



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙

ของ

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลมะลวน
อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

วิสัยทัศน์ การพัฒนาทรัพยากรบุคลากรเทศบาลตำบลมะลวน

การพัฒนาทรัพยากรบุคลากรเทศบาลตำบลมะลวน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลมะลวน

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พัฒนาการดำเนินงานให้ทันสมัย ”

ยึดมั่นธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง แนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม ตามหลักพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนี้

๑. หลักนิติธรรม

หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของตัวบุคคล จะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรม และความยุติธรรม รวมทั้งมีความรัดกุมและรวดเร็วด้วย

๒. หลักคุณธรรม

หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ จริใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นนิสัยประจำชาติ

๓. หลักความโปร่งใส

หลักความโปร่งใส หมายถึง ความโปร่งใส พอเทียบได้ว่ามีความหมาย ตรงข้ามหรือเกือบตรงข้ามกับการทุจริต คอร์รัปชัน โดยที่เรื่องทุจริต คอร์รัปชันให้มีความหมายในเชิงลบ และความน่าสะพรึงกลัวแฝงอยู่ ความโปร่งใสเป็นคำศัพท์ที่ให้แง่บวกในเชิงบวก และให้ความสนใจในเชิงสงบสุข ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและเข้าใจง่ายและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องอย่างชัดเจน ในการนี้เพื่อเป็นสิริมงคลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส จึงขออัญเชิญ พระราชกระแสรับสั่งในองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ที่ได้ทรงมีพระราชกระแสรับสั่ง ได้แก่ ผู้ที่มีความสุจริตและบริสุทธิ์ใจ แม้จะมีความรู้น้อยก็ย่อมทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้มากกว่าผู้ที่มีความรู้มาก แต่ไม่มีความสุจริต ไม่มีความบริสุทธิ์ใจ

๔. หลักการมีส่วนร่วม

หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้โอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น เป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และหรือคณะทำงานโดยให้ข้อมูลความคิดเห็นแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ

๕. หลักความรับผิดชอบ

หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อสังคม การใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการ การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนเอง

๖. หลักความคุ้มค่า

หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยธรรมาภิบาลให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ดังนั้น เงื่อนไขความสำเร็จของเทศบาลตำบลตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ที่ “การทำงานด้วยใจ” ซึ่งหมายความว่า ผู้บริหารเทศบาลตำบล สมาชิกและเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลได้ทำงานด้วยลักษณะที่ดีดังต่อไปนี้ ที่จะทำให้การทำงานของเทศบาลตำบลประสบความสำเร็จได้ คือ

๑. ผู้นำท้องถิ่นมีจิตใจตั้งมั่น ทุ่เมเพื่อแก้ไขปัญหา ความทุ่มเทตั้งใจ ซื่อสัตย์สุจริตมุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนของผู้บริหารเทศบาลตำบล ถือเป็นเงื่อนไขสำคัญ ของการบริหารจัดการที่ดี

๒. ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งรูปแบบที่เทศบาลตำบลใช้อยู่ คือการจัดทำเวที “ประชาคม” ให้ประชาคมเข้ามามีส่วนร่วมจัดทำแผนพัฒนาตำบล ถือเอาความเห็นความต้องการของประชาคมเป็นหลัก

๓. ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล อย่างเอาจริงเอาจัง ทั้งหลักคุณธรรม นิติธรรม ทำถูกต้องถูกกฎหมาย กฎระเบียบ หลักความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่องค์กรมีต่อประชาชนในท้องถิ่น หลักความโปร่งใส/ตรวจสอบได้ ไม่มีเพอร์เซนต์ ไม่มีเปอร์เซ็นต์ พร้อมรับการตรวจสอบจากทุกฝ่าย หลักการมีส่วนร่วม สร้างการมีส่วนร่วม และให้โอกาสแก่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และหลักประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทำงานอย่างประหยัด คุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำกิจกรรมตามโครงการต่าง ๆ ซึ่งหมายความว่าเทศบาลตำบลได้ทำงานอย่างถูกต้อง ยุติธรรม เสมอภาค ถูกใจประชาชน ซื่อสัตย์ สุจริต เปิดเผย โปร่งใส พร้อมกับรับการตรวจสอบ ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า

๔. ประสานทรัพยากร ผู้บริหารและปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล จะต้องทำหน้าที่ประสานทั้งภายในและภายนอกชุมชน เพื่อระดมความรู้และทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งจากภาครัฐภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคธุรกิจเอกชน สร้างเป็นพลังสนับสนุน การทำงาน เพื่อสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และสร้างสรรค์

๕. ความร่วมมือของชุมชน ความมีเอกภาพของชุมชน ด้วยสำนึก “รักท้องถิ่น” และความ ต้องการ “ความสำเร็จร่วม” ของชุมชน ถือเป็นอีกเงื่อนไขนำมาสู่ความสำเร็จของเทศบาลตำบล เพราะหากเทศบาลตำบล ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากชุมชนแล้ว ย่อมไม่สามารถดำเนินการใด ๆ ให้สำเร็จได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิบัติ ตามกฎ กติกา ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน เพื่อความสงบสุขของส่วนรวม

๖. มีระบบสะท้อนความคิดเห็น ในการทำงานของทีมเทศบาลตำบล แม้จะเรียกได้ว่าใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และมีความร่วมมือของชุมชนแล้ว ก็ยังไม่อาจประกันความสำเร็จของทีมเทศบาลตำบลได้ เทศบาลตำบลจำเป็นต้องมีระบบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน ได้สะท้อนความคิดเห็น มีระบบหรือศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ หรือจัดเวทีเทศบาลตำบลสัญจรไปบริการและรับฟังความเห็น ความต้องการของชุมชน แล้วหาทางขจัดปัดเป่าทุกข์ยากเดือดร้อนเหล่านั้น เพราะหากไม่มีการรับฟัง ความคิดเห็น ไม่สนใจในเรื่องราวความเดือดร้อน นาน ๆ เข้า ชุมชนย่อมเบื่อหน่ายและปฏิเสธการนำ หรือไม่ใส่ใจการดำเนินงานของทีมเทศบาลตำบล ซึ่งหมายความว่า เทศบาลตำบล ย่อมขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน และขาดความร่วมมือจากประชาชนไปโดยปริยาย ซึ่งเมื่อนั้นการทำงานของเทศบาลตำบลย่อมไม่อาจก้าวเข้าสู่หลักธรรมาภิบาลได้อย่างครบถ้วน

มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (R : Result Orientation) : ทำงานไปแล้วเสร็จตามกำหนด เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเหมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลที่เป็นรูปธรรม และรักษาผลประโยชน์ให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ

พัฒนาการทำงานให้ทันสมัย (M : Modern) : มีความทันสมัยโดยใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิค, มีการถ่ายทอดความรู้ด้านเทคโนโลยีให้แก่บุคลากรในองค์กร และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลมะละนา

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร เทศบาลตำบลมะละนาทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการเรียนรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติ

ในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ”

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจเทศบาลตำบล

๒. เทศบาลตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และ
การสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปี	งบประมาณ	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น	๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๒) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงาน ท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การฝึกอบรมหลักสูตรตาม สายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อย ละ ๑๐๐)	๓	๗๕,๐๐๐	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น	๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
รวม			๕	๑๐๕,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปี	งบประมาณ	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐	๑๒๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑	๒๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ	๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๓) ให้บุคลากรเพียงพอต่อการดำเนินงาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพ	๑) การแก้ไขแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	แก้ไขแผนอัตรากำลังเพื่อให้มีตำแหน่งรองรับบุคลากรที่ตรงกับงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบ	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	การปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กันยายน ๒๕๖๙
๔) สรรหาบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง	๑) สรรหาบุคลากรที่ว่างที่แผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจ	มีตำแหน่งตรงตามกรอบอัตรากำลัง มีอัตรากำลังเพียงพอ	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	การปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	พฤษภาคม ๒๕๖๙
รวม			๑๓	๑๕๐,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปี	งบประมาณ	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถดำเนินการ บริหารงานบุคคลได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบหลัง การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓	๒๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ	๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๒) โครงการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อย ละ ๘๐)	๑๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
รวม			๑๓	๒๕,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์ เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปี	งบประมาณ	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมี จิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิต อาสาและคุณธรรม จริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ ประเมินการทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๒) โครงการจัดกิจกรรม ด้านทุจริตคอร์รัปชันใน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศ เจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๒	ไม่ใช้งบประมาณ	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒) บุคลากรทุกระดับมี การพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ตร และสร้างความสมัคร สมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดการแข่งขัน กีฬาบุคลากรสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา กีฬาขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๑๒	ไม่ใช้งบประมาณ	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
รวม			๓๔	๕๐,๐๐๐			

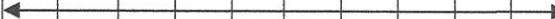
สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑.	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๑๐๕,๐๐๐	
๒.	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๑๕๐,๐๐๐	
๓.	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กร แห่งการเรียนรู้	๒	๒๕,๐๐๐	
๔.	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๓	๕๐,๐๐๐	
รวม		๑๑	๓๓๐,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

[illegible]

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลมะลวน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดของกิจกรรมที่เกิดขึ้นจาก โครงการ	งบประมาณ (บาท)	สถานที่ ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก	พ.ศ. ๒๕๖๘			พ.ศ. ๒๕๖๙								ดำเนินการ แล้วเสร็จ
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	
๑	โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับโครงการ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น โดยจ่ายเป็น ค่าที่พัก ค่าพาหนะ ค่า เบี้ยเลี้ยง ค่าลงทะเบียน ฯลฯ	๑๒๕,๐๐๐	เทศบาล ตำบล มะลวน	สำนักปลัด												กันยายน ๒๕๖๙
๒	โครงการฝึกอบรมการ จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี	เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับโครงการ ฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยจ่ายเป็น ค่าที่พัก ค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าลงทะเบียน ฯลฯ	๒๕,๐๐๐	เทศบาล ตำบล มะลวน	สำนักปลัด												กันยายน ๒๕๖๙
๓	โครงการแก้ไขแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับโครงการแก้ไข แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ไม่ใช่ งบประมาณ	เทศบาล ตำบล มะลวน	สำนักปลัด												กันยายน ๒๕๖๙
๔	โครงการสรรหา บุคลากรที่ว่างที่แผน อัตรากำลัง เพื่อรองรับ ภารกิจ	เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับโครงการสรรหา บุคลากรที่ว่างที่แผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับ ภารกิจ	ไม่ใช่ งบประมาณ	เทศบาล ตำบล มะลวน	สำนักปลัด												พฤษภาคม ๒๕๖๙

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลมะลวน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

[illegible]

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

[illegible]

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

ให้นายกเทศมนตรีตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบล เป็นประธานกรรมการ

๒. ปลัดเทศบาลตำบล เป็นกรรมการ

๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ

๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเทศมนตรีตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี(เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลมะลวน สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจ บางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่ จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ อยู่เสมอ