



แผนการบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

เทศบาลตำบลหนองเสม็ด อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด



## ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนา ดังนี้

### ๑. วิสัยทัศน์ ( Vision)

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมใน องค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

### ๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และกาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนากิจกรรมด้านภาษาผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาล

### ๓. ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

### ๔. เป้าประสงค์

๑. เทศบาลตำบลหนองเสม็ด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
๒. เทศบาลตำบลหนองเสม็ด มีการกำหนดตำแหน่งการจ้อตริงกำลัง โครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองเสม็ด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๓. คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตราด สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลหนองเสม็ด ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
๔. เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการซื้อตริงกำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองเสม็ด

๕. เทศบาลตำบลหนองเสม็ด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลหนองเสม็ด เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพ สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองเสม็ด สามารถควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอื่น กับค่านิยมของเทศบาลตำบลหนองเสม็ด**

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคมนาคม</b> เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม	-
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ</b> ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน	-
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมยั่งยืน</b> ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล	-
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส</b> พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล	๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี ๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง ๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ</p>
2. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่คุณธรรมดี</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p>
3. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน</p>
4. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันพัฒนา	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)</p>

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลหนองเสม็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

๑. กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับ ดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	การพัฒนาองค์ความรู้ (knowledge Management :KM) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า

	<p>ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาดไทย ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้ง หลักสู่ตรา)</p>		<p>เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐</p>	<p>๑๐๕/๒๒๒ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท</p>
๒	<p>โครงการฝึกอบรมเพื่อการ ปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่</p>	<p>- เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการ บรรจุแต่งตั้งใหม่ใน เทศบาล ตำบลหนองเสม็ด เข้าใจใน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ และ ประเพณีนิยม ของการเป็นข้าราชการที่ดี</p>	<p><b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรบรรจุใหม่ เข้าปฐมนิเทศ ข้าราชการใหม่ ร้อยละ ๑๐๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p>
๓	<p>กิจกรรมสำรวจทักษะด้าน ดิจิทัลของพนักงานในสังกัด (Digital Government Skill Self-Assessment)</p>	<p>- เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม รู้เท่า ทันกฎหมาย เทคโนโลยี และ ป้องกันการใช้เทคโนโลยีเพื่อทำ ผิดกฎหมาย</p>	<p><b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรลงทะเบียนร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้าน ดิจิทัล ร้อยละ ๙๐</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p> <p>ไม่ได้ใช้งบประมาณของ ทางราชการ จัดกิจกรรม สำรวจทักษะด้านดิจิทัล ของพนักงานในสังกัด (Digital Government Skill Self-Assessment)</p>

**๒. กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน**

๑	<p>กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน</p>	<p>- เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ในสายงานการเลื่อนระดับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p><b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐</p> <p><b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง ร้อยละ ๙๐</p> <p><b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีหลักการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน</p>
---	---	---	--	--	--

**๓. กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร**

๑	<p>กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร</p>	<p>- เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี</p>	<p><b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐</p> <p><b>เชิงคุณภาพ</b> - การตรวจสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร</p>
---	---	---	--	--	--

การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

๑. กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้ความดี

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับ ดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ธรรมมาภิบาลในหน่วยงานให้กับบุคลากร	-เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ธรรมมาภิบาล	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมในสายงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งบ ดำเนินงาน หมวดค่าใช้ สอย ค่าลงทะเบียนในการ ฝึกอบรม หน้า ๑๐๘/๒๒๒ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท
๒	กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน)	-เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ธรรมมาภิบาล	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีฐานข้อมูลการประเมินเพื่อใช้ในการบริหารงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของ ทางราชการ จัดกิจกรรม ประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใส ในการ ดำเนินการของหน่วยงาน ภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้ส่วน เสียภายใน)

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนิน โครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับ ดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๓	จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน	<b>เชิงปริมาณ</b> - จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน ๑ เล่ม <b>เชิงคุณภาพ</b> - มีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร)
๔	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม	- เพื่อให้บุคลากรได้รับใบประกาศเกียรติคุณยกย่องประจำปี	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับใบประกาศเกียรติคุณยกย่องประจำปี <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับของพนักงานในสังกัด	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม



การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

๒. กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนิน โครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับการ ดำเนินโครงการ
๑	จัดทำประกาศเจตจำนง ต่อต้านการทุจริตของ หน่วยงาน	-เพื่อให้บุคลากรทราบประกาศ เจตจำนงต่อต้านการทุจริตของ หน่วยงาน	<b>เชิงปริมาณ</b> - จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต ของหน่วยงาน <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการต่อต้าน การทุจริต ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีประกาศเจตจำนงต่อต้านการ ทุจริต	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของ ทางราชการ จัดจัดทำ ประกาศเจตจำนงต่อต้าน การทุจริตของหน่วยงาน
๒	โครงการเผยแพร่ให้ความรู้ ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง ผู้ มีส่วนได้เสีย การสร้าง จิตสำนึก ทางสื่อสังคม ออนไลน์ (Facebook Line Website ฯลฯ ขององค์กร)	-เพื่อให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการ	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีความรู้ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัด จ้าง ผู้มีส่วนได้เสีย การสร้างจิตสำนึก ทาง สื่อสังคม ร้อยละ ๘๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานบริการงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของ ทางราชการ จัดโครงการ เผยแพร่ให้ความรู้ข้อมูล ด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง ผู้ มีส่วนได้เสีย การสร้าง จิตสำนึก ทางสื่อสังคม ออนไลน์ (Facebook Line Website ฯลฯ ขององค์กร)

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนิน โครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับ ดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๓	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้าน ศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญ ของชาติ และการบำเพ็ญตนที่ เป็นประโยชน์	- เพื่อให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี บำเพ็ญตนเป็นประโยชน์	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ ร้อยละ ๘๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อย ละ ๘๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - บุคลากรได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของ ทางราชการ การมีส่วน ร่วมในกิจกรรมด้าน ศาสนาและวัฒนธรรมที่ สำคัญของชาติ และการ บำเพ็ญตนที่เป็น ประโยชน์
๔	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมด้านวินัยและรักษาวินัย ในการทำงาน	- เพื่อให้บุคลากรเข้าใจหน้าที่ด้าน วินัย	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับไปประกาศเกียรติคุณยก ย่องประจำปี <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับ ของพนักงานในสังกัด <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่ดีในการปฏิบัติงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งบ ดำเนินงาน หมวดค่าใช้ สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า ๑๐๘/๒๒๒ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๑. กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนิน โครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับ ดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน โครงการพัฒนาศักยภาพการ บริหารงาน	- เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพใน การบริหารงานที่ดี	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการ บริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพใน การบริหารงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งบ ดำเนินงาน หมวดค่าใช้ สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า ๑๐๗/๒๒๒ จำนวน ๓๐๐,๐๐๐ บาท

๒. กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนิน โครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับ ดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	โครงการ เทศบาลเคลื่อนที่ บริการด้วยใจรับใช้ประชาชน	- เพื่อให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ พร้อมให้บริการรับใช้ประชาชน	เชิงปริมาณ - ส่วนราชการสังกัด เทศบาลร่วมจัด กิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของ ทางราชการ จัดโครงการ เทศบาลเคลื่อนที่ บริการ ด้วยใจรับใช้ประชาชน

		<b>เชิงประโยชน์</b> - ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ		<b>เชิงประโยชน์</b> - ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ		
๒	กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการป้องกันกาทุจริตของหน่วยงานราชการ	- เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมด้านการป้องกันการทุจริต ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรที่มีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - บุคลากรเป็นแบบอย่างที่ดี	<b>เชิงปริมาณ</b> ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการป้องกันกาทุจริตของหน่วยงานราชการ	

การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

๑. กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของผู้อื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนิน โครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับ ดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดกิจกรรมการสร้างส่วน ราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผนผัง คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรใน สังกัด (การจัดหาความรู้ใน องค์กร Knowledge Management: KM)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ เข้าใจ งานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๕๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีคู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีคู่มือผลการปฏิบัติราชการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของ ทางราชการ จัดกิจกรรม การสร้างส่วนราชการ เป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติ ราชการ แผนผัง คู่มือ การทำงาน เผยแพร่ ให้กับบุคลากรในสังกัด (การจัดหาความรู้ใน องค์กร Knowledge Management: KM)
๒	กิจกรรมประชุมถ่ายทอด นโยบายการบริหารงาน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ เข้าใจ งานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้าร่วมการประชุมทุกเดือน จำนวน ๑๒ เดือน <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรสามารถถ่ายทอดงานและติดตาม งานที่ปฏิบัติ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของ ทางราชการ จัดกิจกรรม ประชุมถ่ายทอดนโยบาย การบริหารงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

๒. กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับ ดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	การพัฒนาองค์กร (Knowledge Management : KM) การรายงานผล การ ฝึกอบรม และประชาสัมพันธ์ ผลการฝึกอบรมให้เพื่อน ร่วมงานทราบ	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ เข้าใจ งานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรรายงานผลการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรรายงานผลถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - บุคลากรได้นำความรู้จากผลการฝึกอบรมไป พัฒนาการทำงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของ ทางราชการ การพัฒนา องค์กร (Knowledge Management : KM) การรายงานผล การ ฝึกอบรม และ ประชาสัมพันธ์ผลการ ฝึกอบรมให้เพื่อนร่วมงาน ทราบ
๒	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการ ทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิต อาสา กิจกรรมบำเพ็ญบุญต่อ สาธารณะ ฯลฯ	-เพื่อให้บุคลากรทำงานเป็นทีม มี จิตอาสาและมีจิตสาธารณะ	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็น ทีม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็น ทีม มีจิตอาสาสาธารณะมากขึ้น ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - บุคลากรมีคุณภาพในการขับเคลื่อนงาน ขององค์กร	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของ ทางราชการ จัดกิจกรรม หรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญบุญต่อ สาธารณะ ฯลฯ
๓	สำรวจความต้องการฝึกอบรม หรือสภาพปัญหาความ ต้องการพัฒนา	-เพื่อให้บุคลากรตอบแบบสำรวจ และทราบถึงสภาพปัญหาความ ต้องการพัฒนา	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรตอบแบบสำรวจ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b>	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑	ไม่ได้ใช้งบประมาณของ ทางราชการ จัดสำรวจ ความต้องการฝึกอบรม

	<p>ต้องการพัฒนาของพนักงานเทศบาล</p>	<p>- บุคลากรมีความเข้าใจในระบบสำรวจ ร้อยละ ๙๐  <b>เชิงประโยชน์</b>  - หน่วยงานรับรู้ปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากร</p>	<p>กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>หรือสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของพนักงานเทศบาล</p>
<p>๔</p>	<p>กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Quality of work life) หรือกิจกรรม ๕ ส. ในสำนักงาน</p>	<p>- เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>เชิงปริมาณ</b>  - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐  <b>เชิงคุณภาพ</b>  - บุคลากรมีความรู้ ความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๐  <b>เชิงประโยชน์</b>  - หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย</p>	<p>๑ ตุลาคม  ๒๕๖๖ – ๓๑ กันยายน  ๒๕๖๗</p>	<p>ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Quality of work life) หรือกิจกรรม ๕ ส. ในสำนักงาน</p>
<p>๕</p>	<p>กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในองค์กร</p>	<p>- เพื่อให้บุคลากรตอบแบบสอบถาม</p> <p><b>เชิงปริมาณ</b>  - บุคลากรตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๐  <b>เชิงคุณภาพ</b>  - การดำเนินการตอบแบบสอบถาม เรียบร้อย สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐  <b>เชิงประโยชน์</b>  - หน่วยงานรับรู้ปัญหาพนักงานเพื่อใช้ในการพัฒนาในอนาคต</p>	<p>๑ ตุลาคม  ๒๕๖๖ – ๓๑ กันยายน  ๒๕๖๗</p>	<p>ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในองค์กร</p>

## การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ความรับผิดชอบ

- บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
  - ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
  - คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรและทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรบางส่วนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย
  - นายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
  - ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
  - หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
  - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
  - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

- กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าร่วมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑



๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการทำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เดือนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

### บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดตราด ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่มีความจำเป็นหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา