

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙



เทศบาลตำบลชิ่ง
อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

คำนำ

เทศบาลตำบลซึ้ง ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทุกคนและทุกสายงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตลอดจนส่งเสริมให้น้ำศักยภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ครอบคลุมการบริหาร การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ทุกสายงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนสร้างเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

เทศบาลตำบลซึ้ง

ตุลาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์	๑
ส่วนที่ ๒	
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๒.๒ วิสัยทัศน์ (vision)	๔
๒.๓ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล(Mission)	๔
๒.๔ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖
๒.๕ แผนการพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล	๗

ส่วนที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

ในการดำเนินงานของทุกองค์กร ปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้องค์การนั้น ประสบความสำเร็จ มีความเจริญก้าวหน้า คือทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจ มีหลักการและวิธีการปฏิบัติที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ การให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้กับบุคลากรของหน่วยงานเป็นเรื่องที่หน่วยงานของรัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น เทศบาลตำบลจึง จะต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของหน่วยงาน ให้มีความรู้

ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตลอดจนส่งเสริมให้นักศึกษาของ บุคลากรภายในหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลซึ่งมีกรอบแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลตำบลซึ่งมีความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการ ปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลซึ่งมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตร มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท. กำหนด

๓) เพื่อให้เทศบาลตำบลซึ่ง มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีกรอบ ความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ก.ท. กำหนด

๔) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๕) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับ งานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๖) เพื่อให้เทศบาลตำบลซึ่ง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๗) เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลซึ่งพิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนา บุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆดังต่อไปนี้

๑) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลซึ่งต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

-๒-

๑.๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๑.๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๑.๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ

๑.๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลซึ่งเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ.และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือ หลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

๒.๑) การปฐมนิเทศ

๒.๒) การฝึกอบรม

๒.๓) การศึกษาหรือดูงาน

๒.๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๒.๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ

๒.๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๓) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลซึ่งต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลซึ่งกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่า เทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลซึ่ง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณสุขการ
- (๓) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๔) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ
ผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) การส่งเสริมการกีฬา

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนในพื้นที่
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๒) การส่งเสริมการลงทุน การพาณิชยกรรม

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น หรือช่วยเหลือส่วนราชการอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาล ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การพัฒนابุคลากร

การพัฒนابุคลากรของเทศบาลตำบลซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนابุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์(Vision)

เทศบาลตำบลซึ่ง จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลซึ่ง ดังนี้

“พนักงานเทศบาลตำบลซึ่งมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลซึ่ง จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนابุคลากร และบรรลุมิติวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลซึ่ง

๑) พัฒนابุคลากรเทศบาลตำบลซึ่งให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลซึ่งให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลซึ่งตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลซึ่ง

ค่านิยม เทศบาลตำบลซึ่งจัดทำค่านิยมของเทศบาลตำบลซึ่ง เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลซึ่ง

“ มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล และใจบริการเพื่อประชาชน ”

มาตรฐานและค่านิยมหลักที่สำคัญ ประกอบด้วย:

๑. ค่านิยมหลักในการปฏิบัติงานและการให้บริการ (Core Values)

- บริการด้วยใจ (Service Mind): มุ่งเน้นการให้บริการประชาชนด้วยรอยยิ้ม ความสุภาพ และความเต็มใจ
- ความรวดเร็วและถูกต้อง: ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้
- ยึดประโยชน์ส่วนรวม: ปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อนและอคติในการทำงาน
- การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง: เปิดรับนวัตกรรมใหม่ๆ และพร้อมเรียนรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
- ธรรมาภิบาล: ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และวินัยในการทำงาน

เป้าประสงค์ เทศบาลตำบลซึ่ง กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจเทศบาลตำบลซึ่ง

๒) เทศบาลตำบลซึ่ง มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

รายละเอียดแผนดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม สำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลซึ่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
มีรายละเอียด ดังนี้

๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลซึ่ง

ที่	โครงการ/กิจกรรม/รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	เพื่อกำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสมสอดคล้องกับ ปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่	ปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่มี ภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๔๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)	
๒.	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	เพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรร บุคคลเป็นพนักงานจ้างในตำแหน่งว่าง เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ได้คน ดีคนเก่งมาดำรงตำแหน่ง	ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับเรื่อง การสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)	
๓.	การรับโอนพนักงานเทศบาล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	เพื่อสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่นใน ตำแหน่งว่าง ด้วยการรับโอน เป็นไปด้วย ความโปร่งใส เป็นธรรม ได้คนดีคนเก่งมา บรรจุแต่งตั้ง	ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับเรื่อง การรับโอนพนักงานเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)	
๔.	การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วน ท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้น	เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น มี ความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง	เลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วน ท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น เป็นไปตาม ระเบียบหลักเกณฑ์	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)	
๕.	การพัฒนาระบบบริหารงานเทศบาล ด้วยคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส และมี ธรรมาภิบาล	เพื่อให้บุคลากรในเทศบาล มีระบบ บริหารงานองค์กรด้วย คุณธรรม จริยธรรม โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล	คะแนน ผล ประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ไม่น้อยกว่า ๘๕ คะแนน	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)	
๖.	โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมี สุขภาพอนามัยดีอย่างยั่งยืน มี ประสิทธิภาพ	บุคลากรในหน่วยงานได้รับการ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี เป็น ประจำทุกปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)	

๒. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลซึ่ง

ที่	โครงการ/กิจกรรม/รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ข้าราชการบรรจุใหม่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	บุคลากรบรรจุใหม่ต้องผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศทุกคน	๓๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)	
๒.	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามสายงาน และตำแหน่ง	บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	๓๓,๕๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)	
๓.	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	๑๕๖,๕๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)	
๔.	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลตำบลช้าง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	บุคลากรเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๒๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)	
๕.	โครงการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม จิตสำนึก การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล	เพื่อเป็นการสร้างและพัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรของเทศบาล สร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจเพื่อให้มีพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ มีจิตสำนึกในการกระทำความดี	บุคลากรเข้าร่วมโครงการพัฒนาและส่งเสริมฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)	
๖.	โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	บุคลากรที่ผ่านการโครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)	

