



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.พรุไทย โทร. ๐ ๙๙๙๖๑๑๒๖ ต่อ ๖๐๒

ที่ สฎ ๙๘๐๐๑/๙๑๘

วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรุไทย

เรื่องเดิม

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลพรุไทย ได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๖ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพรุไทย มีแบบแผนและลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน ส่งผลให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลพรุไทย ขออนุมัติจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ข้อระเบียบ

๑. พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๒. ประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางสาวปรียาดา กำลึงเกื้อ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ความเห็น...

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

ดีไปเดี๋ยวนะ

ปิ่น

(นางสาวปรียาดา กำลังเกื้อ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เห็นชอบ

สุรภาพ

(นางสาวปวีรัตน์ บัวสกุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรุไทย

(☒) อนุมัติ

(☐) ไม่อนุมัติ เพราะ.....

(นายสุทธิศาสตร์ วัฒนชัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรุไทย



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลพรุไทย

อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาคนให้เป็นคนเก่ง พร้อมเรียนรู้ คู่คุณธรรม นำการเปลี่ยนแปลง”

๒. พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล(Mission)

๑. พัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของ ชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาศักยภาพด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรม ในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ”

๔. เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาศักยภาพ การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าใน สายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

โครงการ/กิจกรรม ตามยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี (ตามกรอบอัตรากำลัง) (คน)	งบประมาณ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๙)	ระยะเวลาการดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน)	๑๐	๒๐,๐๐๐	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน)	๓๓	๓๑๐,๐๐๐	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	รวม		๔๓	๓๓๐,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี (ตามกรอบอัตรากำลัง) (คน)	งบประมาณ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๙)	ระยะเวลาการดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑)โครงการอบรมให้ความรู้ทางวิชาการให้แก่ผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ (ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน)	๔๓	๕๐,๐๐๐	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑)โครงการฝึกอบรมการจัดการด้านแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ (ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรงานการเจ้าหน้าที่ ที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน)	๑	๘,๐๐๐	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล	๑)โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ (ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน)	๔๓	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม				๕๘,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปี (ตามกรอบ อัตรากำลัง) (คน)	งบประมาณ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔)	ระยะเวลาการ ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถดำเนินการ บริหารงานบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้า ร่วมโครงการฯ (ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร งานการเจ้าหน้าที่ ที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน)	๑	๘,๐๐๐	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ตุลาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๔)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน)	๔๓	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ตุลาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๔)	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการ จัดการความรู้ของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	๑) โครงการจัดการความรู้ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (จัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการ)	ร้อยละของส่วนราชการ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และคู่มือการให้บริการ ประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วน ราชการ)	๔๓	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ตุลาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๔)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
รวม				๘,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายประจำปี (ตามกรอบ อัตรากำลัง) (คน)	งบประมาณ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๙)	ระยะเวลาการดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญตนต่อสาธารณะ ฯลฯ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมฯ (ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน)	๔๓	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลพำนักในประเทศไทย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ (ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน)	๔๓	๔๐,๐๐๐	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๓) โครงการเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ (ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน)	๔๓	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๔) จัดทำประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมฯ (ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน)	๔๓	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความรู้ความเข้าใจ และสำนึกในองค์กร	๕)การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้าน ศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมฯ (ร้อยละ ๘๐ของบุคลากรที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน)	๔๓	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๖)ให้ความรู้ด้านวินัยและรักภักดีในในการทำงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมฯ (ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน)	๔๓	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๗)กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุของหน่วยงานราชการ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมฯ (ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน)	๔๓	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๘)กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Quality of work life) หรือ กิจกรรม ๕ ส. ในสำนักงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมฯ (ร้อยละ ๘๐ของบุคลากรที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน)	๔๓	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๑) โครงการจัดการแข่งขันกีฬาด้านยาเสพติด (พรุไทยสัมพันธ์)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมฯ (ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน)	๔๓	๑๘๐,๐๐๐	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บริการประชาชน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ ร้อยละ ๘๐ของบุคลากรที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน	๔๓	๑๐๐,๐๐๐	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๔๓๐	๓๒๐,๐๐๐			

๑. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรุไทย
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๓๓๐,๐๐๐	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๓	๕๕,๐๐๐	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๘,๐๐๐	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๑๐	๓๒๐,๐๐๐	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	
รวม			๗๑๖,๐๐๐		

การติดตามประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล

และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

๒. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของการบริหารและพัฒนาบุคลากร

๓. บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรุไทย สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา