทธิภาพโดยแบ่งนโยบายออกเป็น 10 ด้าน ดังนี้

1. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

ให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบท ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กร มีการเตรียมการด้านอัตรากำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและประชากร มีแนวทางกำหนดอัตราส่วนรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยโครงสร้างองค์กรและการบริหารอัตรากำลังกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2. ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคล

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในเทศบาลตำบลพยุห์ ให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาคให้โอกาสแก่บุคคลที่มีประสิทธิภาพอย่างเท่าเทียมกัน

การสรรและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างให้ยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมกันและประโยชน์ ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใสตรวจสอบได้

3. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

การบรรจุและแต่งตั้งให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งรวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นโดยการบรรจุบุคคลและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับการขึ้นบัญชีผู้ได้รับคัดเลือก และกรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

4. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับตำแหน่งให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร มุ่งพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะให้สูงขึ้น เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมองค์กร ส่งเสริมการเรียนรู้การจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้พัฒนาทักษะดีจิทัลและปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการของประชาชนด้วยการนำเทคโนโลยีดีจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งบุคลากรของเทศบาลตำบลพยุห์ ต้องปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ และให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด

5. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทตำแหน่งอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม มุ่งเน้นระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management Systern) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร และประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารและภารกิจในความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การย้าย การโอน และรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารทรัพยากรมนุษย์เรื่องอื่น ๆ รวมถึงมีแนวทางรองรับในกรณีที่บุคลากรไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น มีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เป็นต้น

6. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

การเลื่อนชั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ให้คำนึงถึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัย โดยยึดหลักกฎหมาย ประกาศหลักเกณฑ์และคำนึงถึงการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นสำคัญ และจัดให้มีสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้

7. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย

ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยปฏิบัติตาม ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2564

8. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ส่งเสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทุกตำแหน่ง โดยจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรเพื่อเตรียมการสำหรับการเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

9. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานบุคลากรได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

10. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้เกิดความสุขในการทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างความผูกพันในองค์การ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

แผนการดำเนินงาน

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 มีรายละเอียดดังนี้

นโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	ระยะเวลาการดำเนินงาน			
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1. อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	จัดทำแผนอัตรากำลัง 3ปี (พ.ศ. 2567-2569)	ไม่ใช้งบประมาณ				
2. การสรรหาและเลือกสรรบุคคล	การรับโอน พนักงานเทศบาล/ข้าราชการประเภทอื่นเพื่อมาดำรงตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ				
3. การบรรจุและแต่งตั้ง	การสั่งจ้างพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ				
4. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน - จัดโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสมาชิกสภาเทศบาลพนักงานเทศบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทศบาล	100,000 100,000				
5. การบริหารผลการปฏิบัติราชการ	- ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีละ 2 ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ				
6. สวัสดิการและค่าตอบแทน	- การเบิกค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อ ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร ตามสิทธิอันพึงได้รับ - การให้ค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติ ตามคุณภาพ และความอุสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้รับสิทธิสวัสดิการ	1,030,200				

นโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	ระยะเวลาการดำเนินงาน			
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
7. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย	- การถือปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรื่องประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2564	ไม่ใช้งบประมาณ				
8. การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ โดยการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งเสริมการเตรียมการสำหรับการเลื่อนระดับ	ไม่ใช้งบประมาณ				
9. ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- จัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนแยกตามส่วนราชการและแยกสถานที่เก็บของเป็นสัดส่วน -การแต่งตั้งเวรยามรักษาความปลอดภัยนอกเวลาราชการ - กิจกรรม 5 ส	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ				
10. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	กิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ	ไม่ใช้งบประมาณ				