



**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**เทศบาลตำบลนาข่า
อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี**

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นเครื่องมือในการดำเนินเพื่อขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการพัฒนาขีดความสามารถของคนที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และภายใต้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ซึ่งต้องดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรทุกระดับ ในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านภารกิจงาน คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และการบริหารจัดการความรู้ ตลอดจนส่งเสริมให้นำศักยภาพของข้าราชการ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ ส่วนรวม) โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรม การทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งลักษณะเปิดกว้างเชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่ง และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง โดยมีเป้าหมาย คือ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤติมิชอบ

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทำหน้าที่เป็นกลไกในการชี้ประเด็นที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี และเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตที่ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา ในการวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อทุนแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วถึง การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ “พลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคม

ก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เป้าหมายหลัก ในประเด็น ข้อ ๒.๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล และหมุดหมายการพัฒนา มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๓. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลนาข่า จึงมีกรอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติข้างต้น โดยนโยบายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลนาข่า มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในทุกมิติเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล พร้อมปรับปรุงแนวนโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี (ก.ท.จ.อุดรธานี) และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกพร้อมยึดมั่นในการมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบรวมทั้งคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ซึ่งสรุปหัวข้อสำคัญตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง มีการดำเนินการกำหนดโครงสร้างองค์กรและวางแผนกำลัง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี (ก.ท.จ.อุดรธานี) เพื่อกำหนดจำนวนพนักงานในแต่ละสายงานให้เหมาะสม สามารถทำงานและตอบโจทย์ภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กรโดยมีความเข้าใจว่าจะเป็นส่วนหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างไร นอกจากนี้ ในการวางแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังยังคำนึงถึงภารกิจที่เป็นความต้องการของภาครัฐกิจและประชาชนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ พร้อมทั้งคอยปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ยังมีการบริหารจัดการอัตรากำลังด้วยการมีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR ที่ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ พร้อมทั้งจะนำไปใช้สำหรับการวิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตได้ในมิติต่างๆ

๒. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร เทศบาลตำบลนาข่าเน้นดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดีและคนเก่งเพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ที่สอดคล้องกับโครงสร้างและอัตรากำลัง โดยมีกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นธรรมสอดคล้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งทำการสรรหาเชิงรุกด้วยการเพิ่มช่องทางการสรรหาหลากหลาย เพื่อการเข้าถึงผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานด้วยเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาในสาย

งานที่สำคัญและเป็นที่ต้องการ ทั้งนี้ ในการทำงานเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ทุกคนจะได้รับการปลูกฝังให้มีความตระหนักในการเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กรและประเทศชาติซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรและ Core value ขององค์กร

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร เทศบาลตำบลนาข่ามีกระบวนการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ด้วยความเสมอภาคและโปร่งใส โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นสำคัญ อิงตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี (ก.ท.จ.อุดรธานี) และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

๔. ด้านการย้าย การโอน และการเลื่อนระดับ เทศบาลตำบลนาข่ามุ่งเน้นการย้าย การโอนที่คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ ความเหมาะสมของตำแหน่งและเป็นไปตามความสมัครใจของผู้โอน ในส่วนของการเลื่อนระดับ จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ตามระเบียบที่กำหนด โดยให้ดำเนินการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการในประกาศเทศบาลตำบลนาข่าอย่างชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรโดยทั่วกัน อันเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี (ก.ท.จ.อุดรธานี) และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ให้ความสำคัญและกำหนดแนวนโยบายเกี่ยวกับการมีจริยธรรมและวินัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีการประกาศเป็นแนวปฏิบัติสำหรับผู้ทำงานตามข้อบังคับเทศบาลตำบลนาข่า ว่าด้วยจรรยาข้าราชการเทศบาลตำบลนาข่า แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และตามประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลนาข่า

๗. ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ เทศบาลตำบลนาข่าให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับ โดยมีการกำหนดคำอธิบายระดับตำแหน่ง การพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา มีหลักเกณฑ์การพิจารณาและประเมินสมรรถนะ ผลงาน และความประพฤติ เพื่อคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้ สามารถทำงานได้หลากหลาย และเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการรับหน้าที่ใหม่ๆ ในอนาคต

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของพนักงาน จึงมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้เกิดความสมดุล ยืดหยุ่น ปลอดภัย และมีกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างพนักงาน ซึ่งจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยมีการจัดสวัสดิการที่หลากหลายอย่างเหมาะสมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะได้มีกำลังกายและกำลังใจอย่างเต็มที่ในการทำงานและส่งมอบผลงานให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศ โดยมีการส่งเสริมสุขภาพอนามัย และสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเวลาอย่างเหมาะสมในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบปะพูดคุยกันอย่างกว้างขวาง มีสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับ มีการดูแลสุขภาพและสวัสดิภาพพนักงาน เช่น การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และสวัสดิการอื่นๆ ตามระเบียบข้อบังคับด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

๙. การพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรและแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี (ก.ท.จ.อุดรธานี) ซึ่งมีการดำเนินงานตามแผนและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาความรู้ประจำปีอย่างสม่ำเสมอ โดยมุ่งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้างในทุกๆระดับ ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถอย่างเหมาะสม ประกอบด้วยหลักสูตรความรู้เฉพาะด้าน ทักษะการบริหารงาน ทักษะที่เป็น Soft skill และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาทิ หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานท้องถิ่น/ประเภทอำนวยการท้องถิ่น/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานครูเทศบาล หลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างพนักงานภายใน เพื่อสนับสนุนให้สำนักงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เทศบาลตำบลนาข่า ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และภายใต้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลนาข่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”



พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การบริหารและพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ตามวิสัยทัศน์ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับภารกิจและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะที่ดี ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาข่า ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

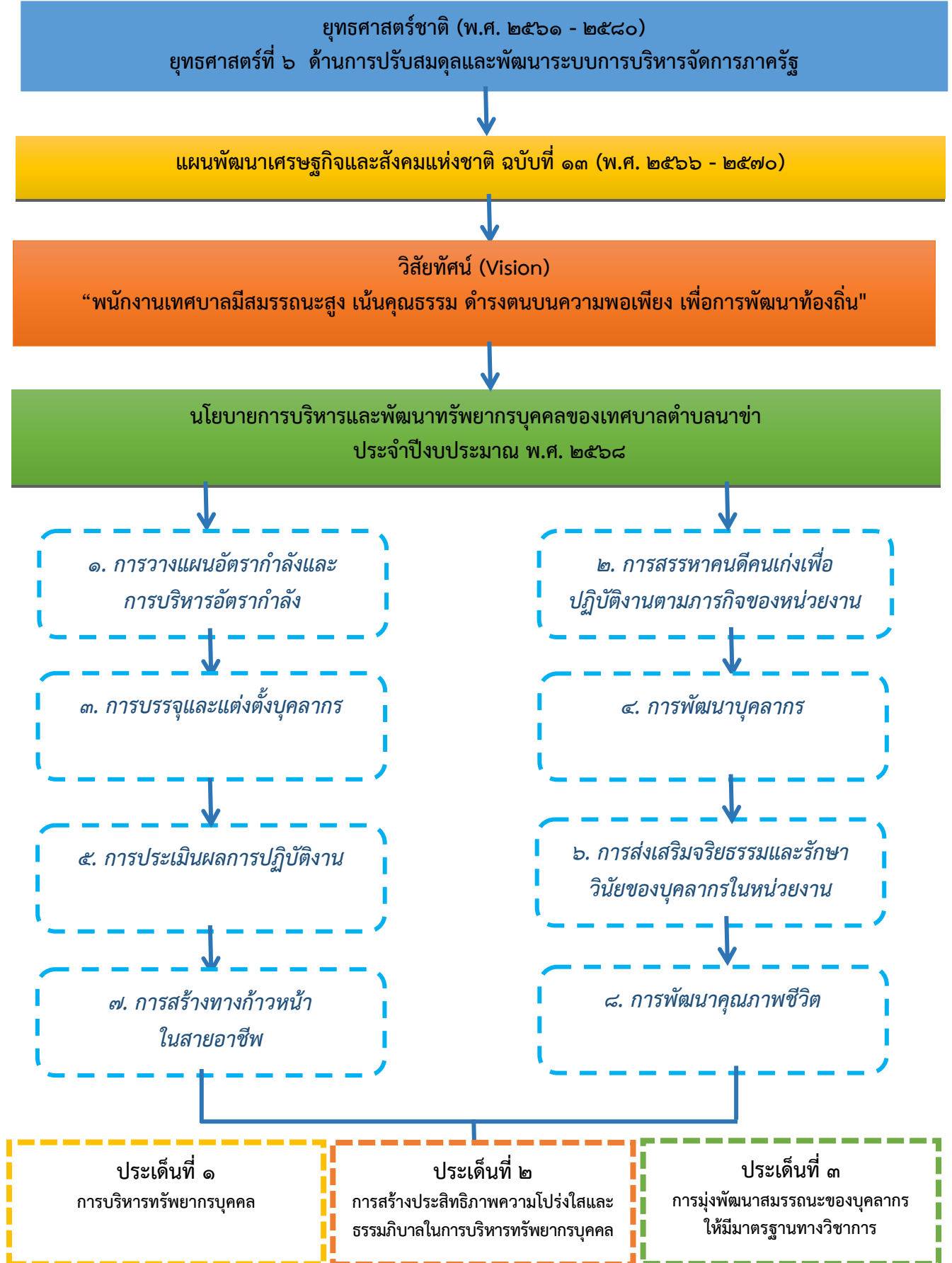
๔) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลนาข่า

๕) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมองค์กร สร้างความมุ่งมั่นต่อผลลัพธ์ที่ดีให้แก่องค์กร

๖) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาข่าให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management : HRM)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลนาข่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีรายละเอียด ดังนี้

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	วิธีดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง	๑.๑ การทบทวน/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๑.๒ การวิเคราะห์ภาระงาน (Workload Analysis) ๑.๓ การบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ ๑.๔ การจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งรายบุคคล ๑.๕ การบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR ที่ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้	- ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ	- จัดการประชุมคณะกรรมการ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ปฏิบัติตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ปฏิบัติตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ปฏิบัติตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - การบันทึกข้อมูลในระบบให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๒. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร	๒.๑ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักคุณธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกตามความเหมาะสม ๒.๓ ประกาศผลการคัดเลือกอย่างเปิดเผยต่อสาธารณะ	- ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ	- การประกาศรับสมัครบุคคล เข้ารับการศึกษาอย่างเปิดเผย - การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ - การประกาศผลการคัดเลือก	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๓.๑ การดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๓.๒ จัดให้มีการทดลองปฏิบัติราชการตามระเบียบและระยะเวลาที่กำหนด	- ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ	- การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่มี ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมติ ก.ท.จ.อุดรธานี	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๔. ด้านการย้าย การโอน และการเลื่อนระดับ	๔.๑ การยึดถึงประโยชน์ของทางราชการและความเหมาะสมของตำแหน่ง ๔.๒ การพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ตามระเบียบที่กำหนด	- ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ	- การประกาศรับโอน (ย้าย) ตามระเบียบ และมติ ก.ท.จ.อุดรธานี	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development : HRD)

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลนาข่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีรายละเอียด ดังนี้

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	วิธีดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ
๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑.๑ โครงการจัดหาทุน สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๑.๒ โครงการสืบสานประเพณีลอยกระทง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ๑.๓ โครงการฝึกซ้อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๑.๔ การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและแผนพัฒนาบุคลากร ๑.๕ โครงการอื่นๆ	๑๕๐,๐๐๐ ๓๐๐,๐๐๐ ๒๐,๐๐๐ ๔๐๐,๐๐๐ ๑๐๐,๐๐๐	- จัดกิจกรรมและประดับตกแต่งสถานที่ เพื่อเทิดพระเกียรติในวโรกาสต่างๆ - จัดกิจกรรมและประดับตกแต่งสถานที่ - การจัดการฝึกอบรม โดยวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ - ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรที่จัดโดยสถาบันต่างๆ - เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยหน่วยงานอื่นๆ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙ ๒๔ พ.ย. ๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๒. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง ๒.๒ กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ที่ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละตำแหน่ง ๒.๓ การนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนระดับ และพัฒนาบุคลากร ๒.๔ การเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะและซื่อสัตย์สุจริต	- ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ ๒,๐๐๐	- จัดทำการประเมินตามหลักเกณฑ์ - การออกคำสั่งตามผลการพิจารณา - การประกาศเกียรติคุณและมอบใบประกาศในวันเทศบาล	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙ ๒๔ เม.ย. ๖๙
๓. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๓.๑ โครงการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสมาชิกสภาเทศบาลเจ้าหน้าที่เทศบาลและผู้นำชุมชนต่าง ๆ	๓๐,๐๐๐	- การจัดการฝึกอบรม โดยวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ	พ.ค. - มิ.ย. ๖๘

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	วิธีดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ
๔. ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ	๔.๑ กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตามระเบียบอย่างชัดเจน	- ไม่ใช้งบประมาณ	- จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ต.ค. ๖๘
๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๕.๑ การจัดซื้ออุปกรณ์ชั้นพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน ๕.๒ การจัดให้มีเครื่องมือปฐมพยาบาลเบื้องต้น ๕.๓ โครงการกิจกรรม ๕ ส. ๕.๔ การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกายในป่วยวันพุธหรือหลังเลิกงานอย่างน้อยสัปดาห์ละ ๓ วัน ๕.๕ การจัดเลี้ยงอาหารและการแจกรางวัลให้กับพนักงานทุกคนในเทศกาลส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ ๕.๖ โครงการ/กิจกรรมอื่นๆ	๒๐๐,๐๐๐ ๒๐,๐๐๐ - ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ ๓๐,๐๐๐ - ไม่ใช้งบประมาณ	- จัดซื้อตามระเบียบที่กำหนด - จัดซื้อตามระเบียบที่กำหนด - จัดกิจกรรมทำความสะอาดภายในสำนักงาน - จัดกิจกรรมออกกำลังกาย - จัดกิจกรรมเลี้ยงอาหารและแจกรางวัล - จัดกิจกรรมตามความเหมาะสม	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙