

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาคน คนพัฒนาองค์กร องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชนพัฒนาชาติ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๓ ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

๔.๔ เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาศักยภาพ การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์คลัสเตอร์ ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคมนาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล	๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี ๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาศูนย์คลัสเตอร์ ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์คลัสเตอร์ ให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศูนย์คลัสเตอร์เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์คลัสเตอร์ให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์คลัสเตอร์ ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรมที่	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	หน่วยงาน ดำเนินการ/ ผู้รับผิดชอบ
๑. ด้านการสรรหา ๑.๑ ดำเนินการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ว่าง	การรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลแทนตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๖ ตำแหน่ง คือ ๑. ปลัด อบต. (สำนักปลัด อบต.) ๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๓. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (สำนักปลัด.) ๔. เจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด อบต.) ๕. ผอ.กองช่าง (กองช่าง) ๖. ครู (กองการศึกษาฯ)	-ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	รับโอนเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	-สำนักปลัด อบต. -นักทรัพยากรบุคคล
๑.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ	-ไม่มี	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่มี	-ไม่มี	-สำนักปลัด อบต. -นักทรัพยากรบุคคล
๑.๓ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	-ไม่มี	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่มี	-ไม่มี	-สำนักปลัด อบต. -นักทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรมที่	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	หน่วยงาน ดำเนินการ/ ผู้รับผิดชอบ
๒. ด้านการพัฒนา ๒.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่และสายงาน จำนวน ๑๘ ราย	สำนักปลัด อบต.๑๐๐,๐๐๐ บาท กองคลัง ๕๐,๐๐๐ บาท กองช่าง ๕๐,๐๐๐ บาท กองการศึกษาฯ ๑๐๐,๐๐๐ บาท กองสวัสดิการฯ ๔๐,๐๐๐ บาท กองสาธารณสุขฯ ๕๐,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	-สำนักปลัด อบต. -กองคลัง -กองช่าง -กองการศึกษาฯ -กองสวัสดิการสังคม -กองสาธารณสุขฯ
	-โครงการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ประจำปี ๒๕๖๘	๒๐๐,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	-สำนักปลัด อบต. -นักทรัพยากรบุคคล
๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-ไม่มี	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่มี	-ไม่มี	-สำนักปลัด อบต. -นักทรัพยากรบุคคล
๒.๓ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ทักษะและสมรรถนะ	มีการประเมินพนักงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อใช้ประกอบในการจัดส่งเข้าตำแหน่ง รับการอบรมและการเลื่อนขั้นเงินเดือน	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ประเมิน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๑ มี.ค. ๖๘) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘)	พนักงานส่วนตำบลได้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์ครบทุกคน	สำนักปลัด นักทรัพยากรบุคคล พนักงานส่วนตำบลทุกท่าน

โครงการ/กิจกรรมที่	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	หน่วยงาน ดำเนินการ/ ผู้รับผิดชอบ
๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และ แรงจูงใจ ๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าใน สายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-ไม่มี	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่มี	-ไม่มี	-สำนักปลัด อบต. -นักทรัพยากรบุคคล
๓.๒ การบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากร ในระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และปัจจุบัน	-ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลใน ระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากร แห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน	-ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	รับรองข้อมูลในระบบเมื่อ จังหวัดแจ้ง	-สำนักปลัด อบต. -นักทรัพยากรบุคคล
๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือน และคณะกรรมการเลื่อนขั้น เงินเดือนและมีการแจ้งผลการ ประเมินให้ทราบ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	แต่งตั้งปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ภายในเดือน มีนาคม ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๘	- คณะกรรมการกลั่นกรอง ดำเนินการประชุมและได้ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับ การประเมินทราบครบทุก คน	คณะกรรมการกลั่นกรอง สำนักปลัด อบต. นักทรัพยากรบุคคล
๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-ดำเนินการออกคำสั่งขึ้น เงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครบทุกคน	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ออกคำสั่งปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ภายในเดือน เมษายน ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ ภายในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๘	บุคลากรได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือนครบทุกคน	-สำนักปลัด อบต. -นักทรัพยากรบุคคล
๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปีเพื่อยกย่อง ชมเชย แก่ บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน และคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	มีการประกาศรายชื่อพนักงาน ส่วนตำบลที่มีผลการประเมิน ดีเด่น	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ประกาศรายชื่อปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒ ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๘	ปิดประกาศรายชื่อพนักงาน ส่วนตำบลที่มีผลการประเมิน ดีเด่น เปิดเผยให้ทราบ โดยทั่วไป	-สำนักปลัด อบต. -นักทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรมที่	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	หน่วยงาน ดำเนินการ/ ผู้รับผิดชอบ
๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และมีส่วนร่วมในการทำงาน	-ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส	-ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ (ทุก เดือนวันศุกร์สุดท้ายของเดือน)	บุคลากรทุกท่านเข้าร่วม กิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ	องค์การบริหารส่วน ตำบลโนนทัน พนักงาน ส่วนตำบลและพนักงาน จ้างทุกส่วน
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ วินัยข้าราชการ ๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการ	-ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างรับทราบ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ที่เป็นปัจจุบัน	-ไม่ใช้ งบประมาณ	๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗	บุคลากรทุกท่านรับและ เข้าใจในประมวลจริยธรรม	องค์การบริหารส่วน ตำบลโนนทัน พนักงาน ส่วนตำบลและพนักงาน จ้างทุกส่วน
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่ เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์แนวทางระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและการ มอบหมายหน้าที่ทุกสำนัก/กอง ให้เป็นปัจจุบันเพื่อให้สอดคล้อง กับแผนอัตรากำลัง	-ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	คำสั่งแบ่งงานเป็นปัจจุบัน	องค์การบริหารส่วน ตำบลโนนทัน พนักงาน ส่วนตำบลและพนักงาน จ้างทุกส่วน
๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการ ทุจริต	-มีโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง สมาชิก สภาฯ และ ประชาชนทั่วไป	๒๐,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ประกาศคณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	องค์การบริหารส่วน ตำบลโนนทัน พนักงาน ส่วนตำบลและพนักงาน จ้างทุกส่วน สำนักปลัด อบต นักทรัพยากร บุคคล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน महाลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ: -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ: -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๔/๘๗ จำนวน ๗๗,๒๐๐ บาท
๒	โครงการฝึกอบรมเพื่อการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่	เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ใน อบต. เพ็ลิ่ง เข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ และ ประเพณีนิยม ของการเป็นข้าราชการที่ดี	เชิงปริมาณ: -บุคลากรบรรจุใหม่ เข้าปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ: -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๓	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในสายงานการเลื่อนระดับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ปริมาณ: -บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ: -บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในเรื่องอบรม ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะ KM (Knowledge Management)
๔	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีจิตสำนึกความเป็นคนดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เช่น ตักบาตรร่วมกัน ฯลฯ	ปริมาณ: บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ: บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะ งานวันสำคัญของชาติ เช่น วันชาติ วันเฉลิมพระชนมพรรษา วันวิสาขบูชา ฯลฯ
๕	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม โครงการคนดีศรีนาคำไฮ	จำนวนคนได้รับใบประกาศเกียรติคุณยกย่องประจำปี	ปริมาณ: บุคลากรได้รับเกียรติบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ เชิงคุณภาพ: บุคลากรมีการยอมรับในคนดี	เมษายน ๒๕๖๗ / ตุลาคม ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๖	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญต่อสาธารณะ ฯลฯ การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management:KM) การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ: บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ: บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๔๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะ กิจกรรมจิตอาสา ฯลฯ

๒. งานวางแผนและสถิติ

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน महा ल्यผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ: -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ: บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๔/๘๗ จำนวน ๗๗,๒๐๐ บาท

๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน महा ลยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตร มา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ: บุคลากรได้รับการพัฒนา ในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ: บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๘ งบดำเนินงาน หมวด ค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๔/๘๗ จำนวน ๗๗,๒๐๐ บาท

๔. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน महा ลยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตร มา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ: บุคลากรได้รับการพัฒนา ในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ: บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๘ งบดำเนินงาน หมวด ค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๔๗/๘๗ จำนวน ๗๗,๒๐๐ บาท

๕. งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน महा ลยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตร มา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ: บุคลากรได้รับการพัฒนา ในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ: บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๘ งบดำเนินงาน หมวดค่า ใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๕๓/๗๔ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท

๖. งานบริหารงานคลัง

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน महा ลยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตร มา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ: บุคลากรได้รับการพัฒนาในสาย งาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ: บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๘ งบดำเนินงาน หมวดค่า ใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๓๑/๘๗ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท

๗. งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน महा ลยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตร มา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ: บุคลากรได้รับการพัฒนา ในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ: บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๘ งบดำเนินงาน หมวดค่า ใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๔๗/๘๗ จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๘. งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน महा ลยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตร มา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ: บุคลากรได้รับการพัฒนา ในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ: บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๘ งบดำเนินงาน หมวดค่า ใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๗๖/๘๗ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท

๙. งานควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน महा ลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตร มา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ: บุคลากรได้รับการพัฒนาในสาย งาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ: บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๘ งบดำเนินงาน หมวดค่า ใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๓๙/๘๗ จำนวน ๔๕,๐๐๐ บาท

การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
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

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภูตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจกรรมตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา