



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลเพชรบูรณ์
อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

งานการเจ้าหน้าที่
โทรศัพท์ ๐-๗๗๙๖-๒๓๐๐
โทรสาร ๐-๗๗๓๗-๗๕๒๗
www.phetphangan.go.th
e-mail: info@phetphangan.go.t

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเพชรพะงัน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (vision)

“บุคลากรมีสมรรถนะสูง ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม บริการสู่ความเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (mission)

๑. พัฒนาบุคลากรเทศบาลให้เป็นผู้มืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาบุคลากรเทศบาล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของ ชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรเทศบาล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้รับการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาล

๔.๓ ค่านิยม

“เป็นบุคลากรอย่างมืออาชีพ คุณภาพชีวิตดี ยึดหลักธรรมาภิบาล บริการประทับใจ”

๔.๔ เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจเทศบาล
๒. เทศบาลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าใน สายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมของเทศบาลตำบลเพชรพะงัน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เสริมสร้างการพัฒนาด้านระบบการคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ครอบคลุม</p>	-
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน</p>	-
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ส่งเสริมและพัฒนาส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	-
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการท่องเที่ยว ทักษะวิชาชีพ และสิ่งแวดล้อม พัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	-
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ปราชญ์ชาวบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	-
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล</p>	๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
	๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
	๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
	๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ</p>
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p>
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน</p>
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันพัฒนา	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)</p>

รายละเอียดแผนการบริหารและการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเพชรพะงัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล								
ลำดับ	ประเด็นนโยบายแผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	การปรับปรุงโครงสร้างและแผนอัตรากำลัง	๑. การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้เป็นปัจจุบัน	๑. เพื่อวางแผนอัตรากำลังและปรับปรุงอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาล ๒. เพื่อเป็นกรอบในการใช้อัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑ เล่ม	๑. องค์กรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ ๒. สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้	งานการเจ้าหน้าที่
๒	การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง	๑. การสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ๒. การรับโอน และจัดคนลงสู่ตำแหน่งว่าง	๑. เพื่อสรรหา แต่งตั้ง บุคคลตามกรอบ อัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	มีบุคลากรครบตามแผน อัตรากำลัง	๑. องค์กรมีอัตรากำลังเพียงพอต่อภารกิจงาน	งานการเจ้าหน้าที่
๓	การบำรุงรักษาไว้ และการสร้างแรงจูงใจ	๑. การบันทึก และปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ (LHR) เป็น ปัจจุบัน ๒. การพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	๑. เพื่อรวบรวมข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ๒. เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ๑. ปีละ ๒ ครั้ง รอบ ตุลาคม ๒๕๖๖/รอบ เมษายน ๒๕๖๗	๑. ข้อมูลบุคลากรในระบบ LHR เป็นปัจจุบัน ๑.แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน	๑.ท.ต.เพชรพะงันสามารถทราบข้อมูลบุคลากรในหน่วยงานได้ตลอดเวลา และเป็นปัจจุบัน ๑ บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล								
ลำดับ	ประเด็นนโยบายแผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		๓. การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง	เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	แผนพับ ประกาศ	บุคลากรได้ทราบเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง	งานกรเจ้าหน้าที
๔	ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๑. การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา	เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ประกาศประมวลจริยธรรม ข้าราชการ	บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตามระเบียบวินัย	ทุกส่วนราชการ

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร					
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน					
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน महाลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ แผนงานบริหารทั่วไป ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท
๒	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ใน อบต. เคียนซา เข้าใจบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ และประเพณีนิยมของการ เป็นข้าราชการที่ดี	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน					
๑	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในสายงานการเลื่อนระดับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๙๐	๑ เมษายน ๒๕๖๗ / ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร					
๑	กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร	- เพื่อเป็นการตรวจคัดกรอง โรคต่างๆ หากตรวจพบ สามารถทำการรักษาได้ ทันที - เพื่อบุคลากรมีสุขภาพที่ดี นำไปสู่การทำงานที่มี ประสิทธิภาพและมีคุณภาพ	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - การตรวจสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐	๑ มกราคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณ จาก อบต. เนื่องจากใช้สิทธิสวัสดิการ พนักงานส่วนท้องถิ่น
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี					
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี					
๑	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ในหน่วยงานให้กับบุคลากร	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมี จิตสำนึกความเป็นคนดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗	ตั้งงบประมาณไว้ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท
๒	กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใส ในการดำเนินการของ หน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้เสีย ภายใน)	เพื่อให้บุคลากรมีการ ดำเนินงานเพื่อยกระดับการ ประเมิน iTA ให้ดีขึ้น	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าทดสอบ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีฐานข้อมูลการประเมินเพื่อใช้ในการ บริหารงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
๓	จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและ	เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้	เชิงปริมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ -	ไม่ได้ใช้งบประมาณ

	ให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร	ตระหนักและให้ความสำคัญของการปฏิบัติราชการตามมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	- จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน ๑ เล่ม เชิงคุณภาพ - คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประจักษ์ - หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ	๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	
๔	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม	จำนวนคนได้รับใบประกาศเกียรติคุณยกย่องประจำปี	เชิงปริมาณ - จำนวนบุคลากรที่รับการยกย่องประจำปี เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่ได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับของพนักงานในสังกัด เชิงประจักษ์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	๑ เมษายน ๒๕๖๗ / ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน					
๑	การประกาศเจตนารมณ์ด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน	อบต.เคียนซา เป็นหน่วยงานที่มีการประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบาย No give Policy เพื่อปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่	เชิงปริมาณ - จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการต่อต้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐ เชิงประจักษ์ - หน่วยงานมีประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
๒	โครงการเผยแพร่ให้ความรู้ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้างผู้มีส่วนได้เสียการสร้างความสัมพันธ์ทางสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook Line website ฯลฯ ขององค์กร)	เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง	เชิงปริมาณ - พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ ๘๐ เชิงประจักษ์ - หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
๔	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนา	เพื่อให้บุคลากรได้ให้	เชิงปริมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ -	ไม่ได้ใช้งบประมาณ

	และวัฒนธรรมที่สำคัญ ของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็น ประโยชน์	ความสำคัญกับประเพณีทาง ศาสนา วัฒนธรรม และวัน สำคัญของชาติ	- บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากร มีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน	๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	
๕	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้าน วินัยและรักษาวินัยในการทำงาน	เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ เกี่ยวกับวินัยเบื้องต้นของการ เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และแนวทางในการปฏิบัติตน เป็นข้าราชการ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๖๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่ดีในการปฏิบัติงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ แผนงานบริหารทั่วไป ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท
การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้อยู่รับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต					
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพและ ศึกษาดูงาน	เพื่อให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาศักยภาพในการ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ ตำแหน่งหน้าที่	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน	๑๖ – ๑๖ มกราคม ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ แผนงานบริหารทั่วไป โครงการพัฒนาศักยภาพและ ศึกษาดูงาน จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน					
๑	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมกับ หน่วยงานของรัฐในตำบลเคียนซา	เพื่อให้ผู้บริหารสมาชิกสภา และพนักงานเทศบาลได้มี ส่วนร่วมในการพัฒนา	เชิงปริมาณ - ส่วนราชการสังกัด อบต.เคียนซา ร่วมจัดกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ
การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา					

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน					
๑	จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด (การจัดการความรู้ในองค์กร knowledge management : Km)	เพื่อให้บุคลากรได้เผยแพร่กระบวนการงานของตนเอง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติการให้บริการกับประชาชนและบุคลากรในหน่วยงาน	เชิงปริมาณ - บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ - คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือในการปฏิบัติราชการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ
๒	กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน)	เพื่อให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และแนวทางปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องร่วมกัน	เชิงปริมาณ - มีการประชุมทุกเดือน (๑๒ เดือน) เชิงคุณภาพ - มีการถ่ายทอดงานและติดตามงานที่ปฏิบัติ เชิงประโยชน์ - พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน					
๑	การพัฒนาองค์กร (knowledge management :Km) การรายงานผลการฝึกอบรม และประชาสัมพันธ์ผลการฝึกอบรมให้เพื่อนร่วมงานทราบ	- เพื่อให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และแนวทางปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง - เพื่อรายงานผลการฝึกอบรมให้กับผู้บังคับบัญชาทราบ	เชิงปริมาณ - บุคลากรกลับจากฝึกอบรมรายงานผล ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - การรายงานผลถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปพัฒนาการทำงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ
๒	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็น ทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญตนต่อสาธารณะ ฯลฯ	เพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ

	การจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management:KM) การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน		<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ <ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนงานของ องค์กร 		
๓	สำรวจความต้องการฝึกอบรม หรือ สภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของ พนักงานส่วนตำบล	เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการ พิจารณาจัดส่งบุคลากรหรือจัด อบรมพัฒนาบุคลากรใน หน่วยงาน	เชิงปริมาณ <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรตอบแบบสำรวจ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความเข้าใจในแบบสำรวจ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ <ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานรับรู้ปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากร 	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ
๔	กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Quality of work life) หรือกิจกรรม ๕ ส. ในสำนักงาน	เพื่อปรับสภาพแวดล้อมในการ ทำงานให้น่าอยู่และเกิดความ ปลอดภัยในที่ทำงาน	เชิงปริมาณ <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความรู้ความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ <ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย 	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ
๕	กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจใน องค์กร	เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการ พัฒนาองค์กรให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	เชิงปริมาณ <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ <ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการตอบแบบสอบถาม เรียบร้อยสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ <ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานรับรู้ปัญหาพนักงานเพื่อใช้ในการพัฒนาใน อนาคต 	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิด การเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็นรวมทั้งดูแล และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานและการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเพชรพะงัน มีหน้าที่กำหนดทิศทาง ขององค์กร และทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชา ทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบ การเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการ เรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วน ราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา บุคลากรของเทศบาล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจน การดำเนินการอื่นๆ แล้ว เสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ ให้นายกเทศมนตรี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลเพชรพะงัน เป็นประธานกรรมการ

๒. ปลัดเทศบาลตำบลเพชรพะงัน เป็นกรรมการ

๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ

๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล

และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพของเทศบาล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด สุราษฎร์ธานี ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตาม กฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุม ภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล และบุคลากรของเทศบาลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา