



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง
อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากใน การที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจมีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงานคือ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการ แก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนั้น บุคลากรจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และจะต้องรับการพัฒนาเพิ่มพูนความ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดีให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะ ทำให้การปฏิบัติ หน้าที่ราชการเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิงจึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ จัดทำขึ้นบนพื้นฐานข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด เพื่อให้องค์กรมีทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพปัญหาความตรงการพัฒนาของบุคลากร และบริบทขององค์กร รวมทั้งใช้เป็นกรอบแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง
อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วิสัยทัศน์	๒
๓. เป้าหมาย	๒
๔. วัตถุประสงค์	๒
๕. ประเด็นยุทธศาสตร์	๒
๖.ภารกิจอำนาจหน้าที่	๓
๗. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๔
๘. แผนดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕
-โครงการ/กิจกรรม	
- รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	
- งบประมาณ	
- ระยะเวลาดำเนินการ	
๙. การติดตามและประเมินผล	๑๐

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๒) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้ออบต.มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระบบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีโดยต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม ทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละอบต.ก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่พิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

๓) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๒. วิสัยทัศน์

“ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอึดacityเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

๓. เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด
๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
๔. เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

๖. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด มูล ฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุน หน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (มาตรา ๖๗ (๑/๑))
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๔) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๖) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา ๖๗(๕))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนา
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๓) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘(๙))
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๗. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

- ๑.๑ งานแผนอัตรากำลังและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง
- ๑.๒ งานสวัสดิการและการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน
- ๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

- ๒.๑ การเตรียมความพร้อมองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลเพื่อขับเคลื่อนการบริหารงานในเชิงยุทธศาสตร์
- ๒.๒ การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในสำนัก/กอง/ส่วนราชการ
- ๒.๓ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

- ๓.๑ บุคลากรมีความรับผิดชอบสามารถบริหารงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓.๒ ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

๔.๑ บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะคุณธรรม จริยธรรมและเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี

๔.๒ บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัคสมานสามัคคีในองค์กร

๘. แผนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑.การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resources Management) : HRM				
๑.๑	การวางแผนกำลังคน	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน - ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร ในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังมีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ก.ย.๖๙
๑.๒	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	- ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น ประกาศรับสมัครคัดเลือก สอบคัดเลือก การรับโอนสรรหาคณบดีคนเก่ง เพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ตามกรอบ อัตราของตำแหน่งที่ว่าง - การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประเภทวิชาการ จากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ - การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามแผนดำเนินการ - การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ก.ย.๖๙

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑.การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resources Management) : HRM				
๑.๓	การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ด้วยความเป็น ธรรม และมีความโปร่งใส	- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๙ - แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการ มีการประชุม - ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตาม แบบประเมินที่กำหนดตั้งแต่เริ่มต้น รอบการ ประเมิน และแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์ อักษร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ก.ย.๖๙
๑.๔	การปรับปรุงสวัสดิการและ ความปลอดภัยในองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจ ในการ ทำงาน	- ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ ทำงาน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มี อุปกรณ์ เครื่องมือที่ ทันสมัยและรวดเร็วใน การปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถเพียงพอ รวมทั้งมีการจัดที่นั่งและน้ำดื่มไว้คอย บริการพนักงานเจ้าหน้าที่และประชาชน ที่มาใช้ บริการ - ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้าน ความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดให้มี อุปกรณ์ พื้นฐาน ด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิงพร้อมใช้งาน และจัดเตรียมยา เวชภัณฑ์ อุปกรณ์การปฐมพยาบาล เบื้องต้น เป็นต้น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ก.ย.๖๙

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๒.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) : HRD				
๒.๑	การเตรียมความพร้อมองค์ความรู้ ทักษะสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล เพื่อขับเคลื่อนการบริหารงานในเชิงยุทธศาสตร์	- การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและเชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับนักบริหารงานท้องถิ่น นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานคลัง นักบริหารงานช่าง นักบริหารงานการศึกษา และการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพเฉพาะสำหรับ นักกฎหมาย - การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะสำหรับปฏิบัติงานทุกสายงาน - เข้ารับการอบรมสัมมนาหลักสูตรการปฏิบัติราชการที่ติดตามที่หน่วยงานหรือส่วนราชการต่างๆ จัดขึ้นหรือมีหนังสือแจ้งเวียนเชิญชวนมายังหน่วยงาน เช่น การบริหารงานบุคคลพนักงานครู การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและปฏิบัติราชการ การบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างระบบงบประมาณ เป็นต้น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ก.ย.๖๙
๒.๒	การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในสำนัก/กอง / ส่วนราชการ	- การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ สมรรถนะของแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง โดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใส ตามผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมาย คุณภาพ ผลงานมีความชัดเจนเชิงประจักษ์ และเกิดประโยชน์แก่ประชาชนหรือทางราชการ ทั้งนี้ เพื่อให้ประกอบการพัฒนามูลฐาน การเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การเลื่อนเงินเดือน การต่อสัญญาจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทน เป็นต้น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ก.ย.๖๙

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๒.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) : HRD				
๒.๓	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	- การจัดกิจกรรม ๕ ส.ภายในสำนักงาน และ บริเวณรอบอาคารสถานที่ - กิจกรรมรณรงค์สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีทัศนียภาพที่สวยงาม สะอาด ปลอดภัยปลอดภัย สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ไฟฟ้า แสงสว่างเพียงพอ ระบบความปลอดภัย เครื่องมือ อุปกรณ์ สำนักงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุน การทำงาน - ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของ บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานให้ความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กร ให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย การพัฒนา และภารกิจของ หน่วยงาน - ส่งเสริมให้มีการตรวจสุขภาพ ประจำปีของ บุคลากรเป็นประจำทุกปี - กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ ทางรัฐพิธี เพื่อ ส่งเสริมให้ บุคลากรได้มีส่วนร่วมการ แสดงออกวันระหว่าง ผู้บริหาร และ พนักงานส่วนตำบล เจ้าหน้าที่ - กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายตาม นโยบาย ของราชการหรือหน่วยงานต่างๆ ที่รณรงค์เสริมสร้างสุขภาพ มีร่างกาย แข็งแรง สร้างเสียง หัวเราะ จิตแจ่มใส - กิจกรรมเสริมสร้างกำลังใจให้แก่พนักงาน มอบใบประกาศ ยกย่องเชิดชูเกียรติ พนักงานดีเด่นประจำปี การเลื่อนขั้น เลื่อน เงินเดือนค่าตอบแทน และการจ่ายเงิน รางวัล ประจำปี (โบนัส)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ก.ย.๖๙

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๒.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) : HRD				
๒.๔	บุคลากรมีความ รับผิดชอบ สามารถ บริหารงานตาม ภารกิจ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมใน หลักสูตร ต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และตรงกับความต้องการ ของบุคลากร ตามที่ หน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษาเป็นผู้ดำเนินงานจัดอบรม - นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ บริหารงานบุคคลและงานอื่นๆ - การประชุมเพื่อติดตามและถ่ายทอด ความรู้ แนวทางปฏิบัติตามหนังสือสั่งการ ข้อแนวทาง ปฏิบัติราชการต่างๆ เพื่อเป็น การพัฒนาองค์ความรู้ ของบุคลากรและ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการ ทำงาน	๑๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ก.ย.๖๙
๒.๕	ส่วนราชการมีการจัดการ ความรู้ของ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอย่าง เป็นระบบ	- การจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน มีการ ประชุม เพื่อติดตามและถ่ายทอดความรู้ แนวทางปฏิบัติ ตามหนังสือสั่งการ ข้อ ราชการต่างๆ ในที่ประชุม เพื่อเป็นการ พัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากร การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการ ทำงาน และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีใน หน่วยงาน - โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ที่หน่วยงาน สถาบันการศึกษาหรือ ส่วนราชการเป็น ผู้ดำเนินการผ่านระบบออนไลน์ - การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านต่างๆ ตามสาย งานและตำแหน่งของบุคลากร ผ่านระบบออนไลน์ (Zoom) ตามที่ส่วน ราชการต่างๆ จัดประชุมหรือ ชี้แจง เป็น การเสริมสร้างองค์ความรู้และเตรียม ความ พร้อมในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ก.ย.๖๙

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๒.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) : HRD				
๒.๖	บุคลากรทุกระดับมีจิต สาธารณะคุณธรรม จริยธรรมและเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี	- กิจกรรมจิตอาสาทำความดีเพื่อแผ่นดิน เนื่องใน วันสำคัญทางรัฐพิธี ประเพณี หรือ โอกาสต่างๆที่ หน่วยงานจัดขึ้นตาม เหมาะสม - กิจกรรมเชิญชวนบุคลากรทำบุญตาม กำลังศรัทธา เนื่องในวันสำคัญทางพุทธ ศาสนา ประเพณีนิยมต่างๆของท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ก.ย.๖๙
๒.๗	บุคลากรทุกระดับมีการ พัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และ สร้างความสมัคสมาน สามัคคีในองค์กร	- โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาโตะหมิง	๕๐,๐๐๐	๑ ส.ค. - ๓๐ ก.ย. ๖๙

๙. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)