



ประกาศเทศบาลตำบลน้ำริด
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) หัวข้อ ๐๑๓ หลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ นั้น

เทศบาลตำบลน้ำริด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และประกาศพนักงานเทศบาล จังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลภายนอก เข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล จะดำเนินการ โดย กสธ. ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ ก.กลาง ได้แต่งตั้งมาดำเนินการ การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้ง จะคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคล ดังกล่าวตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ จะยึดหลักคุณธรรม ดังนี้

- ๑.จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ โดยยึดความรู้และความสามารถ
- ๒.ยึดหลักความเป็นธรรมและมีความเสมอภาคให้โอกาสแก่บุคคลผู้มีคุณสมบัติอย่างเท่าเทียมกัน
- ๓.มีมาตรฐานในการสรรหาและคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดีมีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยดำเนินการโดย กสธ. ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ ก.กลางกำหนดให้ทำหน้าที่
- ๔.มีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัด
- ๕.บุคคลที่มาบรรจุและแต่งตั้งจะเรียงตามลำดับบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสอบแข่งขัน ตามลำดับคะแนนที่สอบแข่งขันได้

กระบวนการสรรหาและคัดเลือก บุคคลภายนอกเข้ารับราชการจ้างเป็น พนักงานจ้าง ซึ่งตามหลักเกณฑ์กฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะเป็นการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งเป็นอำนาจในการสรรหาของเทศบาลตำบลน้ำริด จะดำเนินการดังนี้

- ๑.มีตำแหน่งว่าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๒.ขออนุมัติดำเนินการสรรหา
- ๓.แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการและประกาศรับสมัคร
- ๔.ประชุมคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการพร้อมประกาศรับสมัคร
- ๕.รับสมัครตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมาย
- ๖.ประกาศรายชื่อผู้สมัคร
- ๗.ดำเนินการสอบโดยข้อสอบอัตรานัยหรือปรนัย

/๘.ประกาศรายชื่อ.....

๘.ประกาศรายชื่อผู้สอบผ่าน โดยมีคะแนนรวมแต่ละภาคไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ เสนอ ก.ท.จ. จังหวัดอุตรดิตถ์ เพื่อแจ้งบุคคลที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรร

๙.เมื่อ ก.ท.จ.จังหวัดอุตรดิตถ์ เห็นชอบให้แจ้งบุคคลที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรรแล้วจะดำเนินการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งต่อไป

๒.หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล จะดำเนินการโดยรายงานตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ ก.ส.ด. ดำเนินการสรรหาบุคคลภายนอกเพื่อมาบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนดไว้

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ดำเนินการโดยขอความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.จังหวัดอุตรดิตถ์ เมื่อเห็นชอบแล้วจะเสนอนายกเทศมนตรีตำบลน้ำริด ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามมติ ก.ท.จ.จังหวัดอุตรดิตถ์ ต่อไป

วิธีการบรรจุและแต่งตั้ง

๑.การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลภายนอกเพื่อเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ดำเนินการโดยการสอบแข่งขัน

๒.สอบคัดเลือก การคัดเลือก จะใช้บรรจุและแต่งตั้งผู้ไปเปลี่ยนสายงาน การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น การสอบคัดเลือกจากสายงานผู้ปฏิบัติเป็นผู้บริหาร การคัดเลือกสายงานผู้บริหารเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

ผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้ง เป็นอำนาจของนายกเทศมนตรีตำบลน้ำริด โดยความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยมีผลไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.จังหวัดอุตรดิตถ์ให้ความเห็นชอบ

๓.หลักเกณฑ์การย้าย การโอน หรือการเลื่อนระดับ

การย้าย การโอน หรือการเลื่อนระดับ เป็นพนักงานเทศบาลตำบลน้ำริด จะดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๒

วิธีการย้าย การโอน การรับโอน หรือการเลื่อนระดับ

๑.การดำเนินการต้องเป็นไป โดยความสมัครใจของผู้มีความประสงค์ ทั้งการย้าย การโอน การรับโอน หรือการเลื่อนระดับ มิใช่การบังคับให้มีความประสงค์

๒.หากมีการย้าย การโอน การรับโอน ต้องมีการประสานงานการย้าย การโอน การรับโอน โดยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองหน่วยงาน หรือที่เกี่ยวข้อง ได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอน

๓.การย้าย การโอน การรับโอน หรือการเลื่อนระดับ เข้ารับราชการ ดำเนินการโดยขอความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.จังหวัดอุตรดิตถ์ เมื่อเห็นชอบแล้วจะเสนอนายกเทศมนตรีตำบลน้ำริด ออกคำสั่ง ตามมติ ก.ท.จ.จังหวัดอุตรดิตถ์ ต่อไป

๔.หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำริด กำหนดให้พนักงานเทศบาลทุกคนได้รับการอบรมความรู้ในสายงานที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อคนต่อปี ตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยเมื่อผ่านการอบรมพัฒนาความรู้ให้รายงานกับผู้บังคับบัญชาทราบ เพื่อประเมินผลการอบรม ประเมินความรู้ที่ได้รับจากการอบรม ทั้งนี้ มีกรอบการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑.วางแผนการพัฒนาบุคลากร จะมีการสำรวจความต้องการอบรม และพัฒนาความรู้ เมื่อทราบความต้องการในการอบรมและพัฒนาความรู้แล้ว จะนำมาจัดลำดับความสำคัญว่าบุคคลใดควรได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ก่อน - หลัง ตามความเร่งด่วนของเรื่องและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพื่อใช้เป็น

/แนวทางในการ.....

แนวทางในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาความรู้ โดยจะมีการจัดทำเป็นแผนพัฒนาพนักงาน เทศบาลหรือแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

๒.การดำเนินการพัฒนาบุคลากร จะส่งอบรมและพัฒนาความรู้ตามแผนพัฒนาบุคลากร

๓.การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เมื่อผู้อบรมได้ผ่านการอบรมและพัฒนาความรู้แล้ว จะกำหนดให้จัดทำรายงานผลการฝึกอบรม สรุปเนื้อหาสาระ ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น พร้อมทั้งให้นำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่ท่านอื่นทราบในการประชุมพนักงาน เพื่อแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ ประชาสัมพันธ์ให้ทราบภายในองค์กร เป็นการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (KM) และสำเนาเอกสารดังกล่าวส่งให้นักทรัพยากรบุคคลเป็นข้อมูลตรวจประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการประจำปี

๕.หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

เทศบาลตำบลน้ำริด ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ ปีละ ๑ ครั้ง คือ จัดทำให้แล้วเสร็จภายในเดือน ตุลาคม ของทุกปีงบประมาณ โดยจะมีการประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เมื่อถึงกำหนดระยะเวลาที่ทุกคนต้องทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ

การจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ จะกำหนดไว้สองส่วน คือ ผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๗๐ และ สมรรถนะ หรือพฤติกรรมร้อยละ ๓๐ โดยการจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการเป็นไปตามแบบฟอร์มที่ ก.ท. กำหนดไว้

การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ทุกส่วนราชการประเมินโดยใช้ระบบเปิดตามมติ คณะรัฐมนตรี คือ มีการติดตามความก้าวหน้าของงานที่จัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ โดยมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการ ประเมินตามตัวชี้วัด โดยมีเอกสาร หลักฐานรองรับ เมื่อประเมินแล้วมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบ

และการประเมินผลการปฏิบัติราชการจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินและผู้บังคับบัญชาผู้ถูกประเมิน เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ให้มีผลการประเมินที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

เมื่อสิ้นสุดการประเมิน จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการประเมิน ก่อนเสนอนายกเทศมนตรีตำบลน้ำริด ลงนามในแบบประเมินต่อไป เมื่อผลประเมินออกแล้วจะประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินดีเด่นให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบโดยเปิดเผย โปร่งใสให้รับรู้ รับทราบโดยทั่วกัน

๖.หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

การให้คุณ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๑.ด้านผลงาน จะมีการประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานดีเด่น เป็นประจำทุกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และยกย่องเชิดชูเกียรติให้บุคคลอื่นยึดเป็นแบบอย่าง

๒.ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน จะมีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีความประพฤติดี เช่น มาทำงานตรงต่อเวลา พุ่มเทเวลาในการทำงาน แต่งกายเป็นระเบียบเรียบร้อย บริการประชาชนด้วยความสุภาพเรียบร้อย เป็นต้น

๓.การพิจารณาความดีความชอบ คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือ ค่าตอบแทนโดยพิจารณาตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ ด้วยความโปร่งใส เสมอภาคและเป็นธรรม

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ถือเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งเทศบาลตำบลน้ำริด กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

/๑.กำหนดให้การ.....

๑.กำหนดให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่ง และครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบข้อมูลการลา พุทธกรรมกรมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนให้เหมาะสม และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น มาประกอบการพิจารณา และการประเมินผลงานให้ใช้ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ซึ่งการประเมินจะเน้นในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับงาน เน้นในเรื่องของการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และ พุทธกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ อีกทั้งข้อมูลในแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนกำหนดให้มีข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การลา มาสาย และพุทธกรรมกรรักษาวินัย

๒.กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนต้อง อยู่ในหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ.จังหวัดกำหนดไว้ ได้แก่ ได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และความอุตสาหะ จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือ ความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิด ลหุโทษ ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการ มาแล้ว

เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย ในครึ่งปีมีจำนวนวันลาภักและลาป่วยทั่วไปไม่เกินยี่สิบสามวัน สำหรับวันลาภักส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ เป็นต้น

๓.มีการกำหนดจำนวนวันมาสาย กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องไม่สายเกินจำนวนครั้งที่นายเทศมนตรีตำบลน้ำ ริต กำหนดไว้ โดยครึ่งปีแรก ของปีงบประมาณ มาสายได้ไม่เกิน ๙ ครั้ง และครึ่งปีหลังของปีงบประมาณ มาสาย ได้ไม่เกิน ๙ ครั้ง

๔.กำหนดให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน นำข้อมูลวันลา จำนวนครั้งมาสาย พุทธกรรมกรปฏิบัติราชการ และการรักษาวินัย มาพิจารณาความดีความชอบ ก่อนที่จะ เสนอให้นายกเทศมนตรีตำบลน้ำริต ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน

๕.เมื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนแล้ว จะประกาศให้ทุกคนทราบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติผู้ที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

การให้โทษ เพื่อลงโทษผู้กระทำผิด หรือสงสัยว่ากระทำผิดในราชการ

๑.กรณีมีข้อควรสงสัยว่ามีการกระทำความผิดวินัย ศีลธรรม หรือ จรรยาบรรณ จะมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือ สอบสวนวินัย แล้วแต่กรณีที่ได้กระทำความผิด โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูก สอบสวนได้ชี้แจง ข้อเท็จจริงอย่างครบถ้วน ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนวินัย

๒.กรณีการทุจริต ประพฤติมิชอบ เข้ามาเกี่ยวข้องจะถูกดำเนินคดีอาญาหรือคดีแพ่งควบคู่ไป กับการดำเนินการทางวินัย และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตต่อไป

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลน้ำริต จะเสริมสร้างและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ทุกคน มีความรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ของทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรักษาวินัย การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ปลอด ทุจริต ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ และ จรรยาบรรณ การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เป็นประจำทุกปีงบประมาณ

จึงประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว ให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่

มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายบรรจบ ใจจันทร์)

นายกเทศมนตรีตำบลน้ำริต



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลน้ำริด
อำเภอเมืองอุตรดิตถ์ จังหวัดอุตรดิตถ์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	๑๐๐,๐๐๐	←————→				ทุกส่วนราชการ
๒	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์/สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	ไม่ใช้งบประมาณ	←————→				ทุกส่วนราชการ
๓	ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คู่มือการปฏิบัติงาน ๑ คู่มือ/ส่วนราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	←————→				ทุกส่วนราชการ
๔	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมเทศบาลตำบลน้ำริด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๑๐,๐๐๐	←————→				สำนักปลัดเทศบาล
๕	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรจัดฝึกอบรมฝึกอบรมและถ่ายทอดความรู้บุคลากรในองค์กร (อบรมแก่บุคลากรในสังกัด) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๒๐,๐๐๐	←————→				สำนักปลัดเทศบาล
๖	จัดกิจกรรมสร้างความสามัคคี ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬา เข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	←————→				ทุกส่วนราชการ
๗	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อยปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	←————→				ทุกส่วนราชการ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลน้ำริด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่(ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล หลักสูตรนายช่างโยธา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๓	๔๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ
๑.บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	โครงการ/หลักสูตรการเพิ่มการปฏิบัติงานตามแต่ละตำแหน่งที่หน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนจัดโครงการ/หลักสูตร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรหรือเข้าร่วมอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐	๑๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือสถาบันที่จัดฝึกอบรม
๒.บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนาวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	โครงการ/หลักสูตรที่จัดฝึกอบรมให้ความรู้ทางระบบออนไลน์หรือระบบชุมชน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรหรือเข้าร่วมอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐	๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ
บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรจัดฝึกอบรมฝึกอบรมและถ่ายทอดความรู้บุคลากรในองค์กร (อบรมแก่บุคลากรในสังกัด) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตร (ร้อยละ ๙๕)	๗๐	๒๐,๐๐๐	๑ มกราคม ๒๕๖๙ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ
บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมเทศบาลตำบลน้ำริด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๗๐	๑๐,๐๐๐	๑ มกราคม ๒๕๖๙ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) กิจกรรมเสริมสร้างรู้จักสามัคคี กีฬาสร้างความสัมพันธ์ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๗๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น