



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลนาคำ
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม



เทศบาลตำบลคำมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลคำ

เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลคำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยเป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมถึงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติ ราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นบุคลากรที่ดี ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลคำ ต่อไป

ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลนาคำ

๑. วิสัยทัศน์/VISION

เทศบาลตำบลนาคำ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ความหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ชุมชนเศรษฐกิจเข้มแข็ง ประชาชนสุขภาพดีถ้วนหน้า”

๒. พันธกิจ/MISSION

- ๑) จัดให้มีการคมนาคมที่สะดวก ปลอดภัย
- ๒) จัดให้มีอาชีพและรายได้ที่ยั่งยืน
- ๓) ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า
- ๔) ดูแล รักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๖) จัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
- ๗) ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๘) บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลตำบลนาคำ ร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบล ๘ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนนสะพาน
- ๒) พัฒนาระบบสาธารณูปโภค
- ๓) ก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการบริโภค-อุปโภค และการเกษตร
- ๔) ด้านอาคาร / ศาลา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
- ๒) พัฒนาส่งเสริมเพิ่มคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาส่งเสริมประชาชนให้มีสุขภาพแข็งแรง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑) สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) การบำบัด และจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาส่งเสริมการศึกษา

๒) ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการกีฬา และป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาส่งเสริมด้านการกีฬา

๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาส่งเสริมด้านการสงเคราะห์ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านเมือง และการบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาระบบการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒) พัฒนาการบริหารจัดการ

๔. เป้าประสงค์

๑) การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว

๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปะวัฒนธรรมอันดีงาม

๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้

๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข

๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๖) การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งการสร้างสังคมความน่าอยู่

๕. ตัวชี้วัด

- ๑) ประชาชนในเขตเทศบาลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
- ๒) ในเขตเทศบาลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๙๐
- ๓) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปะวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่
- ๔) ประชาชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๙๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา – วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
- ๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๖) ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
- ๗) ชุมชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๙๐ น่ายุ่อย่างสงบสุข
- ๘) การบริหารจัดการของเทศบาลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๙๐

๖. ค่าเป้าหมาย

- ๑) ด้านการได้รับการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปะวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่ายุ่อย่างสงบสุข
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๗. กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมและน้ำแล้ง
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพ มีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน
- ๓) พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและ แปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด
- ๔) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนabethาพของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและ ชุมชน ให้พัฒนabethาพและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น
- ๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ
- ๖) ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกกระดับให้มีสุขภาพแข็งแรง

๗) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

๘) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปะวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่นโดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๙) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้

๑๐) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๑๑) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนและสถานที่สำคัญ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร

๑๒) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๘. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. ข้อมูลด้านอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาคำ

เทศบาลตำบลนาคำเป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาล ดังนี้

- ๑) สำนักงานปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา
- ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖) กองสวัสดิการสังคม
- ๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

กำหนดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

- ๑) พนักงานเทศบาล จำนวน ๓๑ อัตรา
- ๒) พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑๗ อัตรา
- ๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๖ อัตรา
- ๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๕ อัตรา

โดยอัตรากำลัง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ มีรายละเอียด ดังนี้

ลำดับที่	ประเภทบุคลากร	กรอบอัตรากำลัง		
		ปัจจุบัน	มีคครอง	ตำแหน่งว่าง
๑	พนักงานเทศบาล	๓๑	๑๘	๑๓
๒	พนักงานครูเทศบาล	๑๗	๑๑	๖
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๖	๒๖	-
๔	พนักงานจ้างทั่วไป	๒๕	๒๕	-
	รวม	๙๙	๘๐	๑๙

๒. การดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง ปัจจุบัน	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	หมายเหตุ
- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	-	
- รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	-	
รวม	๒	๒	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)				
- หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	-	
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	-	
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญการ)	๑	๑	-	
- นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	๑	๑	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	-	ว่างเดิม/รับโอน(ย้าย)
- นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ)	๑	๑	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	๑	๑	-	
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-	
พนักงานจ้างทั่วไป				
- ภารโรง	๑	๑	-	-
- คนงาน	๖	๖	-	-
รวม	๑๙	๑๙	-	-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง ปัจจุบัน	กรอบอัตรา ตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	หมายเหตุ
กองคลัง (๐๔)				
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	-	ว่างเดิม/ให้ ก.ท. สอบ
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	-	
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ)	๑	๑	-	
- นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	+๑	กำหนดเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา ตามมติ ก.ท.จ.นพ. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๗
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ชำนาญงาน)	๑	๑	-	
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๒	๒	-	ว่างเดิม/รับโอน (ย้าย)
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-	
พนักงานจ้างทั่วไป				
- คนงาน	๕	๕	-	
รวม	๑๕	๑๖	-	
กองช่าง (๐๕)				
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	-	
- วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	-	ว่างเดิม/ให้ กสธ. สอบ
- นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	-	ว่างเดิม/ให้ กสธ. สอบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-	
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	-	
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง ปัจจุบัน	กรอบอัตรา ตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	หมายเหตุ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	๑	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	-	
พนักงานจ้างทั่วไป				
- คนงาน	๔	๔	-	
รวม	๑๒	๑๒	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)				
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น)	๑	๑	-	
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	-	ว่างเดิม/ให้ ก.ท. สอบ
- นักวิชาการสาธารณสุข (ชำนาญการ)	๑	๑	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
- พนักงานขับรถ (รถกู้ชีพ)	๑	๑	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-	
พนักงานจ้างทั่วไป				
- คนงาน	๒	๒	-	
รวม	๗	๗	-	
กองการศึกษา (๑๘)				
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	-	
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	-	ว่างเดิม/ให้ ก.ท. สอบ
- นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ)	๑	๑	-	
- นักสันทนการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	+๑	กำหนดเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา ตามมติ ก.ท.จ.นพ. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๗
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-	
พนักงานจ้างทั่วไป				
- คนงาน	๕	๕	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง ปัจจุบัน	กรอบอัตรာ ตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	หมายเหตุ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖	๖	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้ กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติอัตรากำลังจากกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว
- ครู อันดับ คศ.๓	๑	๑	-	
- ครู อันดับ คศ.๒	๘	๘		
- ครู อันดับ คศ.๑	๒	๒		
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๓	๓	-	
- ผู้ดูแลเด็ก	๖	๖	-	
รวม	๓๕	๓๖	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)				
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	-	
- หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการ สังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	-	ว่างเดิม/ให้ ก.ท. สอบ
- นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	-	
พนักงานจ้างทั่วไป				
- คนงาน	๒	๒	-	
รวม	๖	๖	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)				
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	-	ว่างเดิม/รับโอน (ย้าย)
รวม	๑	๑	-	
รวมอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น	๙๗	๙๙	+๒	

๓. การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ต.ค.- ๖๗	พ.ย.- ๖๗	ธ.ค.- ๖๗	ม.ค.- ๖๘	ก.พ.- ๖๘	มี.ค.- ๖๘	เม.ย.- ๖๘	พ.ค.- ๖๘	มิ.ย.- ๖๘	ก.ค.- ๖๘	ส.ค.- ๖๘	ก.ย.- ๖๘
(๑) ด้านการพัฒนา	(๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน	- ไม่ใช้งบประมาณ												
	(๒) นำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	- ไม่ใช้งบประมาณ												
	(๓) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้เป็นมืออาชีพ	- ๒๙๕,๐๐๐ บาท												
	(๔) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด	- ไม่ใช้งบประมาณ												
	(๕) จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	- ไม่ใช้งบประมาณ												
(๒) ด้านการสรรหา	(๑) การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อการกิจของเทศบาล	- ไม่ใช้งบประมาณ												
	(๒) การสรรหาพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง และสายงานปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการโอน(ย้าย) การคัดเลือก ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนมกำหนด	- ไม่ใช้งบประมาณ												
	(๓) การสรรหาพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนมกำหนด	- ไม่ใช้งบประมาณ												

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ต.ค.- ๖๗	พ.ย.- ๖๗	ธ.ค.- ๖๗	ม.ค.- ๖๘	ก.พ.- ๖๘	มี.ค.- ๖๘	เม.ย.- ๖๘	พ.ค.- ๖๘	มิ.ย.- ๖๘	ก.ค.- ๖๘	ส.ค.- ๖๘	ก.ย.- ๖๘
	(๕) การดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและดำเนินการตามระเบียบและประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนมกำหนด	- ไม่ใช้งบประมาณ												
(๓) ด้าน คุณ ธรรม จริยธรรม และ วินัย ข้าราชการ	(๑) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวทาง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	- ไม่ใช้งบประมาณ												
	(๒) พิจารณาแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้ความสามารถ ให้ดำเนินการตรมประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนมกำหนด	- ไม่ใช้งบประมาณ												
(๔) ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ	(๑) กำหนดให้มีกิจกรรม/โครงการยอชมเชยพนักงานดีเด่นของหน่วยงาน	- ไม่ใช้งบประมาณ												
	(๒) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ แจ้งเวียนให้ทุกคนทราบ	- ไม่ใช้งบประมาณ												
	(๓) ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ทั้งการให้ความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานงานจ้างตามภารกิจ และการต่อสัญญาพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ปราศจากการกลั่นแกล้ง หรือใช้อคติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหากมีพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ร้องเรียนหรือร้องขอความเป็นธรรมให้รับดำเนินการด้วยความยุติธรรม	- ไม่ใช้งบประมาณ												

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาคำ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การ
พัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (VISION)

“บุคลากรเทศบาลตำบลนาคำเป็นผู้มีสมรรถนะ เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความ
เป็นสากล ทুম่เทพลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ”

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (MISSION)

- พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการ
บริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาคำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิต
และการทำงาน
- ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญด้วย
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาคำตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่
ในเทศบาล

๓. ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔. เป้าประสงค์

- บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตาม
ภารกิจของเทศบาล
- เทศบาลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาคำ กำหนดขึ้นจาก การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาพนักงานเทศบาลตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ ๔ ยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพพร้อม ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันพัฒนา บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นองค์กรแห่งความสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (คน)	งบประมาณ	วิธีการ	หน่วยงานดำเนินการ
๑) หัวหน้าส่วนราชการมีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์ สามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่และเป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตอบสนองการบริหารงานเทศบาลแบบบูรณาการและนโยบายรัฐบาล	๑) โครงการฝึกอบรม เพื่อสร้างผู้นำยุคใหม่ที่มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์	ร้อยละของหัวหน้าส่วนราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพและมีค่านิยมสร้างสรรค์โดยยึดหลักสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการบริหาร (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๑๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) หัวหน้าส่วนราชการมีสมรรถนะเฉพาะนักบริหารสามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรสายงานผู้บริหาร	ร้อยละของหัวหน้าส่วนราชการที่ผ่านการอบรมหลักสูตรสายงานผู้บริหาร (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๗๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพพร้อมปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (คน)	งบประมาณ	วิธีการ	หน่วยงานดำเนินการ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน	๑) โครงการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๔๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นักวิชาการพัสดุ นักจัดการงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ร้อยละของบุคลากรที่มีวัฒนธรรมค่านิยมในการเรียนรู้ด้วยตนเองพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๑๐๔,๐๐๐	การอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (คน)	งบประมาณ	วิธีการ	หน่วยงานดำเนินการ
๑) เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๖๐	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕	๖๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันพัฒนา บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นองค์กรแห่งความสุข

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (คน)	งบประมาณ	วิธีการ	หน่วยงานดำเนินการ
๑) เพื่อเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรม องค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๑) การจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management /KM)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้มีการ จัดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	-	๑) การฝึกปฏิบัติ ๒) การให้คำแนะนำ ปรึกษา	เทศบาลตำบลนาคำ
	๒) โครงการการสร้างส่วนราชการ เป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือ การปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือ การทำงาน กฎระเบียบการ ปฏิบัติราชการในสายงานของตน เพื่อเผยแพร่ให้กับบุคลากรใน สังกัด	ร้อยละของส่วนราชการที่จัดทำ คู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน กฎระเบียบการ ปฏิบัติราชการ (๑ คู่มือ/๑ ส่วนราชการ)	๗	-	๑) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลนาคำ
๒) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีคุณธรรม จริยธรรม มีความสัมพันธ์ที่ดีและ สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่าง ประสิทธิภาพ	๑) โครงการอบรมสัมมนาพัฒนา ศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ ประเมินการทดสอบหลังการอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลนาคำ
	๒) โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติ บุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมและ จริยธรรมในหน่วยงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	-	๑) การคัดเลือก	เทศบาลตำบลนาคำ
	๓) โครงการจัดงานกีฬภายใน/ กิจกรรมนันทนาการประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	-	๑) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลนาคำ

๖. การพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงาน

ที่	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ต.ค.- ๖๗	พ.ย.- ๖๗	ธ.ค.- ๖๗	ม.ค.- ๖๘	ก.พ.- ๖๘	มี.ค.- ๖๘	เม.ย.- ๖๘	พ.ค.- ๖๘	มิ.ย.- ๖๘	ก.ค.- ๖๘	ส.ค.- ๖๘	ก.ย.- ๖๘
๑	นักวิชาการพัสดุ	๓๖,๐๐๐	←											→
๒	นักจัดการงานทั่วไป	๓๔,๐๐๐	←											→
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓๔,๐๐๐	←											→