



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เทศบาลตำบลสะพลี

อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสะพลี ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การ
พัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลสะพลี จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศ
ทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลสะพลี ดังนี้

**“มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจก้าวหน้า การศึกษาก้าวไกล รักษาประเพณีวัฒนธรรม
อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม”**

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลสะพลี จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนา
พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุมิติวัตถุประสงค์ของเทศบาล
ตำบลสะพลี ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและมีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณา
การอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล
ที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ใน
องค์กร

๓. ค่านิยม

เทศบาลตำบลสะพลี จัดทำค่านิยมขององค์กรเพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร ดังนี้

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

๔. เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลสะพลี กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตาม
ภารกิจเทศบาลตำบลสะพลี

๒) เทศบาลตำบลสะพลี มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์กร เพื่อพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสอดคล้องยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นกับค่านิยมของเทศบาลตำบลพะลือ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลตำบลพะลือ	ค่านิยมร่วม
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน แนวทางที่ ๑ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ท่าเทียบเรือ แนวทางที่ ๒ พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการและแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค</p>	-
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมอาชีพ แนวทางที่ ๒ จัดสวัสดิการสังคม สาธารณสุข และส่งเสริมการดูแลสุขภาพการสร้างภูมิคุ้มกันโรค แนวทางที่ ๓ การพัฒนาสนับสนุนการจัดการศึกษา แนวทางที่ ๔ การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาด้านการศึกษาและนันทนาการ</p>	-
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย แนวทางที่ ๑ การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย แนวทางที่ ๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด</p>	-
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว แนวทางที่ ๑ สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสิ่งแวดล้อม แนวทางที่ ๒ การพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว และปรับปรุงภูมิทัศน์สภาพแวดล้อม</p>	-
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและสถานที่ท่องเที่ยว แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และประเพณีวันสำคัญของชาติ</p>	-
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการ แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แนวทางที่ ๒ พัฒนาการบริการประชาชนและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน</p>	๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี ๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ ร่วมกันพัฒนา

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ</p>
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p>
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน</p>
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตนเอง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)</p>

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลละพืด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัย จัดจัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจใน งานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติ งาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะ KM (Knowledge Management)
๒	การฝึกอบรมเพื่อการปฐมพยาบาลบุคลากร บรจุใหม่	เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการ บรจุแต่งตั้งใหม่ใน เทศบาลตำบลละพืด เข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ และ ประเพณีนิยม ของการ เป็นข้าราชการที่ดี	เชิงปริมาณ - บุคลากรบรรจุใหม่ เข้ารับการอบรม ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	
๓	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริม ความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ เกี่ยวกับการเลื่อน ระดับ ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับการเลื่อนระดับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ร้อยละ ๙๐	มีนาคม ๒๕๖๗	

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๔	กิจกรรมฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีจิตสำนึกความเป็นคนดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เช่น กิจกรรมทำบุญต่อกับอาสาสมัครร่วมกัน ฯลฯ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะงานวันสำคัญของชาติ เช่น วันชาติ วันเฉลิมพระชนมพรรษา ฯลฯ
๕	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม โครงการคนดีศรีปากน้ำ	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมตระหนักถึงการดำรงตนเป็นแบบอย่างของข้าราชการที่ดี	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับเกียรติบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ เชิงคุณภาพ - บุคลากรได้รับการยอมรับการเป็นแบบอย่างที่ดี	เมษายน ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ
๖	กิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญตนต่อสาธารณะ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน	เพื่อให้ผู้ร่วมกิจกรรมมีจิตอาสา มีความรักสามัคคีในหมู่คณะ ทำงานเป็นทีมได้	เชิงปริมาณ - บุคลากรร่วมกิจกรรมจิตอาสา ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะกิจกรรมจิตอาสา ฯลฯ

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงาน มหาดไทย ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวนเงิน ๕๐,๐๐๐ บาท

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัย ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจใน งานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบ ดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัย ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจใน งานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบ ดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัย ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจใน งานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบ ดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงาน มทส. ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบ ค่าเงินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม

๑. แผนงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงาน มทส. ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบ ค่าเงินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม

๒. แผนงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงาน มทส. ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบ ค่าเงินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลสะพือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	กิจกรรมการ/โครงการ	งบประมาณ	ต.ค. bb	พ.ย. bb	ธ.ค. bb	ม.ค. b๗	ก.พ. b๗	มี.ค. b๗	เม.ย. b๗	พ.ค. b๗	มิ.ย. b๗	ก.ค. b๗	ส.ค. b๗	ก.ย. b๗
๑.ด้านการสรรหา และบริหาร อัตรากำลัง	๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	-	↓											
	๑.๒ ดำเนินการวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง	-	↓											
๒.ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒.๑ การโอน/การรับโอน/การย้ายพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่น	-	↓											
	๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งแทน	-					↔							↔
	๒.๓ การบันทึก ปรับปรุง และแก้ไขข้อมูลทะเบียนประวัติ ของบุคลากรในระบบ LHR	-	↓											
๓.ด้านการพัฒนา บุคลากร	๓.๑ โครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติสภา ตำบล ระเบียบการประชุมสภาท้องถิ่น และระเบียบจัดงบประมาณรายจ่ายของ อบท.	-	↓											
	๓.๒ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการและทัศนศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างและพนักงานครู	๕๐,๐๐๐	↓											
	๓.๒.๑ กิจกรรมฝึกอบรม ๓.๒.๒ โครงการศึกษาดูงานฯ													
๓.๓ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดการฝึกอบรม)	๕๐,๐๐๐	↓												

ที่	กิจกรรมการ/โครงการ	ต.ค. bb	พ.ย. bb	ธ.ค. bb	ม.ค. b๗	ก.พ. b๗	มี.ค. b๗	เม.ย. b๗	พ.ค. b๗	มิ.ย. b๗	ก.ค. b๗	ส.ค. b๗	ก.ย. b๗
๔.ด้านการสร้าง รักษาไว้และ แรงจูงใจ	๔.๑ประกาศพนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้าง ผู้มี ผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น	↓											↑
	๔.๒โครงการจัดส่งนักกีฬาเข้าร่วมแข่งขันกีฬาระหว่าง เทศบาลกับ อบจ.	↓		๕๐,๐๐๐									
๕.ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัย ข้าราชการ	๕.๑โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม	↓		๑๐,๐๐๐									↑
	๕.๒ โครงการอบรมคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	↓		-									↑
	๕.๓ กิจกรรมจิตอาสาประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	↓		๑๕,๐๐๐									↑
	๕.๔ โครงการ ๕ ส	↓		๕,๐๐๐									↑

การติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็นรวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสะพลี รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสะพลี กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศบาลตำบลสะพลีทราบ

แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลสะพลี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ-สกุล และตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่ง

๒. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาต้องทำรายงานผลการอบรมและพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมและพัฒนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศบาลตำบลสะพลี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสะพลีที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)