



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลแม่อาย

อำเภอแม่อาย จังหวัดเชียงใหม่

## ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง

การพัฒนาศูนย์กลางของเทศบาลตำบลแม่เมาะได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรควบคู่กับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลแม่เมาะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาศูนย์กลางเทศบาลตำบลแม่เมาะ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาศูนย์กลางเทศบาลตำบลแม่เมาะให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาศูนย์กลางเทศบาลตำบลแม่เมาะตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลแม่เมาะ

### ๔.๓ ค่านิยม

"พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อสร้างความเป็นเลิศงานบริการประชาชน"

### ๔.๔ เป้าประสงค์

(๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการในการปฏิบัติงานตามภารกิจเทศบาลตำบลแม่เมาะ

(๒) เทศบาลตำบลแม่เมาะมีการวางแผนพัฒนาศูนย์กลาง การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

(๔) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลตำบลแม่เมาะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

(๕) พัฒนาศูนย์กลางให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง

๑) การพัฒนาศูนย์กลางทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

๒) การพัฒนาศูนย์กลางทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

๓) การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

๔) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างประโยชน์

องค์กร

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลแม่เอย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เพื่อพัฒนาศักยภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้กับผู้ปฏิบัติงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท
๒	การสอนงาน การมอบหมายงานโดยผู้บังคับบัญชา	เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจการปฏิบัติงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ
๓	กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในองค์กรหลักสูตรดำเนินการทางวินัย/หลักสูตรคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์หรือหลักสูตรตามกฎหมายปกครองและคดีปกครองเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ ความรับผิดชอบทางละเมิด	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะการปฏิบัติงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	จำนวน ๔๐,๐๐ บาท
๔	หลักสูตรการฝึกอบรม/การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือจังหวัดเชียงใหม่ หรือหน่วยงานอื่นใดเป็นผู้จัด โดยเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลแม่เอยเช่น ด้านงานสารบรรณ งานทะเบียนราษฎร สิทธิสวัสดิ การประกันสังคม การตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรฯลฯ	เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจการปฏิบัติงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๕	หลักสูตรการฝึกอบรมการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการด้านการปฏิบัติงานทางการศึกษาการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่นสำหรับข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น การจัดทำสื่อและนวัตกรรมทางการสอน การพัฒนาครู ฯลฯ	เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจการปฏิบัติงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	หลักสูตรการฝึกอบรมการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ แผนที่ภาษีและงบประมาณ ทะเบียนพาณิชย์ ฯลฯ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท
๒	การฝึกอบรมหรือการประชุมซักซ้อมแนวทางการจัดทำงบประมาณ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำระบบสารสนเทศการบริหารจัดการเพื่อการวางแผนประเมินผลการใช้จ่าย (e-plan) ฯลฯ	เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	การประชุมนิเทศพนักงานบรรจุใหม่	เพื่อปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดีมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท
๒	หลักสูตรการฝึกอบรม การประชุมสัมมนา เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างประโยชน์ในองค์กร

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล ผู้นำชุมชน”การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลแบบมีส่วนร่วม”	เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	จำนวน ๕๐๐,๐๐๐ บาท

## การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่เมาะ มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลแม่เมาะ รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่เมาะ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ทราบ

ให้นายกเทศมนตรีตำบลแม่เมาะ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลแม่เมาะ                                      | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลแม่เมาะ  | เป็นกรรมการ             |
| ๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ                       | เป็นกรรมการ             |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบบริหารงานบุคคล                  | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

### การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

### **บทสรุป**

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด เชียงใหม่ ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ นโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล และบุคลากรของเทศบาลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มี การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา