

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



ของ

เทศบาลเมืองสัตหีบ

อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

คำนำ

เทศบาล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในส่วนการส่งเสริมให้ความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุม การดำเนินการในหลายด้าน จึงจำเป็นต้องการพัฒนาบุคลากรให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธี ปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วง ไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เทศบาล เมืองสหัสขันธ์ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากรในหลายๆ มิติทั้งในด้าน ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารงานบุคคลและคุณธรรมและจริยธรรม และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลเมืองสหัสขันธ์ ต่อไป

งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ
กองการเจ้าหน้าที่
เทศบาลเมืองสหัสขันธ์

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลเมืองสัทธิบ อำเภอสัทธิบ จังหวัดชลบุรี

๑. ความคาดหวังการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตั้งแต่กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ประกาศใช้ได้กำหนดไว้เกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง โดยเน้นให้มีการทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น ซึ่งหน่วยงานที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการดำเนินการดังกล่าวได้แก่ หน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น หรือที่รู้จักกันคือ “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

ภายหลังที่รัฐธรรมนูญฯ ประกาศใช้ได้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญ ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒, พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ รวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม, พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และ พระราชบัญญัติสภาเมืองและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๘ ซึ่งตามกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดถึงบุคลากรในการปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถนั้น มีความจำเป็นและมีความสำคัญยิ่ง อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานรวมถึงการเปิดมุมมองและวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น บุคลากรจึงถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีความก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายสูงสุดที่องค์กรได้วางไว้

เทศบาลเมืองสัทธิบ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น ภายใต้วิสัยทัศน์ “บุคลากร เทศบาลเมืองสัทธิบ ความเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน” เพื่อจัดให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาโดยการเข้ารับการฝึกอบรมต่าง ๆ หรือการจัดอบรม หรือการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แต่ทั้งนี้การเข้าร่วมการพัฒนาบุคลากรนั้น จะต้องเป็นไป ด้วยความเหมาะสม จำเป็น และไม่เกินกำลังสถานะทางการคลังของเทศบาลเป็นสำคัญ

๒. การวิเคราะห์การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำคัญการวิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนั้น การคำนึงถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร (หลักการ SWOT) นั้น ถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เทศบาลเมืองสัทธิบซึ่งเป็นองค์กรที่มีความจำเป็นในการที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากร จึงนำหลักการข้างต้นมาเป็นส่วนหนึ่งในการวิเคราะห์การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S) ของการพัฒนาบุคลากร

๑. เทศบาลกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
๒. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๓. มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
๔. ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
๕. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

จุดอ่อน (Weakness) ของการพัฒนาบุคลากร

๑. การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
๒. เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่
๕. ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

โอกาส (Opportunity) ของการพัฒนาบุคลากร

๑. นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานของเทศบาล
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
๓. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
๔. ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล
๕. รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

อุปสรรค (Threat) ของการพัฒนาบุคลากร

๑. การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับเทศบาลไม่เพียงพอ
๒. ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
๓. ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของเทศบาล
๔. การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
๕. การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้เทศบาล ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลเมืองสัทธิบ มีแผนในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนามناسبة
๒. เพื่อให้เทศบาลเมืองสัทธิบ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับหน้าที่และความสามารถของบุคลากร
๓. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมือง สัทธิบให้เหมาะสม
๔. เพื่อส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
๕. เพื่อเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร

๔. เป้าหมายการพัฒนา

พัฒนาบุคลากรตามกรอบตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยเฉพาะงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เทศบาลเมืองสัทธิบ มีจำนวนอัตรากำลังของบุคลากร ทั้งสิ้น ๒๘๗ อัตรา ดังนี้

๑. กลุ่มสายงานบริหารในทุกระดับ	จำนวน ๓ อัตรา
๒. กลุ่มสายงานอำนวยการในทุกระดับ	จำนวน ๒๗ อัตรา
๓. กลุ่มสายงานวิชาการในทุกระดับ	จำนวน ๓๓ อัตรา
๔. กลุ่มสายงานทั่วไปในทุกระดับ	จำนวน ๔๐ อัตรา
๕. กลุ่มลูกจ้างประจำ	จำนวน ๕ อัตรา
๖. กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๙๕ อัตรา
๗. กลุ่มพนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๗๕ อัตรา

๕. หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตามที่ ก.ท. (คณะกรรมการพนักงานเทศบาล) หรือ ก.ท.จ.ชลบุรี (คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.ท.จ.ชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ รวมไปถึง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์อื่นที่ ก.ท.จ.ชลบุรี เพิ่มเติมเป็นต้น

๒. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามที่ ก.ท. (คณะกรรมการพนักงานเทศบาล) หรือ ก.ท.จ.ชลบุรี (คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.ท.จ.ชลบุรี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ คัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน และการเลื่อนระดับ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้น

๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาศูนย์ฯ ดังนี้

สำหรับหลักเกณฑ์การพัฒนาศูนย์ฯ ในองค์กร ถือเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะมีการพัฒนาบุคลากร ให้มีองค์ความรู้ มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยให้ดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือตามหลักเกณฑ์อื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์ฯ

๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่ ก.ท. (คณะกรรมการพนักงานเทศบาล) หรือ ก.ท.จ.ชลบุรี (คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.ท.จ.ชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้น

๕. หลักเกณฑ์การให้คุณและให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้คุณและให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ ตามที่ ก.ท. (คณะกรรมการพนักงานเทศบาล) หรือ ก.ท.จ.ชลบุรี (คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.ท.จ.ชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกาศ ก.ท.จ.ชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข วิทยฐานะและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้น

๖. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานและอัตราค่าจ้าง มีกลยุทธ์/การดำเนินการ ดังนี้

- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตราค่าจ้างให้ สอดคล้อง และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์กร

- จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนระดับ การวางแผนการ การบริหารผลตอบแทน

- จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
- จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๒. ด้านการพัฒนาศูนย์ฯ มีกลยุทธ์/การดำเนินการ ดังนี้

- จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาศูนย์ฯ ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และการปฏิบัติงาน

- จัดทำหรือประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง และพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

- ส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะ จริยธรรม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สร้างการขับเคลื่อนจริยธรรม และการมีส่วนร่วมในองค์กร

- เสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านการจัดการความรู้หรือองค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน

๓. ด้านการพัฒนากระบวนทัศน์ มีกลยุทธ์/การดำเนินการ ดังนี้

- พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น

- ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร

- จัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องในทุกระดับสายงาน มีการแบ่งปันความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. ด้านสวัสดิการ มีกลยุทธ์/การดำเนินการ ดังนี้

- ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการทำงาน

- ปรับปรุงสภาพแวดล้อม อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

- จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้ออำนวยและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

- ยกย่องชื่นชมพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

- ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

- ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
เทศบาลเมืองสัทธิบ อำเภอเสัทธิบ จังหวัดชลบุรี

ลำดับ	รายการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงการและกรอบอัตรากำลังของเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	กองการเจ้าหน้าที่	
๒	การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การโอน การย้าย รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	กองการเจ้าหน้าที่	
๓	การเลื่อนระดับพนักงานเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	กองการเจ้าหน้าที่	
๔	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	กองการเจ้าหน้าที่	
๕	การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล การเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	กองการเจ้าหน้าที่	
๖	การบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) และการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในทะเบียนประวัติพนักงาน (กพ.๗) ให้ถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	กองการเจ้าหน้าที่	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลเมืองสัทธิบ อำเภอสัทธิบ จังหวัดชลบุรี

ลำดับ	รายการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๗	การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	กองการเจ้าหน้าที่	

๗. การพัฒนาทรัพยากรบุคลากร

สำหรับวิธีการและระยะเวลาดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แบ่งเป็น ๕ วิธีตามความเหมาะสมและความจำเป็น ประกอบด้วย

๑. การปฐมนิเทศ ใช้สำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ หรือโอน (ย้าย) มาใหม่

๒. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ใช้สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามหลักสูตรที่กำหนด

๓. การศึกษาหรือดูงาน เพื่อการเพิ่มเติมความรู้ใช้สำหรับพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔. การประชุมหรือการสัมมนา เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในงานหรือนโยบายหรือกำหนดแนวทางในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร

๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นใดที่เหมาะสม เพื่อการมอบหมายงานในหน้าที่ เพื่อทำให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ระยะเวลาการพัฒนาในแต่ละวิธีการ ขึ้นอยู่กับหลักสูตรที่กำหนดขึ้นหรือตามความเหมาะสม

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลเมืองสัทธิบ อำเภอสัทธิบ จังหวัดชลบุรี

ลำดับ	รายการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่จัด	หมายเหตุ
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	๑. เทศบาลเมืองสัทธิบ ๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ฝึกอบรม
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เช่น -หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น -หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป -หลักสูตรนักบริหารงานคลัง -หลักสูตรนักบริหารงานช่าง -หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล -หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน -หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี -หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ -หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ -หลักสูตรนายช่างโยธา ฯลฯ	๘๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ฝึกอบรม

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลเมืองสัทธิบ อำเภอสัทธิบ จังหวัดชลบุรี

ลำดับ	รายการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่จัด	หมายเหตุ
๓	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น -โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การจัดทำบดลองมือ (excel) พร้อมกับการบันทึกบัญชีระบบ New e-LAAS (อปท.) -โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร ด้านพัสดุในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) -โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การเบิกจ่ายงบประมาณของ อปท ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยและการบันทึกบัญชีในระบบ e-laas ตามรูปแบบบัญชี และรูปแบบเอกสารตามระเบียบเบิกจ่าย -โครงการฝึกอบรม กฎหมายที่สำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ ฯลฯ	๕๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	๑. เทศบาลเมืองสัทธิบ ๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๔. จังหวัด/ท้องถิ่นจังหวัด ๕. หน่วยงานราชการอื่น ๖. สถาบันการศึกษา ๗. หน่วยงานเอกชน	ฝึกอบรม

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลเมืองสัทธิบ อำเภอสัทธิบ จังหวัดชลบุรี

ลำดับ	รายการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่จัด	หมายเหตุ
๔	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลเมืองสัทธิบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๕๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	๑. เทศบาลเมืองสัทธิบ	ฝึกอบรม
๕	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มทักษะการปฏิบัติราชการงานด้านสารบรรณและการเขียนหนังสือราชการ	๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	๑. เทศบาลเมืองสัทธิบ	ฝึกอบรม
๖	โครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม เช่น -โครงการอบรมให้ความรู้ทางด้านกฎหมาย เรื่อง กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต -โครงการ/กิจกรรมด้านจิตอาสา -โครงการ/กิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใส	๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	๑. เทศบาลเมืองสัทธิบ ๒. จังหวัด/ท้องถิ่นจังหวัด/อำเภอ ๓. หน่วยงานราชการอื่น	ฝึกอบรม/ ลงมือปฏิบัติ

๘. การดำเนินงานและติดตามประเมินผล

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนที่กำหนด โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและสถานการณ์คลังเป็นสำคัญ

๒. ดำเนินการรายงานผลการปฏิบัติตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เมื่อสิ้นปีงบประมาณให้ผู้บริหารทราบภายใน ๓๐ วันทำการ นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ โดยให้รายงานเฉพาะอัตรากำลังที่มีผู้ครองตำแหน่ง

๓. สำหรับการประเมินผลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ให้มีการทดสอบประเมินผลผู้ที่ได้รับการพัฒนาทั้งก่อน ระหว่างและหลังการพัฒนา ตามวิธีการที่หลักสูตรกำหนด หรือพิจารณาจากประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร