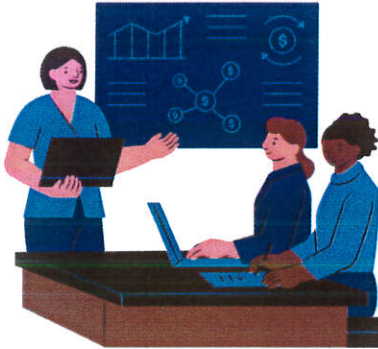




แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2569



จัดทำโดย

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน
อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัด
หนองบัวลำภู

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาคน คนพัฒนาองค์กร องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชนพัฒนาชาติ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

1. พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม ที่คนคิด ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
3. พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
4. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
5. พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
6. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๓ ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

๔.๔ เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคนมาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคนมาคม	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมยั่งยืน	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส	๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี ๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง ๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตนเอง กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

โครงการ/กิจกรรมที่	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	หน่วยงาน ดำเนินการ/ ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. ด้านการสรรหา</p> <p>๑.๑ ดำเนินการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ว่าง</p>	<p>การรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลแทนตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๖ ตำแหน่ง คือ</p> <p>๑. นักทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน</p> <p>๓. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (สำนักปลัด.)</p> <p>๔. เจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด อบต.)</p> <p>๕. ผอ.กองช่าง (กองช่าง)</p> <p>๖. ครู (กองการศึกษา)</p>	<p>-ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙</p>	<p>รับโอนเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙</p>	<p>-สำนักปลัด อบต. -นักทรัพยากรบุคคล</p>
<p>๑.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ</p>	<p>-ไม่มี</p>	<p>-ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>-ไม่มี</p>	<p>-ไม่มี</p>	<p>-สำนักปลัด อบต. -นักทรัพยากรบุคคล</p>
<p>๑.๓ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>-ไม่มี</p>	<p>-ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>-ไม่มี</p>	<p>-ไม่มี</p>	<p>-สำนักปลัด อบต. -นักทรัพยากรบุคคล</p>

โครงการ/กิจกรรมที่	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	หน่วยงาน ดำเนินการ/ ผู้รับผิดชอบ
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๒.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่และสายงาน จำนวน ๑๘ ราย	สำนักปลัด อบต. ๑๐๐,๐๐๐ บาท กองคลัง ๕๐,๐๐๐ บาท กองช่าง ๕๐,๐๐๐ บาท กองการศึกษา ๑๐๐,๐๐๐ บาท กองสวัสดิการฯ ๔๐,๐๐๐ บาท กองสาธารณสุขฯ ๕๐,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	- สำนักปลัด อบต. - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษาฯ - กองสวัสดิการสังคม - กองสาธารณสุขฯ
๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม สำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ประจำปี ๒๕๖๘	๕๐,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	- สำนักปลัด อบต. - นักทรัพยากรบุคคล
		-ไม่มีใช้งบประมาณ	-ไม่มี	-ไม่มี	-สำนักปลัด อบต. -นักทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรมที่	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	หน่วยงาน ดำเนินการ/ ผู้รับผิดชอบ
๒.๓ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งในความรู้ทักษะและสมรรถนะ	มีการประเมินพนักงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อใช้ประกอบในการจัดส่งเข้าตำแหน่ง รับการอบรมและการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ไม่มีใช้ งบประมาณ	ประเมิน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ (๑๓ ต.ค. ๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๕) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๕)	พนักงานส่วนตำบลได้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์ครบทุกคน	สำนักปลัด นักทรัพยากรบุคคล พนักงานส่วนตำบลทุกท่าน
๓. ด้านการรักษารักษาไว้และแรงจูงใจ					
๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-ไม่มี	ไม่มีใช้ งบประมาณ	-ไม่มี	-ไม่มี	-สำนักปลัด อบต. -นักทรัพยากรบุคคล
๓.๒ การบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากร ในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และปัจจุบัน	-ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน	ไม่มีใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	รับรองข้อมูลในระบบเมื่อจังหวัดแจ้ง	-สำนักปลัด อบต. -นักทรัพยากรบุคคล
๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือน และคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือนและมีการแจ้งผลการประเมินให้ทราบ	ไม่มีใช้ งบประมาณ	แต่งตั้งปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ภายในเดือน มีนาคม ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๕	- คณะกรรมการกลั่นกรองดำเนินการประชุมและได้แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับ การประเมินทราบครบทุกคน	คณะกรรมการกลั่นกรอง สำนักปลัด อบต. นักทรัพยากรบุคคล
๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติงานที่ ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-ดำเนินการออกคำสั่งขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครบทุกคน	ไม่มีใช้ งบประมาณ	ออกคำสั่งปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ภายในเดือน เมษายน ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ภายในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๕	บุคลากรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครบทุกคน	-สำนักปลัด อบต. -นักทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรมที่	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	หน่วยงาน ดำเนินการ/ ผู้รับผิดชอบ
๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปีเพื่อยกย่อง ชมเชย แก่ บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน และคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	มีการประกาศรายชื่อพนักงาน ส่วนตำบลที่มีผลการประเมิน ดีเด่น	-ไม่มีใช้ งบประมาณ	ประกาศรายชื่อปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ ภายในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๙	ปิดประกาศรายชื่อพนักงาน ส่วนตำบลที่มีผลการประเมิน ดีเด่น เปิดเผยให้ทราบ โดยทั่วไป	-สำนักปลัด อบต. -นักทรัพยากรบุคคล
๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และมีส่วนรวมในการทำงาน	-ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส	-ไม่มีใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ (ทุกเดือนวันศุกร์สุดท้ายของเดือน)	บุคลากรทุกท่านเข้าร่วม กิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ	องค์การบริหารส่วน ตำบลโนนทัน พนักงาน ส่วนตำบลและพนักงาน จ้างทุกส่วน
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ วินัยข้าราชการ	-ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างรับทราบ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ที่เป็นปัจจุบัน	-ไม่มีใช้ งบประมาณ	๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๘	บุคลากรทุกท่านรับและ เข้าใจในประมวลจริยธรรม	องค์การบริหารส่วน ตำบลโนนทัน พนักงาน ส่วนตำบลและพนักงาน จ้างทุกส่วน
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่ เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์แนวทางการระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและการ มอบหมายหน้าที่ทุกสำนัก/กอง ให้เป็นปัจจุบันเพื่อให้สอดคล้อง กับแผนอัตรากำลัง	-ไม่มีใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	คำสั่งแบ่งงานเป็นปัจจุบัน	องค์การบริหารส่วน ตำบลโนนทัน พนักงาน ส่วนตำบลและพนักงาน จ้างทุกส่วน
๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการ ทุจริต	-มีโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล	๕๐,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ประกาศคณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงาน	องค์การบริหารส่วน ตำบลโนนทัน พนักงาน ส่วนตำบลและพนักงาน จ้างทุกส่วน สำนักปลัด

โครงการ/กิจกรรมที่	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	หน่วยงาน ดำเนินการ/ ผู้รับผิดชอบ
	พนักงานจ้าง สมาชิก สภาฯ และ ประชาชนทั่วไป			ส่วนท้องถิ่น ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	อบต น้กัทรพิยการ บุคคล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙
 ๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัยจัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตริมา)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ: -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ: -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๙ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ค่าเดินทางไปราชการ ๑๒๐,๐๐๐ บาท
๒	โครงการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรใหม่	เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ใน อบต. เฟื่อง เข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ และ ประเพณีนิยม ของการเป็นข้าราชการที่ดี	เชิงปริมาณ: -บุคลากรบรรจุใหม่ เข้าปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ: -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	
๓	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในสายงานการเลื่อนระดับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ปริมาณ: -บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ: -บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในเรื่องอบรม ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะ KM (Knowledge Management)
๔	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีจิตสำนึกความเป็นคนดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เช่น ตักบาตรร่วมกัน ฯลฯ	ปริมาณ: บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ: บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท
๕	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม โครงการคนดีศรีโนนทัน	จำนวนคนได้รับใบประกาศเกียรติคุณยกย่องประจำปี	ปริมาณ: บุคลากรได้รับเกียรติยกย่องเชิดชูเกียรติเชิงคุณภาพ:	เมษายน ๒๕๖๙/ ตุลาคม ๒๕๖๙	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๖	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญตนต่อสาธารณชน ฯลฯ การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management:KM) การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	วัดผลประสงค์ ร้อยละความสำเร็จ	เป้าหมาย บุคลากรมีการยอมรับในคนดี เชิงปริมาณ: บุคลากรเข้าร่วมโครงการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ: บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๕๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะ กิจกรรมจิตอาสา ฯลฯ

๒. งานวางแผนและสถิติ

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มทสยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	วัดผลประสงค์ -เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารท เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เป้าหมาย เชิงปริมาณ: -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ: บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ใช้งบประมาณปีงบประมาณรายจ่าย ต้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๘ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินการ

๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินการ
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหา	วัตถุประสงค์ - เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตาม มาตรฐานที่กำหนดตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ: บุคลากรได้รับการพัฒนา ในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ: บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๘ งบดำเนินงาน หมวด ค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

๔. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินการ
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหา	วัตถุประสงค์ - เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตาม มาตรฐานที่กำหนดตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ: บุคลากรได้รับการพัฒนา ในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ: บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๘ งบดำเนินงาน หมวด ค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท

๕. งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินการ
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหา	วัตถุประสงค์ - เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตาม	เชิงปริมาณ: บุคลากรได้รับการพัฒนา ในสายงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๘ งบดำเนินงาน หมวดค่า

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
	จัดผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตร มา)	มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง	เชิงคุณภาพ: บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐		ใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท

๖. งานบริหารงานคลัง

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่กรมส่งเสริม การปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหา ลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตร มา)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ: บุคลากรได้รับการพัฒนาในสาย งาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ: บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๘ งบดำเนินงาน หมวดค่า ใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท

๗. งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่กรมส่งเสริม การปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหา ลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตร มา)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ: บุคลากรได้รับการพัฒนา ในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ: บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๘ งบดำเนินงาน หมวดค่า ใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๘. งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการศึกษาอบรมที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหา	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ: บุคลากรได้รับการพัฒนา ในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ: บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๘ งบดำเนินงาน หมวดค่า ใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท

๙. งานควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการศึกษาอบรมที่กรมส่งเสริม การปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหา	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ: บุคลากรได้รับการพัฒนาในสาย งาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ: บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๘ งบดำเนินงาน หมวดค่า ใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความรับผิดชอบ

- บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะที่สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
- คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การและทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบต่อการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รวมถึงติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
 - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
 - รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
 - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
 - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

- กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากกิจกรรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงนายกองรองปกครองส่วนท้องถิ่น
- ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
- นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานท้องถิ่นต่อไป
- ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
- ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
- กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภูตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่มีความจำเป็นอาจต้องปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา