



แผนการบริหาร
และ พัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙



เทศบาลตำบลเคียนซา

อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลเคียนซา อำเภอกะเปอร์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเคียนซา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีดังนี้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ							
พนักงานเทศบาลทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ที่กำหนด	๑)โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่ผ่าน หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๓๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตาม สายงานของพนักงาน เทศบาล ได้แก่ ๑. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๒. หลักสูตรนักจัดการงาน ทะเบียน และบัตร ๓. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน ๔. หลักสูตรสายงานการสอน ๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ๖. หลักสูตรวิศวกรโยธา ๗. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ ๘. หลักสูตรนักวิชาการ สาธารณสุข	ร้อยละของพนักงาน เทศบาลที่ผ่านการ ฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๔	๗๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	การฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง							
๑) พนักงานเทศบาล ทุกระดับมีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานและพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๑๕๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	- การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ	องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) พนักงานเทศบาลมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ๕)	๒	๑๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	- การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) พนักงานเทศบาลทุกระดับมีความรู้ ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐	๑๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	- การฝึกอบรม -การฝึกปฏิบัติ	องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของพนักงานเทศบาล (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๕	๒๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	- การพัฒนาตนเอง - การสัมมนา	องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้							
๑) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการบริหารงานบุคคลขององค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒	๑๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	- การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒)โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	- การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒)ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑)โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๕	๑๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	- การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร							
๑) พนักงานเทศบาลทุกระดับมีจิต สาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และ เจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑)โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและ คุณธรรม จริยธรรมประจำปี	ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่ผ่าน การประเมินการทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๕	๕๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	- การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักการปฏิบัติราชการและ เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่เข้า ร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๐	๒๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	- การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
๒) พนักงานเทศบาลทุกระดับมีการ พัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ ดี และสร้างความสมัครสมาน สามัคคีในองค์กร	๑)โครงการสัมมนาและการศึกษาดู งานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่ผ่าน การประเมินการทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๔๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	- การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๖๐ วัน ทำการนับแต่วันเดินทางกลับจากการฝึกอบรมถึงสถานที่ปฏิบัติราชการ ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเคียนซา
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๗๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ระดับ ๕

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเคียนซา สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบ กฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา