



**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

ของ

เทศบาลตำบลพลา

อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

คำนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลตำบลพลลา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่จะนำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนั้น พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด เทศบาลตำบลพลลา จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลพลลาให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒.) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓.) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ

๒. วัตถุประสงค์

๑.) เพื่อให้เทศบาลตำบลพลลา พัฒนาบุคลากรของทางเทศบาล เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๒.) เพื่อให้เทศบาลตำบลพลลา มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลตำบลพลลา มีรอบความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๓.) เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔.) เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๕.) เพื่อให้เทศบาลตำบลพลลา สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๓. ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลพลา

วิสัยทัศน์ (Vision)

**“แหล่งท่องเที่ยวสะอาดตา พัฒนาคุณภาพคน ชุมชนน่าอยู่ พื้นฟูสิ่งแวดล้อม
มุ่งสู่การบริหารจัดการที่ดี”**

ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลตำบลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบล ๕ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพพัฒนาองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาความเป็นเลิศด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬาและภูมิปัญญาท้องถิ่น วางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาด้านการเกษตร และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทุกด้านอย่างสมดุลและยั่งยืน

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพพัฒนาองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีความสามารถในการพัฒนา

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี

แนวทางที่ ๓ ประสานความร่วมมือในทุก ๆ ด้านเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางที่ ๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาด้านสาธารณสุข

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ วิสาหกิจชุมชน

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาความเป็นเลิศด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬาและภูมิปัญญาท้องถิ่น วางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว

แนวทางที่ ๑ พัฒนาคุณภาพด้านการศึกษา

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนและจัดกิจกรรมงานทางด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี วันสำคัญของชาติ

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนและจัดให้มีการละเล่นกีฬานันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจและจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมอย่างพอเพียง

แนวทางที่ ๔ การวางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาด้านการเกษตร และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

แนวทางที่ ๑ ขุดลอกคูคลองพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค - บริโภค และการเกษตร

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการทำการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมฟื้นฟู อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทุกด้านอย่างสมดุลและยั่งยืน
แนวทางที่ ๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้สะดวก ปลอดภัยแก่ชีวิตและทรัพย์สิน
แนวทางที่ ๒ พัฒนาระบบระบายน้ำ ป้องกันการเกิดอุทกภัย
แนวทางที่ ๓ พัฒนาระบบไฟฟ้า/ประปา

๔. ภารกิจหลัก และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลพลา

ภารกิจหลัก

๑. ด้านเศรษฐกิจ
๒. ด้านสังคม
๓. ด้านการท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ด้านการศึกษา
๓. ด้านผังเมือง
๔. ด้านเทคโนโลยี

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลพลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) : HRM

ประเด็นตามนโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติตามแผนฯ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด
๑. ด้านโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง	๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลพลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลพลา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ปีละ ๒ ครั้ง
	๑.๒ กำหนดสมรรถนะหลัก, สมรรถนะสายผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน มุ่งใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	นำสมรรถนะหลัก, สมรรถนะสายผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน ไปประกอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ครบถ้วนทุกด้านของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การรับโอน ให้โอน และการย้ายพนักงานเทศบาล	๒.๑ สรรหาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือเกษียณพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง หรือโอนย้ายของพนักงานเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพียงพอ และรองรับภารกิจของเทศบาล	ไม่มีอัตราว่างของพนักงานเทศบาล
	๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	เพื่อสร้างความเป็นธรรม เสมอภาคในกระบวนการสรรหาและเลือกสรร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรทุกครั้ง	แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรทุกครั้ง
	๒.๓ เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานเทศบาลประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ	เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	ดำเนินการ และติดตามให้ดำเนินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ	ดำเนินการ และติดตามให้ดำเนินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) : HRM

ประเด็นตามนโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติตามแผนฯ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด
๒. ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การรับโอน ให้โอน และการย้ายพนักงานเทศบาล (ต่อ)	๒.๔ การรับโอน การให้โอน การย้ายพนักงานเทศบาล	เพื่อทดแทนอัตราว่างที่ว่าง เนื่องจากโอนย้าย ลาออก เกษียณอายุ ของพนักงานเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	ดำเนินการประจำปีตามประกาศ ประชาสัมพันธ์รับโอน	ไม่มีอัตราว่างของพนักงานเทศบาล
๓. ด้านการพัฒนา ระบบสารสนเทศ	๓.๑ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ	เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	ข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ๑๐๐%
๔. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๔.๑ จัดให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	เพื่อสร้างความเป็นธรรม เสมอภาค ในกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	แต่งตั้งคณะกรรมการ การประเมินผล กลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงาน	จำนวน ๒ รอบ การประเมินผล การปฏิบัติงาน ๒ ช่องทาง
๕. ด้านคุณธรรม จริยธรรมของ พนักงานในสังกัด เทศบาลตำบลพลา	๕.๑ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบถึงประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ พนักงานเทศบาล ข้อกำหนด จริยธรรมของเทศบาลตำบลพลา	เพื่อให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลพลา ยึดถือปฏิบัติตาม ข้อกำหนดจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	ช่องทางในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์	๒ ช่องทาง
๖. ด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิตและสวัสดิการ	๖.๑ สวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	เพื่อสร้างความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานในสังกัด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	มีอุปกรณ์พื้นฐาน ด้านความปลอดภัย และสุขอนามัย ในสถานที่ทำงาน	มีการดำเนินการ ตามตัวชี้วัด

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) : HRD

ประเด็นตามนโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติตามแผนฯ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด
๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑.๑ จัดโครงการฝึกอบรมพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๒ โครงการ ดังนี้ ๑.๑.๑ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตำบลพลา	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานในสังกัดเทศบาล - จัดการฝึกอบรมให้ความรู้ ช้อยระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ข้อกฎหมาย ตลอดจน ช้อยระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนด้านทักษะและวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยศึกษาดูงานส่วนราชการ หน่วยงาน กลุ่มองค์กรต้นแบบที่ได้รับยกย่อง เชิดชูเกียรติ ระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือเป็นต้นแบบที่ได้รางวัล หรือมีนวัตกรรม หรือประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ เม.ย. ๖๙	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วม คือ ศึกษาดูงาน	เป้าหมายที่เข้าร่วมการอบรม จำนวน ๘๐ คน
	๑.๑.๒ โครงการอบรมศีลธรรมจริยธรรมของบุคลากร	- เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน และอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข	๕,๐๐๐	๑ พ.ค. ๖๙ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	ร้อยละ ๕๐ ของกลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วม คือ ศึกษาดูงาน	เป้าหมายที่เข้าร่วมการอบรม จำนวน ๓๐ คน

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) : HRD

ประเด็นตามนโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติตามแผนฯ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด
๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	๑.๒ โครงการฝึกอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	<p>เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเทศบาล</p> <p>- จัดการฝึกอบรมให้ความรู้ ข้อระเบียบปฏิบัติการเกณฑ์ ข้อบังคับ ข้อกฎหมาย ตลอดจน ข้อระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนด้านทักษะและวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>โดยศึกษาดูงานส่วนราชการ หน่วยงาน กลุ่มองค์กรต้นแบบที่ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือเป็นต้นแบบที่ได้รางวัล หรือมีนวัตกรรม หรือประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน</p>	๕๐,๐๐๐	๑ เม.ย. ๖๙ ถึง ๓๐ เม.ย. ๖๙	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วม คีชีษาดูงาน	เป้าหมายที่เข้าร่วมการอบรม จำนวน ๑๐ คน
	๑.๓ การส่งเสริมให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) หลักสูตรอบรมออนไลน์	<p>-เพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการ การภาครัฐแบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	ประชาสัมพันธ์เว็บไซต์แจ้งเวียนให้ทุกส่วนราชการทราบ และให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง	รายงานผลการเข้ารับการอบรมออนไลน์/เกียรติบัตร

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) : HRD

ประเด็นตามนโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด
๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	๑.๔ การพัฒนาองค์ความรู้ให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ช้อรระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ข้อกฎหมาย ตลอดจน ช้อรระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนด้านทักษะและวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ให้กับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๓๙๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนสายงานทั้งหมด	รายงานผล การเข้ารับการอบรม /เกียรติบัตร

๕. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพลา เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลงานของแผน และสามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารและสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพลาต่อไป

ระยะเวลาการติดตาม

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม รวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน จัดส่งรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแบบรายงานการประเมินผลโครงการหลักจากเสร็จสิ้นโครงการ และสรุปผลเสนอต่อนายกเทศมนตรี

การประเมินผล

ดำเนินการสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เสนอผลสัมฤทธิ์ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ และผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมในภาพรวมตามตัวชี้วัดของแผนระดับกลยุทธ์ รวมถึงการจัดทำรายงานเผยแพร่ผลการปฏิบัติราชการและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพลา