

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



เทศบาลตำบลเจริญราษฎร์
อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

หลักการและเหตุผล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เป็นแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ โดยมุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพความ เชื่อวชาญในงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับ และนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จตาม วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีของเทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนเทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ พัฒนาบุคลากรอย่างครอบคลุม เท่าเทียม ตอบสนองสมรรถนะ รักษาทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ บนพื้นฐานความถูกต้องและเป็นธรรม”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) บริหารงานบุคคล โดยยึดหลักความสามารถ ความเสมอภาค และความเป็นกลาง
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารแบบบูรณาการ สร้างความสามัคคี สร้างทีมงานและเครือข่าย
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) ส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากร เป็นผู้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง
- ๕) ยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้
- ๖) ส่งเสริมและพัฒนาทักษะการบริการเป็นเลิศ ๗. ส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรเป็นคนที่ มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่ยอมรับของ สังคมและชุมชน

ค่านิยม

“มีจิตใจให้บริการ โปร่งใสตรวจสอบได้ อุทิศตนต่อสังคม ปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน”

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศูนย์ราชการทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศูนย์ราชการทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม
และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	วิธีการพัฒนาบุคลากร
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ (ร้อยละ ๑๐๐)	←————→				๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด	←————→				๑๖,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการประเมิน	←————→				๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	วิธีการพัฒนาบุคลากร
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ (ร้อยละ ๑๐๐)	←			→	๑๒,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
	๒) โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	←			→	ไม่ใช้งบประมาณ	การฝึกอบรม
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการจัดการความรู้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการ	←			→	ไม่ใช้งบประมาณ	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	วิธีการพัฒนาบุคลากร
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)		↔			๑๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)		↔			ไม่ใช้งบประมาณ	การฝึกปฏิบัติ
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคคีสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการส่งเสริมการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	↔				๕,๐๐๐	การฝึกปฏิบัติ