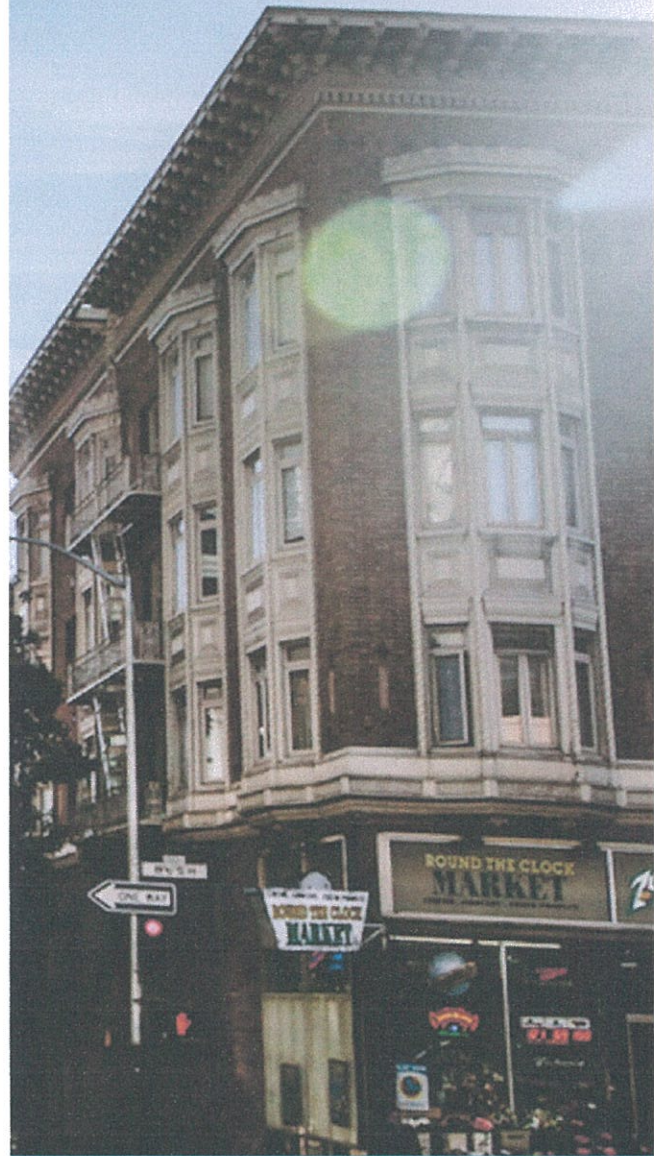


แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

เทศบาลตำบลหนองสูงเหนือ



ยุทธศาสตร์การบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจค่านิยมยุทธศาสตร์และการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาดังนี้

1. วิสัยทัศน์(Vision)

“เพิ่มศักยภาพบุคลากร พัฒนางองค์กร องค์กรพัฒนาชุมชน”

2. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1 เพิ่มศักยภาพบุคลากรเทศบาล ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและ บูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

2.2 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

2.3 พัฒนาบุคลากรเทศบาลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขมีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

2.4 ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

2.5 พัฒนาบุคลากรเทศบาล ตามเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ

2.6 พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัลและทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาล

3. ค่านิยม

พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

4. เป้าประสงค์

4.1 บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาล

4.2 เทศบาลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

4.3 มีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

4.4 บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

4.5 พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ</p>
การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน</p>
การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทุกวาระ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน</p>
การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและสร้างความสุขในองค์กร	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p>

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลหนองสูงเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1.แผนงานบริหารงานทั่วไป

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน(ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2566-30กันยายน 2567	ตั้งในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า 105 จำนวน 40,000 บาท
2	โครงการอบรมเพื่อการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่	เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ในเทศบาลหนองสูงเหนือ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณและประเพณีนิยม ของการเป็นข้าราชการที่ดี	เชิงปริมาณ -บุคลากรบรรจุใหม่ เข้าปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ ร้อยละ 100 เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2566-30กันยายน 2567	
3	โครงการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระสำคัญของกฎหมายระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในเรื่องอบรม ร้อยละ 90	สิงหาคม 2567	ตั้งในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า 105 จำนวน 10,000 บาท

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
4	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	-เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในสายงานการเลื่อนระดับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในเรื่องอบรม ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2566-30 กันยายน 2567	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ
5	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากร	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีจิตสำนึกความเป็นคนดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ 100 เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2566-30 กันยายน 2567	ตั้งในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า 105 จำนวน 10,000 บาท
6	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญตนต่อสาธารณะ ฯลฯ	ร้อยละของความสำเร็จ	เชิงปริมาณ -บุคลากรเข้าร่วมโครงการ การทำงานเป็นทีม ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ 90	สิงหาคม 2567	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ

2. งานวางแผนและสถิติ

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน(ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2566-30กันยายน 2567	ตั้งในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า 113 จำนวน 5,000 บาท

3. งานบริหารงานคลัง

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน(ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2566-30กันยายน 2567	ตั้งในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า 117 จำนวน 30,000 บาท

4. งานตรวจสอบภายในและการตรวจสอบภายใน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน(ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2566-30กันยายน 2567	ตั้งในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า 124 จำนวน 5,000 บาท

5.งานทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน(ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2566-30กันยายน 2567	ตั้งในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า 127 จำนวน 5,000 บาท

6. งานเทศกิจ

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน(ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2566-30 กันยายน 2567	ตั้งในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า 129 จำนวน 5,000 บาท

7. งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน(ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2566-30 กันยายน 2567	ตั้งในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า 136 จำนวน 10,000 บาท

8. งานก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน(ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2566-30 กันยายน 2567	ตั้งในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า 139 จำนวน 10,000 บาท

9. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน(ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2566-30 กันยายน 2567	ตั้งในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า 145 จำนวน 10,000 บาท

10. งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่นๆ

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน(ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2566-30 กันยายน 2567	ตั้งในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า 150 จำนวน 5,000 บาท

11. งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน(ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2566-30 กันยายน 2567	ตั้งในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า 158 จำนวน 5,000 บาท

12. งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน(ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2566-30 กันยายน 2567	ตั้งในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า 173 จำนวน 10,000 บาท

13. งานก่อสร้าง

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน(ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2566-30 กันยายน 2567	ตั้งในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า 178 จำนวน 5,000 บาท

14. งานส่งเสริมการเกษตร

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน(ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2566-30 กันยายน 2567	ตั้งในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า 182 จำนวน 5,000 บาท

การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความรับผิดชอบ

1. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
2. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็นรวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานและการเรียนรู้การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
3. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลรวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้ และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ และเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีทราบ

แต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปีประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| 1. นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| 2. ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| 3. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| 4. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| 5. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปีให้ระบุชื่อ-สกุลและตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่ง

การติดตามประเมินผล

1. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต้องทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมภายใน 7 วันทำการนับแต่วันกลับจากการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี
2. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ 1