 **แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**

**เทศบาลตำบลบุญทัน**

**อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู**

**ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

**๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)**

**“**พัฒนาคน คนพัฒนาองค์กร องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชนพัฒนาชาติ**”**

**๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)**

1. พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมมีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัว สู่ยุคดิจิทัล

2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

3. พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

4. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

5. พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

6. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาล

**๔.๓ ค่านิยม**

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

**๔.๔ เป้าประสงค์**

1. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจเทศบาลตำบล

2. เทศบาลตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

3. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

4. บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

5. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมของเทศบาลตำบลบุญทัน**

|  |  |
| --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น** | **ค่านิยมร่วม** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านมาตรฐานคมนาคม**  เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม | - |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านประชาชนมีคุณภาพ**  ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน | - |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านเกษตรกรรมธรรมยั่งยืน**  ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล | - |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส**  พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล | 1.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร |
| 2.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี |
| 3.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง |
| 4.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา |

**กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม**

|  |  |
| --- | --- |
| **ค่านิยมร่วม** | **กลยุทธ์** |
| 1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร | กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน  กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน  กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ |
| 2. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี | กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี  กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน |
| 3. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง | กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต  กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน |
| 4. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ  ร่วมกันพัฒนา | กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน  กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM) |

**รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลบุญทัน ประจำปีงบประมาณ 2567**

**1. งานบริหารทั่วไป**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ระยะเวลาดำเนิน โครงการ | งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ 2567 |
| 1 | จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดการ ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)  -งานบริหารงานทั่วไป  -งานวิชาการและงานนโยบายและแผนพัฒนา  -งานนิติการงานกฎหมายและคดี  -งานการเจ้าหน้าที่  -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  -งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์และพัฒนาชุมชน  -งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุข | -เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงาน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง | เชิงปริมาณ  - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90  เชิงคุณภาพ  - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90 | 1 ตุลาคม 2566  – 30 กันยายน 2567 | ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2567 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 75 จำนวน 70,000 บาท |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2 | โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานท้องถิ่น | เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมี จิตสำนึกความเป็นคนดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เช่น ตักบาตรร่วมกัน ฯลฯ | ปริมาณ  - บุคลากรได้เข้าร่วมโครงการกิจกรรมร้อยละ 90  เชิงคุณภาพ  - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 90 | 1 ตุลาคม 2566  – 30 กันยายน 2567 | ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2567 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าอาหาร ค่าวัสดุอุปกรณ์ เอกสารประกอบการอบรม ค่าวิทยากรฯลฯ หน้า 75 จำนวน 5,000 บาท จัดกิจกรรมลักษณะ งานวันสำคัญ ของชาติ เช่น วันชาติ วันเฉลิมพระ ชนมพรรณษา วันวิสาขบูชา ฯลฯ |
| 3 | โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลตำบล | เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการและการพัฒนาเทศบาลตำบลบุญทัน | เชิงปริมาณ  - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 90  เชิงคุณภาพ  - บุคลากรมีความพึงพอใจในโครงการกิจกรรม ร้อยละ 90 | 1 ตุลาคม 2566  – 30 กันยายน 2567 | ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2567 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าอาหาร ค่าวัสดุอุปกรณ์ เอกสารประกอบการอบรม ค่าวิทยากรฯลฯ หน้า 75 จำนวน 100,000 บาท |

**2. งานบริหารงานคลัง**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ระยะเวลาดำเนิน โครงการ | งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ 2567 |
| 1 | จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดการ ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)  -งานธุรการ  -งานการเงินและบัญชี  -งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้  -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน  -งานพัสดุและทรัพย์สิน | -เพื่อให้บุคลากรมความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงาน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง | เชิงปริมาณ  - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90  เชิงคุณภาพ  - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90 | 1 ตุลาคม 2566  – 30 กันยายน 2567 | ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2567 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 85 จำนวน 40,000 บาท |

**3. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ระยะเวลาดำเนิน โครงการ | งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ 2567 |
| 1 | จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดการ ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)  -งานบริหารงานทั่วไป  -งานแบบและงานก่อสร้าง  -งานประสานสาธารณูปโภค | -เพื่อให้บุคลากรมความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงาน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง | เชิงปริมาณ  - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90  เชิงคุณภาพ  - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90 | 1 ตุลาคม 2566  – 30 กันยายน 2567 | ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2567 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 116 จำนวน 20,000 บาท |

**4. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | ระยะเวลาดำเนิน โครงการ | งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ 2567 |
| 1 | จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดการ ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)  -งานบริหารการศึกษา  -งานส่งเสริมการศึกษา | -เพื่อให้บุคลากรมความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงาน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง | เชิงปริมาณ  - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90  เชิงคุณภาพ  - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90 | 1 ตุลาคม 2566  – 30 กันยายน 2567 | ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2567 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 95 จำนวน 20,000 บาท |

**การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

**5.1 ความรับผิดชอบ**

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำ เกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับ ผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับใน การทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกเทศบาลตำบล เป็นประธานกรรมการ

๒. ปลัดเทศบาลตำบล เป็นกรรมการ

๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ

๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเทศบาลตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

**๕.๒ การติดตามและประเมินผล**

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับจนถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

**บทสรุป**

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตาม

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือ ปรับโครงสร้าง หน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาลตำบล และบุคลากรของเทศบาลตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา