



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ก้า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

ที่ ชม ๘๑๔๐๑/ วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ก้า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ก้า

ตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ตัวชี้วัดที่ ๘ การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อยที่ ๘.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๑๓ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กำหนดให้แสดงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งบังคับใช้ปี พ.ศ.๒๕๖๙ ที่มีรายละเอียดอย่างน้อย ประกอบด้วย

๑. แสดงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้รับทราบทางเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม อย่างน้อยประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน หรือการเลื่อน การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒. แสดงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งบังคับใช้ในปี พ.ศ.๒๕๖๙ มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย

(๑) รายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๒) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละรายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. แสดงแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งบังคับใช้ในปี พ.ศ.๒๕๖๙ ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย

(๑) โครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๒) งบประมาณแต่ละโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๓) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการหรือกิจกรรม

เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ได้จัดทำแผนการบริหารและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ก้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

พ.อ.ท.

(ธานกร กษันติ)

หัวหน้าสำนักปลัด

(นายอุทัย ตันป้อม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ก้า

(นางอัจฉรา ยิ้มสวัสดิ์)

(นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ)

(นายอลงกรณ์ ทองทัฬหัง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ก้า



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ก้ำ
อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

สารบัญ

| | หน้า |
|-----------------------------------|------|
| คำนำ | ก |
| ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง | ๑ |
| - วิสัยทัศน์ | |
| - พันธกิจ | |
| - ค่านิยม | |
| - เป้าประสงค์ | |
| - ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง | ๒ |
| การติดตามประเมินผล | ๘ |
| บทสรุป | ๙ |
| แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | |
| - การบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑๐ |
| - การพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ๑๒ |

คำนำ

ตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ตัวชี้วัดที่ ๘ การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อยที่ ๘.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๑๓ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กำหนดให้แสดงแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งบังคับใช้ปี พ.ศ.๒๕๖๙ ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย (๑) รายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละรายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งบังคับใช้ในปี พ.ศ.๒๕๖๙ ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย โครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล งบประมาณแต่ละโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการหรือกิจกรรม

เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงขอเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานได้ทราบ

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่แก้ว
๑๒ มกราคม ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ

การพัฒนาศูนย์บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่แก้ว ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่แก้ว จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่แก้วดังนี้

“ พัฒนาคณะผู้บริหารสู่ความเป็นเลิศ ยึดธรรมาภิบาล บริการเป็นเลิศ ”

๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่แก้ว จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์บริการ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่แก้ว ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ
- ๒) เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารสู่ความเป็นเลิศ
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๔) ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๕) ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการบริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประโยชน์ สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่

๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่แก้ว จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของ

“ บุคลากรดี เก่ง มีธรรมาภิบาล บริการเป็นเลิศ ”

๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่แก้ว กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาศูนย์บริการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาศูนย์บริการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เช่น

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาศูนย์บริการ การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาศูนย์บริการให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ก้า กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ก้า เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และ การสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | งบประมาณ | | | ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา | |
|--|--|---|--------------------|-----------|-----------|----------|--------|---------|------------------------|---------------------------|
| | | | ๒๕๖๗ (คน) | ๒๕๖๘ (คน) | ๒๕๖๙ (คน) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | อบต. ดำเนินการเอง | ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น |
| บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | ๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐) | ๒ | ๒ | ๒ | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | | ✓ |
| | ๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตร เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หลักสูตร เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐) | ๑ | ๒ | ๓ | ๒๕,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ๗๕,๐๐๐ | | ✓ |
| รวม | | | ๓ | ๒ | ๓ | ๗๕,๐๐๐ | ๘๐,๐๐๐ | ๑๐๕,๐๐๐ | | |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | งบประมาณ | | | ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา | |
|--|---|---|--------------------|-----------|-----------|----------|----------------|----------------|------------------------|---------------------------|
| | | | ๒๕๖๗ (คน) | ๒๕๖๘ (คน) | ๒๕๖๙ (คน) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | อบต. ดำเนินการเอง | ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น |
| ๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๕๑ | ๕๑ | ๕๑ | ๕๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | | ✓ |
| ๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี | ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕) | ๒ | - | - | ๔,๙๐๐ | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | | ✓ |
| ๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๒๐ | ๒๐ | ๒๐ | ๕๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | | ✓ |
| รวม | | | ๗๓ | ๗๑ | ๗๑ | ๑๑๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | | |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | งบประมาณ | | | ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา | |
|---|---|--|--------------------|-----------|-----------|----------------|----------------|----------------|------------------------|---------------------------|
| | | | ๒๕๖๗ (คน) | ๒๕๖๘ (คน) | ๒๕๖๙ (คน) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | อบต. ดำเนินการเอง | ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น |
| ๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๒ | ๒ | ๒ | ๙,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ | | ✓ |
| | ๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐) | ๕๑ | ๕๑ | ๕๑ | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | | ✓ |
| ๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑) โครงการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ) | ๖ | ๖ | ๖ | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | ✓ | |
| | ๒) การประชุมประจำเดือนผู้บริหาร/พนักงาน | เดือนละ ๑ ครั้ง | ๕๑ | ๕๑ | ๕๑ | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | ✓ | |
| รวม | | | ๑๐๙ | ๑๐๙ | ๑๐๙ | ๙,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ | | |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | งบประมาณ | | | ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา | |
|--|--|---|--------------------|-----------|-----------|----------|---------|---------|------------------------|---------------------------|
| | | | ๒๕๖๗ (คน) | ๒๕๖๘ (คน) | ๒๕๖๙ (คน) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | อบต. ดำเนินการเอง | ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น |
| ๑) บุคลากรทุกระดับ มี จิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี | ๑) โครงการพัฒนาศักยภาพพนักงาน ประจำปี | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๕๑ | ๕๑ | ๕๑ | ๕๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ✓ | |
| | ๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐) | ๕๑ | ๕๑ | ๕๑ | ไม่ใช่ | ไม่ใช่ | ไม่ใช่ | ✓ | |
| ๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร | ๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี | ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐) | ๕๑ | ๕๑ | ๕๑ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | ✓ | |
| | ๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานของสมาชิกสภาท้องถิ่น / ผู้บริหารท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๑๔ | ๑๔ | ๑๔ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | | ✓ |
| รวม | | | ๑๖๗ | ๑๖๗ | ๑๖๗ | ๒๕๐,๐๐๐ | ๒๕๐,๐๐๐ | ๒๕๐,๐๐๐ | | |

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ลำดับ | ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ | จำนวนโครงการ | | | งบประมาณ | | | หมายเหตุ |
|------------|--|--------------|-----------|-----------|----------------|----------------|----------------|----------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑ | การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ | ๒ | ๒ | ๒ | ๗๕,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ๗๕,๐๐๐ | |
| ๒ | การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง | ๓ | ๓ | ๓ | ๑๑๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | |
| ๓ | การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ๓ | ๓ | ๓ | ๙,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ | |
| ๔ | เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร | ๔ | ๔ | ๔ | ๒๕๐,๐๐๐ | ๒๕๐,๐๐๐ | ๒๕๐,๐๐๐ | |
| รวม | | ๑๒ | ๑๒ | ๑๒ | ๔๔๔,๐๐๐ | ๔๐๙,๐๐๐ | ๔๐๙,๐๐๐ | |

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ก้า กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ก้า ทราบ

ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- ๑) นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ๒) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ก๊า สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

| ลำดับ | โครงการ / กิจกรรม | งบประมาณ | ช่วงระยะเวลาดำเนินการ | | | | หน่วยงานที่ รับผิดชอบ |
|-------|---|----------------|-----------------------|----------|----------|----------|--------------------------|
| | | | ไตรมาส ๑ | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ | |
| | - หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ - ๒/๒๕๖๙) - หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ - ๒/๒๕๖๙) | | | | | ←→ | |
| ๖ | การเสนอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ | ไม่ใช้งบประมาณ | | ←→ | | | สำนักปลัด |
| ๗ | การปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบบุคลากรแห่งชาติ (LHR) | ไม่ใช้งบประมาณ | ←→ | | | | สำนักปลัด |

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ก้า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development)

| ลำดับ | โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณ | ระยะเวลาในการดำเนินการ | แผนการดำเนินงาน | | | | หน่วยงานผู้รับผิดชอบ | |
|-------|---|----------|---------------------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|----------------------|-------------------------------|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ | | |
| ๑ | โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ | ๕๐,๐๐๐ | ๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙ | ← | | | | → | สำนักปลัด งานกาเจ้าหน้าที่ |
| ๒ | การจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก | ๑๕๐,๐๐๐ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๘ -๓๐ ก.ย.๒๕๖๙ | ← | | | | → | ทุกกอง/สำนัก |
| ๓ | โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ดูแลเด็ก | ๕๐,๐๐๐ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๘ -๓๐ ก.ย.๒๕๖๙ | ← | | | | → | กองการศึกษา |
| ๔ | โครงการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ | ๕,๐๐๐ | ๑ - ๓๑ มิถุนายน ๒๕๖๙ | | | ← | → | | สำนักปลัด งานบริหารทั่วไป |
| ๕ | โครงการวันท้องถิ่นไทย | ๕,๐๐๐ | ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๙ | | ← | → | | | ทุกกอง/สำนัก |
| ๖ | โครงการอบรมกฎหมายเบื้องต้น | ๑๐,๐๐๐ | ๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙ | ← | | | | → | สำนักปลัด งานนิติการ |

| ลำดับ | โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณ | ระยะเวลาในการดำเนินการ | แผนการดำเนินงาน | | | | หน่วยงานผู้รับผิดชอบ |
|-------|---|----------|------------------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|----------------------|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ | |
| ๗ | โครงการให้ความรู้คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับพัสดุ | ๑๐,๐๐๐ | ๑-๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๙ | | | ←→ | | กองคลัง |
| ๘ | โครงการฝึกซ้อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (อัคคีภัยในอาคารและการอพยพหนีไฟ) | ๑๕,๐๐๐ | ๑-๓๑ มิถุนายน ๒๕๖๙ | | | | ←→ | สำนักปลัดงานป้องกันฯ |
| ๑๐ | โครงการฝึกอบรมชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติประจำ อปท. (หลักสูตรทบทวน) | ๑๐,๐๐๐ | ๑-๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ | | | | ←→ | สำนักปลัดงานป้องกันฯ |

