



# เทศบาลตำบลโพทะเล อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร

## ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาดังนี้

### ๑. วิสัยทัศน์ ( Vision)

"เทศบาลตำบลโพทะเลเป็นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นมืออาชีพ มีบุคลิกภาพที่ดี บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ และสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงจุด"

### ๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ และให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐาน
- สร้างผู้นำในทุกระดับให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง
- ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จิตสำนึกสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม
- สนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว คุ้มค่า และตรงตามความต้องการ
- เตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

### ๓. ค่านิยม

"พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้ปรับตัวภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน "

### ๔. เป้าประสงค์

- เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลโพทะเล
- เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลโพทะเล
- เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลโพทะเล ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
- เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมของเทศบาลตำบลโพทะเล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการน้ำ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์จากฐานเกษตรกรรมและทุนทางวัฒนธรรม	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างสังคมชุมชนเข้มแข็งตามแนวทางปรัชญา	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลตลอดช่วงชีวิต และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งระบบ เพื่อไปสู่เมืองแห่งการเรียนรู้และคุณภาพคน	๑.การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)
	๒. การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ)
	๓.การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะและสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร
	๔.การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
	๕.การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และระบบนิเวศของเมืองเพื่อไปสู่เมืองที่น่าอยู่ มั่นคงและยั่งยืน	

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑.การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล
๒. การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทศนคติ)	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น
๓.การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะและสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๔.การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร
๕.การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน	กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลโพทะเล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๑.งานบริหารงานทั่วไป

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน(ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัย ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงาน ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม จำนวน ๖๐,๐๐๐ บาท

๒	โครงการฝึกอบรมเพื่อการ ปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่	-เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับ การบรรจุแต่งตั้งใหม่ใน ทต.บางคลาน เข้าใจใน บทบาทหน้าที่รับผิดชอบ จรรยาบรรณ และ ประเพณีนิยมของการ เป็นข้าราชการที่ดี	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	
๓	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริม ความก้าวหน้าให้กับบุคลากรใน สายงาน	-เพื่อให้ผู้เข้ารับการ อบรมมีความรู้ในสาย งานการเลื่อนระดับ ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทาง ราชการ จัดกิจกรรมลักษณะ KM (Knowledge Management)
๔	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมภายในองค์กร	-เพื่อให้ผู้เข้ารับการ อบรมมีจิตสำนึกความ เป็นคนดีอยู่ในสังคม อย่างมีความสุข เช่น ตัก บาตรร่วมกัน ฯลฯ	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทาง ราชการ จัดกิจกรรมลักษณะวัน สำคัญเช่น วันเข้าพรรษา วันวิสาขบูชา วันเฉลิมพระ ชนมพรรษา เป็นต้น
๕	โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติ บุคคลที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต มี คุณธรรมและจริยธรรม	-เพื่อประกาศเกียรติคุณ ยกย่องบุคคลต้นแบบ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีการยอมรับในคนดี	-เมษายน๒๕๖๗ -ตุลาคม ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทาง ราชการ

๖	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงาน เป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณะฯลฯ การจัดการความรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	-ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะกิจกรรมจิตอาสาฯลฯ
---	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

## การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ความรับผิดชอบ

- บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิด การเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
- คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายกเทศมนตรีตำบลโพทะเล เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดเทศบาลตำบลโพทะเล เป็นกรรมการ
- รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเทศมนตรี

เป็นผู้ออกคำสั่ง

## การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพของเทศบาล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

## บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือ ปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล และบุคลากรของเทศบาลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา





