



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดเป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองตรงตามความต้องการ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : TIA) ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้เป็นไปตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอิน หนองพราหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“สมรรถนะดี มีคุณธรรมจริยธรรม นำองค์กรสู่ความสำเร็จ”

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาษาผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

๓. ค่านิยม

“วิสัยทัศน์กว้างไกล เต็มใจให้บริการ มุ่งมั่นทำงาน เพื่อประชาชน”

๔. เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ
- ๖) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศูนย์ให้มีคุณธรรมจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศูนย์ให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศูนย์ เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศูนย์ให้มีคุณธรรมจริยธรรม	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์ให้มีจิตสาธารณะ มี คุณธรรมจริยธรรม เป็นข้าราชการที่ กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม สร้างความสามัคคีและความสุขในองค์กร
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศูนย์ให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับ เครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

แผนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจ้างอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ความจำเป็นตามภารกิจ การวิเคราะห์กำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจงานในปัจจุบัน โดยให้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังระหว่างปี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	
การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเจริญเติบโตในสายงานอาชีพ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ม.ค. ๒๕๖๗ – ๒๙ ก.พ. ๒๕๖๗	
การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) การสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลการร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสรรหาแทน การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อมาดำรงตำแหน่งพนักงานจ้าง ฯลฯ เพื่อสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	
การดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้าการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในสายงานผู้ปฏิบัติ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	
การจัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๖ มีผลบังคับใช้ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	
การจัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๖ มีผลบังคับใช้ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๑ มี.ค. ๖๗) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๗)	
การจัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษี เรื่อง กำหนดการลา การมาทำงานสาย เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ประกาศ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	
การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ให้สอดคล้องกับความต้องการต่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ให้เป็นไปตามบริบทวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาในแต่ละตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	
โครงการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการ	- ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม ตั้งไว้ ๑๗๑,๐๐๐.-บาท - ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งไว้ ๑๐๗,๐๐๐.-บาท	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	
โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	- ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม ตั้งไว้ ๑๗๑,๐๐๐.-บาท - ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งไว้ ๑๐๗,๐๐๐.-บาท	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	
โครงการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e – Learning)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
กิจกรรมเสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัยของข้าราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๗	
การเผยแพร่ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๑ ธ.ค. ๒๕๖๖	
โครงการ/กิจกรรมด้านทุจริตคอร์รัปชัน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	
การประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ม.ค. ๒๕๖๗ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๗	
การจัดสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาด เรียบร้อย โดยจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เช่น เครื่องดับเพลิง อยู่ในสภาพที่ดีและพร้อมใช้งาน (กิจกรรม Big Cleaning Day)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗ อย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี	
การจัดทำกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างบุคลากรให้มีสุขภาพดี มีความปลอดภัย มีความสุขและผูกพัน (การส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายในหน่วยงาน)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗ ทุกวันพุธของสัปดาห์	
การจัดองค์กรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Management:KM)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๑ ธ.ค. ๒๕๖๖	

การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำ เกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับ ผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็น กรรมการ |
| ๔. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑