

แผนการบริหารและพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลบางเขียด  
อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเขียด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานศูนย์การเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ๒.การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้ทำงานแบบสร้างสรรค์ ๓.การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้ยึดมั่นธรรมาภิบาล ๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการและเปลี่ยนแปลงเรียนรู้ร่วมกันพัฒนาและมีใจรักในการบริการ

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยม	กลยุทธ์
๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการสนับสนุนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๒.การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้ทำงานแบบสร้างสรรค์	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่ายหน่วยงานของรัฐ และภาคเอกชน
๓.การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้ยึดมั่นธรรมาภิบาล	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้มีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางเขียด  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘  
๑.แผนงานบริหารงานทั่วไป

ลำดับ	กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ใน การดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑	โครงการพัฒนา ศักยภาพครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา	เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพการ บริหารจัดการศพด. ให้มีคุณภาพและ มาตรฐานและ ศึกษาดูงานศพด. ที่ ได้รับรางวัล ศพด. คุณภาพใน ระดับ เขตจังหวัด	จัดฝึกอบรมให้ ความรู้ด้านการ ประกันคุณภาพ การ จัด แผนและ ศึกษาดู งานให้กับ ครูและ บุคลากรใน สังกัด	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำ ๒๕๖๘ จำนวน ๒๐,๐๐๐ /
๒	โครงการส่งเสริม คุณธรรมของ บุคลากรฝ่าย ประจำและฝ่าย การเมือง	เพื่อส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ของ บุคลากรฝ่าย ประจำและฝ่าย การเมือง	บุคลากรฝ่ายประจำ และฝ่ายการเมือง ของ อบต.บางเขียด	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำ ๒๕๖๘ จำนวน ๕๐,๐๐๐ /
๓	โครงการยกย่อง เชิดชูพนักงาน ส่วน ตำบล พนักงานจ้าง และ บุคลากร ภายนอก ผู้ปฏิบัติ ราชการ อันเป็น ประโยชน์	เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจให้แก่ พนักงานส่วน ตำบล พนักงาน จ้างและ บุคลากร ภายนอกผู้ ปฏิบัติ ราชการอัน เป็น ประโยชน์	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และ บุคลากรภายนอกผู้ ปฏิบัติราชการอัน เป็นประโยชน์	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำ ๒๕๖๘ จำนวน ๑๐,๐๐๐ /



๔	โครงการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ พัฒนาองค์กร	ฝึกอบรมให้ความรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ของพนักงานและ ผู้บริหาร สมาชิก สภา อบต.บางเขียด	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ /
๕	จัดส่งบุคลากรเข้า รับการอบรมตาม สายงานหรือเข้า ร่วมกับหน่วยงาน อื่น	เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ พัฒนาองค์กรและ บุคลากร	ฝึกอบรมให้ความรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ของพนักงานและ สร้างความสัมพันธ์ กับหน่วยงาน ภายนอก	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๑๔๐,๐๐๐ /
๖	โครงการอบรมให้ ความรู้ตาม พระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของ ราชการ	เพื่อเป็นการสร้าง ความรู้ความเข้าใจ และให้ความรู้ เกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสารตาม พระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้กับ ข้าราชการและ ประชาชน	ผู้เข้ารับการอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับ พระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๕๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๒๐,๐๐๐ /
๗	โครงการฝึกอบรม ชุดปฏิบัติการจิต อาสาพิบัติ	เพื่อสนับสนุนให้ โครงการจิตอาสา พระราชทานใน ระดับพื้นที่มีความ เข้มแข็งและทักษะ ความรู้ความชำนาญ ในการจัดการภัย พิบัติต่างๆ	ฝึกอบรมจิตอาสา ภัยพิบัติตำบลบาง เขียด	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๕๐,๐๐๐ /

## การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิด การเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผล ต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ

๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ

๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ

๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

### การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

#### บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบาย การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา