



**แผนการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลกระบี่น้อย
อำเภอเมืองกระบี่ จังหวัดกระบี่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙**

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑) ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

๒. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมตลอดถึงกฎหมายอื่น ๆ ทั้งนี้ ให้เทศบาลตำบลกระบี่น้อย มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน อีกทั้งภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจ ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๓) การสาธารณสุข
- (๔) การควบคุมอาคาร
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๙) การผังเมือง

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจและแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมการศึกษา
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๔) ให้ราษฎรได้ศึกษาอบรม
- (๕) การจัดโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๖) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๗) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๙) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๑๐) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๑๑) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๑๒) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๑๓) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๔) การจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจและแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๓) การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

- (๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน
- (๘) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๙) การดูแลที่สาธารณะ
- (๑๐) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ
- (๑๑) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
- (๑๒) จัดระเบียบจราจร หรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจและแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคล
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๗) การส่งเสริม การฝึก การประกอบอาชีพ

๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจและแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจและแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา
- (๓) การฝึกอบรมให้แก่ประชาชน

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจและแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลกระปี่น้อย ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพความต้องการของราษฎร นโยบายผู้บริหารประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาล จึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬานันทนาการ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. จัดการเรียนการสอนโรงเรียนเทศบาลและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน ทันสมัย
๒. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาของประชาชนทุกระดับ
๓. สืบสานและอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและค่านิยมอันดีงาม
๔. ส่งเสริมกีฬาการออกกำลังกายและนันทนาการ ทุกประเภท ทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน เสริมสร้างสุขภาวะชุมชน ให้สามารถปรับตัวเท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๑. คุณภาพชีวิตสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ยากไร้
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการพึ่งพาตนเอง
๓. ส่งเสริมสุขภาพ และพัฒนาป้องกัน ควบคุม และระงับยับยั้ง โรคติดต่อ โรคระบาด
๔. ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๕. พัฒนาการคุ้มครองผู้บริโภค
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๑. พัฒนาและปรับปรุงการคมนาคมและขนส่งให้ได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๓. การบริหารจัดการการกระจายกิจกรรมบริการสาธารณะของเทศบาล

ภารกิจรอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรที่หลากหลาย

๑. ส่งเสริมการทำเกษตรแบบผสมผสาน เกษตรชีวภาพ ให้กับเกษตรกรรายย่อย
๒. ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรที่หลากหลาย ทั้ง พืชสมุนไพร ผลไม้ ปศุสัตว์ (โคพื้นเมือง แพะ) ประมง
๓. ส่งเสริมการรวมกลุ่มให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ด้วยด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. สนับสนุนและส่งเสริมการสร้างอาชีพเสริมแก่เกษตรกรและกระจายรายได้ให้แก่ชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๑. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ สามารถดึงดูดใจนักท่องเที่ยว
๒. พัฒนาระบบโครงการสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสร้างความสะดวกสบายและยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยแก่ชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการขยะที่ถูกวิธี

๔. สร้างจิตสำนึกประชาชนในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงความอุดมสมบูรณ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : บริหารจัดการแนวใหม่ที่มีคุณภาพและทันสมัย

๑. ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในกิจการ ของเทศบาล
๒. พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานขององค์กร
๓. พัฒนาระบบบริการประชาชนมาไว้ ณ สถานที่เดียวกัน เพื่อให้ประชาชนสามารถรับบริการได้ สะดวกรวดเร็ว ณ จุดเดียว เช่น จัดตั้งศูนย์บริการร่วม (One Stop Service)
๔. บริหารจัดการภาครัฐ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน
๕. พัฒนาปรับปรุงรายได้ของเทศบาล

๕. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

โครงการ / กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑.๑ การวางแผนกำลังคน ตัวชี้วัด: อัตรากำลังของบุคลากรที่สอดคล้องกับค่างาน	ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์กร โดยคำนึงถึงความจำเป็น หน้าที่ ภารกิจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และเกิดผลดีต่อประชาชน	ไม่ใช้งบประมาณ		↔		↔
๑.๒ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตัวชี้วัด: มีผู้ครองตำแหน่ง ร้อยละ ๘๐ ของอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๑. การสรรหาพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่าง โดย วิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.อบต. และ ก.อบต.จังหวัด กำหนด ๒. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียม ในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ท.จ และ ก.ท.จ.จังหวัด กำหนด ๓. การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ท.จ. และ ก.ท.จ.จังหวัด กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
๑.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตัวชี้วัด: พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐	๑. องค์กรมีการประเมินบุคลากรตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ท.จ.กำหนด ๒. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีหน้าที่พิจารณาถ่วงดุลผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยมีหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→

โครงการ / กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑.๔ ระบบการบริหารอัตรากำลัง ในระบบบุคลากรแห่งชาติ (LHR) ตัวชี้วัด: ระดับความสำเร็จใน การบันทึกข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในระบบ (LHR)	๑. มีการบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ (LHR)	ไม่ใช้ งบประมาณ	←	→	→	→
๑.๕ การปรับปรุงสวัสดิการและ ความปลอดภัยในองค์กรเพื่อ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด: ผลการประเมินความพึง พอใจของพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง ร้อยละ ๘๐	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย มี สถานที่จอดรถเพียงพอ และมีอุปกรณ์พื้นฐานด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิง พร้อมใช้งาน การใช้รางครอบสายไฟเพื่อความปลอดภัยและปลอดภัย	ไม่ใช้ งบประมาณ	←	→	→	→

๖. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ				วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๐,๐๐๐	←	→			การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ -หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น -หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล -หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน -หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ -หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี -หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี -หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ -หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ -หลักสูตรนายช่างโยธา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐๐,๐๐๐	←	→			การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ				วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕๐,๐๐๐	←			→	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐,๐๐๐	←			→	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ				วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐,๐๐๐	←			→	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการการจัดการองค์ความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ				วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการป้องกันการทุจริตปลูกจิตสำนึก ค่านิยมคุณธรรม จริยธรรม	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช้งบประมาณ		←		→	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละของบุคลากรประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับมีจิตสำนึกร่วมกันในการสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการรักษาความสะอาดภายในองค์กร	๑) กิจกรรม ๕ ส.	ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ร่วมกันทำกิจกรรมพัฒนาสำนักงาน (ร้อยละ ๙๐)	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกระปี่น้อยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุคลากรเทศบาลตำบลกระปี่น้อย เป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน ความเป็นสากล ท่วมเทผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ”

๓.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลกระปี่น้อย ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลกระปี่น้อยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลกระปี่น้อยตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลกระปี่น้อย

๓.๓ ค่านิยม

“ซื่อสัตย์ สุจริต จิตบริการ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ก้าวทันเทคโนโลยี”

๓.๔ เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๓.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม

และการสร้างความสุขในองค์กร

๔. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลกระปี่น้อย

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลกระปี่น้อย มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลกระปี่น้อย ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

การพัฒนาบุคลากรให้เป็น “คนเก่ง” นั้น ส่วนราชการจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ จึงมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ๔ ด้าน ได้แก่

๑) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยตรง คือการพัฒนาความรู้ความสามารถ การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๓) การพัฒนาช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การพัฒนาตนเอง การสอนงาน การฝึกขณะปฏิบัติงาน การใช้ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษาแนะนำ การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น ซึ่งจะทำให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร

๔) การบูรณาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ภายใต้สถานการณ์ที่มีความผันผวน และเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

๑) ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๒) ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๓) ยอมรับในการเปลี่ยนแปลงและสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจในการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางในการลดอุปสรรคและความเสี่ยงได้

๔) ผู้บริหารองค์กรต้องส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทประเทศ จังหวัดและชุมชนในปัจจุบันและอนาคต

ประเด็นที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

“องค์กรแห่งการเรียนรู้” เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ภายในระหว่างบุคลากรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญคือเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

๑) สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในองค์กรมีอยู่มากมายหลายรูปแบบ ดังนี้

๑. ระบบห้องเรียน เป็นระบบการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งให้บุคลากรสามารถทำงานตามตำแหน่งได้เป็นอย่างดี โดยการจัดฝึกอบรมในห้องเรียนและฝึกงานจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเป็นที่เลี้ยง ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงความรู้ที่ได้รับในห้องเรียนมาฝึกปฏิบัติจริง

๒. ระบบการประเมินผลแนวใหม่ เป็นระบบที่ส่งเสริมให้เกิดการประเมินผลที่โปร่งใสตั้งแต่ต้นด้วยการตั้งเป้าหมายร่วมกันในแต่ละระดับ ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวมีทั้งเป้าหมายผลการดำเนินงานและเป้าหมายพฤติกรรมที่มีผลต่อการทำงาน และเมื่อผลการทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาต้องให้ข้อมูลย้อนกลับและมีระบบการสอนงาน

๓. การพัฒนาตนเองโดยใช้สื่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรโดยใช้แบบเรียนสำเร็จรูป เช่น หนังสือ เทปบันทึกเสียง และมีการทดสอบเพื่อประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเปิดช่องทางการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรที่มีความใฝ่เรียนรู้

๔. การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้มีการพบปะพูดคุยในเรื่องการดำเนินการแต่ละส่วนงาน เช่น การประชุมหัวหน้าส่วนราชการทุกเดือน รวมทั้งการประชุมคณะทำงานชุดต่างๆ

๕. การถ่ายทอดความรู้สู่กัน โดยการจัดอบรมระหว่างกันเองในห้องเรียนให้ผู้สมัครใจเรียน มีการสอบวัดผลเมื่อสิ้นสุดการเรียนในแต่ละชั้น การสอนโดยใช้วิทยากรภายในเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เชิงทฤษฎี และการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ประเด็นที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

การส่งเสริมปลูกจิตสำนึกรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และสร้างเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระบบคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้อง โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน มีวินัย และสุจริต ตามแนวทาง “๗ ป และ ๔ ม” โดยแนวทาง ๗ ป ได้แก่ ๑) เป็นธรรม ๒) โปร่งใส ๓) ปรับปรุงระบบการทำงาน ๔) ประสิทธิภาพ ๕) ประหยัด ๖) เปิดโอกาส และ ๗) เป็นต้นแบบ แนวทาง ๔ ม ได้แก่ ๑) ไม่จ่าย ๒) ไม่รับ ๓) ไม่ยอม และ ๔) ไม่เพิกเฉย โดยยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ได้แก่ ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ๖) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้ ๗) การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๘) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร