

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลกุดพินาน
อำเภอด่านขุนทด นครราชสีมา

คำนำ

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมานนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน

อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาคน คนพัฒนาองค์กร องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชนพัฒนาชาติ”

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง รุ่งใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรม ในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

๔. เป้าประสงค์

- บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม</p>	-
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร และเสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือน และกลุ่มอาชีพ และรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้เกษตรกรมีความเชื่อมั่นในการใช้เกษตรอินทรีย์ ไร้สารพิษ</p>	-
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสร้างสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี - การพัฒนาด้านการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยจากยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ - การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล</p>	-
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ทรัพยากรป่าไม้ และสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ -การบริหารจัดการและรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างมีประสิทธิภาพ -รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ท้องถิ่นรักษ์สิ่งแวดล้อมและประหยัดพลังงาน</p>	-
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี</p>	<p>๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี ๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p>

<p>-ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม</p> <p>-ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีขีดความสามารถที่เหมาะสมและสอดคล้อง</p> <p>-ส่งเสริมศักยภาพของท้องถิ่นในทุกๆด้าน ตามหลักการบริหารจัดการ</p> <p>พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว</p> <p>-พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยว สร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่รวมทั้งกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ</p> <p>-พัฒนาศักยภาพการผลิตและการหาช่องทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจชุมชน</p>	<p>-</p>

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
<p>๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ</p>
<p>๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p>
<p>๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้อยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน</p>
<p>๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)</p>

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงาน ตามมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้จ่ายค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ - ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หน้า
๒	โครงการฝึกอบรมเพื่อการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่	-เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ในอบต.กุดพิมาน เข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ และประเพณีนิยม ของการเป็นข้าราชการที่ดี	เชิงปริมาณ - บุคลากรบรรจุใหม่ เข้าปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑๖/๑๑๖ จำนวน ๒๒๐,๐๐๐ บาท

๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป (ต่อ)

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๓	โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	- เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้จ่าย ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ -โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หน้า ๑๘ จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท
๔	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	- เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในสายงาน การเลื่อนระดับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในเรื่องอบรมร้อยละ ๙๐	พฤษภาคม ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะ KM (Knowledge Management)
๕	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิก พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และผู้นำชุมชน	-เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีจิตสำนึกความเป็นคนดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เช่น เข้าวัด ปฏิบัติธรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับเกียรติบัตรยกย่องเชิดเกียรติ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้จ่าย ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่อง

					กับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้า ลักษณะรายจ่ายบรายจ่าย
--	--	--	--	--	--

๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป (ต่อ)

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
					อื่น ๆ - โครงการอบรม คุณธรรมจริยธรรม คณะ ผู้บริหาร สมาชิก พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานจ้าง และ ผู้นำชุมชน หน้า ๑๙ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท
๖	กิจกรรมยกย่องบุคคล ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม โครงการคนดี ศรีสุพรรณ	จำนวนคนได้รับใบ ประกาศเกียรติคุณยก ย่องประจำปี	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับเกียรติบัตรยกย่องเชิดชู เกียรติ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีการยอมรับในคนดี	เมษายน ๒๕๖๗/ ตุลาคม ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทาง ราชการ
๗	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการ ทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิต อาสา กิจกรรมบำเพ็ญต่อ สาธารณะฯลฯ การจัดการ ความรู้ในองค์กร (knowledge Management : KM) การทำงานร่วมกัน การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทาง ราชการ จัดกิจกรรมลักษณะ กิจกรรมจิตอาสา ฯลฯ

	การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน				
--	---------------------------------------	--	--	--	--

๒. งานวางแผนสถิติและแผนงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงาน ตาม มาตรฐาน กำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้จ่าย ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ - ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หน้า ๒๘/๑๑๖ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท

๓. งานบริหารงานคลัง

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงาน ตาม มาตรฐาน กำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้จ่าย ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้า

	มหาวิทยาลัยผู้จัดการ ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้ง		- บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐		ลักษณะรายจ่ายงบรายจ่าย อื่นๆ - ค่าใช้จ่ายในการ
--	--	--	---	--	---

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
	หลักสูตรมา)				เดินทางไปราชการ หน้า ๓๔/๑๑๖ จำนวน ๘๐,๐๐๐ บาท

๔. งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมในสายงาน (ส่งเข้า รับการฝึกอบรมตามที่ กรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัยผู้จัดการ ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้ง หลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจใน งานตามมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อย ละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบ ดำเนินงาน หมวดค่าใช้จ่าย ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่อง กับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้า ลักษณะรายจ่ายงบรายจ่าย อื่นๆ - ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ หน้า ๔๐/๑๑๖ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท

๕. แผนงานการศึกษา

งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้จ่ายค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ - ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หน้า ๕๕/๑๑๖ จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๖. แผนงานสาธารณสุข

งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้จ่ายค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ - ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หน้า ๖๘/๑๑๖ จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท

๗. แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้จ่ายค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ - ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หน้า ๙๘/๑๑๖ จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท

การติดตามประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่ และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล 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

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 วิชาต่อไป

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประกาศที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา