แผนปฏิบัติการตามแนวทางแผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ 2568



องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น ซึ่งเป็นการดำเนินการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ และตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เป็นการกำหนดแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรม โดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรึง จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามแนวทางแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
วัตถุประสงค์	๑
ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแนวทางพัฒนาบุคลากร	๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๓
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๔
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร	๕

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแนวทางพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนปฏิบัติการตามแนวทางแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๘ เป็นการนำการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยประมวลและรวบรวมโครงการ/กิจกรรมต่าง ในรูปเล่ม แผนปฏิบัติการ

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ๒๕๖๘	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑)โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ๙๐)	๑,๔๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น(ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม) (ระหว่าง ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘)
	๒)โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนิติกร หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันฯ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ๙๐)			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ๒๕๖๘	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑)บุคลากรทุกระดับมีความทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑)โครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๖๐)	๒๑๓,๐๐๐	การฝึกอบรม	สำนักปลัด อบต.ไทรขึง (ระหว่าง เม.ย. - มิ.ย.๖๘)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ๒๕๖๘	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑)บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒)ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง(ร้อยละ๘๐)	-	การฝึกอบรม	-สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ -กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (ระหว่าง ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ๒๕๖๘	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑)บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี ๒)บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑)โครงการจัดกิจกรรมไทรขึงรำลึก	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ๘๐)	๔๕๐,๐๐๐	การเข้าร่วมกิจกรรม	กองการศึกษาฯ (ระหว่าง เม.ย. - พ.ค. ๖๘)
	๒)โครงการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีภูมปัญญาท้อถิ่นร่วมดเทิดพระเกียรติ รัชการลที่ ๙ (พระแสงรำลึก)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ๘๐)	๗๐,๐๐๐	การเข้าร่วมกิจกรรม	กองการศึกษาฯ (ระหว่าง ก.พ. ๖๘)
	๓)โครงการอบรมให้ความรู้ปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปรามปราบการทุจริต	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ๘๐)	๒๓,๐๐๐	การฝึกอบรม	สำนักปลัด อบต.ไทรขึง (ระหว่าง ม.ค - มี.ค ๖๘.)
	๔)โครงการรณรงค์ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ร้อยละ ๑๐๐ ของการติดตั้งป้ายประชาสัมพันธ์	๑๕,๐๐๐	จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์	สำนักปลัด อบต.ไทรขึง (ระหว่าง ม.ค - มี.ค ๖๘.)
	๕)โครงการกิจกรรมประเพณีวันสารทเดือนสิบ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ๘๐)	-	การเข้าร่วมกิจกรรม	กองการศึกษา
	๖)กิจกรรมงานรัฐพิธีและวันสำคัญของทางราชการ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ๘๐)	๔๐,๐๐๐	การเข้าร่วมกิจกรรม	สำนักปลัด อบต.ไทรขึง (ระหว่าง ต.ค ๖๗. - ก.ย. ๖๘)
	๗)โครงการสืบสานประเพณี วันจบปีจบเดือน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ๘๐)	๒๐,๐๐๐	การเข้าร่วมกิจกรรม	กองการศึกษา (ระหว่าง เม.ย. - พ.ค. ๖๘)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ๒๕๖๘	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑)บุคลรกรทุกระดับมีจิตสาธารณะคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี ๒)บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น	-	-	ในเว็บไซต์ อบต.ไทรขึง	สำนักปลัด อบต.ไทรขึง (ระหว่าง ม.ค. - ก.พ. ๖๘)
	ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น	-	-	ในเว็บไซต์ อบต.ไทรขึง	สำนักปลัด อบต.ไทรขึง (ระหว่าง ม.ค. - ก.พ. ๖๘)
	ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นท้องถิ่น	-	-	ในเว็บไซต์ อบต.ไทรขึง บันทึกแจ้งเวียน	สำนักปลัด อบต.ไทรขึง (ระหว่าง ม.ค. - ก.พ. ๖๘)
	จัดทำและประชาสัมพันธ์ประกาศเจตนารมณ์เรื่องสุจริต โปร่งใส องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ใสสะอาด ๒๕๖๘ และงดรับ งดให้ของขวัญของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่	-	-	ในเว็บไซต์ อบต.ไทรขึง บันทึกแจ้งเวียน	สำนักปลัด อบต.ไทรขึง (ระหว่าง ม.ค. - ก.พ. ๖๘)
	จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในสังกัด	-	-	แผ่นพับ	สำนักปลัด อบต.ไทรขึง (ระหว่าง ม.ค. - ก.พ. ๖๘)

การติดตามประเมินผลการพัฒนา

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๓. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๔. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๕. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๖. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัด สุราษฎร์ธานี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา