

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์
อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาคน คนพัฒนาองค์กร องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชนพัฒนาชาติ”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ”

เป้าประสงค์

- บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์**

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	กลยุทธ์/แนวทาง
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการองค์กร	- ส่งเสริมความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง	- ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง ในครัวเรือนชุมชน ส่งเสริมพัฒนาอาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาระบบน้ำอุปโภค บริโภค และระบบน้ำเพื่อ การเกษตร - พัฒนาปรับปรุงถนนทางสาธารณะ ไฟฟ้าแสงสว่าง รายการ ให้ได้มาตรฐาน สะอาดสวยงามปราศจากขยะ ปรับปรุงสนามกีฬา สวนสาธารณะ ป่าชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความสามัคคีในชุมชน	- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ปกป้องสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และ ส่งเสริมการกีฬา การออกกำลังกาย รมรงค์ต่อต้านยา เสพติด - ส่งเสริมงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เสริมสร้างความเข้มแข็ง - ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี สุขอนามัยชุมชน ครอบครั ป้องกันควบคุมโรคระบาด
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพชีวิต สถาบันครอบครัวและ ชุมชน	- ส่งเสริมการสร้างคามอยู่ดี มีสุขของ ครอบครั เสริมสร้าง บทบาทของสถาบันครอบครัว ในการบ่ม เพาะจิตใจให้ เข้มแข็ง พัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน ให้พึ่งพาตนเองได้ - ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี สุขอนามัยชุมชน ครอบครั ป้องกันควบคุมโรคระบาด - ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง ในครัวเรือนชุมชน ส่งเสริมพัฒนาอาชีพ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
<p>๑. นโยบายการวางแผน อัตรากำลังคน</p>	<p>- ปรับปรุงการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การ บริหารส่วนตำบลสิงห์ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</p>	<p>๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วน ตำบลสิงห์ มีโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วน ตำบลสิงห์ มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสม กับภารกิจอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์</p> <p>๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่า ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วน ราชการนั้นหรือไม่</p>	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.สิงห์ ในการวิเคราะห์ อัตรากำลังเพื่อการจัดการ ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด</p> <p>กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับ ตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน</p> <p>๒. การจัดระดับชั้นงานที่ เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุน ต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ระดับ เพื่อให้การกำหนด ตำแหน่งและการปรับระดับชั้น งานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด</p> <p>๓. การกำหนดอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้างในแต่ละส่วนราชการจะต้องมี การพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสม หรือไม่เพื่อให้การทำงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>	<p>ไม่ได้ใช้ งบประมาณ</p>	<p>ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
<p>๑. นโยบายการวางแผน อัตรากำลังคน (ต่อ)</p>	<p>- ปรับปรุงการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การ บริหารส่วนตำบลสิงห์</p>	<p>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนการพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลสิงห์ ๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วน ตำบลสิงห์ สามารถวางแผน อัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลสิงห์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบมี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจ หรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การ ปฏิบัติภารกิจให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p>	<p>๔. แผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ ให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการใน ตำแหน่งนั้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ๕. หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงาน ขึ้นตามมาก็ไม่จำเป็นงาน หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สาร บรรณและบริหารทั่วไปในส่วน ราชการนั้น ซึ่งอาจมีความ จำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนด โครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสม มากน้อยเพียงใด</p>	<p>ไม่ได้ใช้ งบประมาณ</p>	<p>ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
๑. นโยบายการวางแผน อัตรากำลังคน (ต่อ)	- ปรับปรุงการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การ บริหารส่วนตำบลสิงห์	๑. เพื่อให้ห้องจัดการบริหารส่วน ตำบลสิงห์ สามารถควบคุมการ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการ ควบคุมการใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย	ไม่มีใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗
๒. นโยบายด้านการบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร	๑. ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับ โอนย้ายพนักงานส่วนตำบลเพื่อ สรรหากำตรึงตำแหน่งตามสาย งานที่ว่าง ๒. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อ แต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตาม ภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป แทนตำแหน่งที่ว่าง	เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานหรือตตามภารกิจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์ ตามโครงสร้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	พนักงานส่วนตำบลมีครบตาม โครงสร้างแผนอัตรากำลังรวมทั้ง พนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไปโดยได้รับความ เห็นชอบจากคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัด กาญจนบุรี	ไม่มีใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗
๓. นโยบายการสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตาม ภารกิจของหน่วยงาน	๑. โครงการเชิญเกียรติบุคคลที่ ช่วยเหลือกิจการสาธารณะ หรือมี จิตสาธารณะ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. เพื่อการยกย่อง เชิดชูเกียรติ บุคคล ๒. เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ผู้ทำ คุณประโยชน์ และการมีส่วนร่วมใน กิจกรรมขององค์การบริหารส่วน ตำบลสิงห์ ๓. เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ ประชาชนในชุมชน หมู่บ้าน	บุคลากรในองค์การบริหารส่วน ตำบลสิงห์และบุคคลภายนอกผู้ เป็นต้นแบบ มีความภาคภูมิใจใน การได้รับการเชิดชูเกียรติ มีขวัญ และกำลังใจในการช่วยเหลือ กิจการสาธารณะ หรือมีจิต สาธารณะเพิ่มมากขึ้น	ไม่มีใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
๔. นโยบายการพัฒนาบุคลากร	ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดเข้าอบรมในระบบออนไลน์ ในหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดขึ้นหรือ มหาวิทยาลัยที่ร่วมมือกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดขึ้น	๑. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร เพิ่มเติมความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ๓. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบทุกตำแหน่งทุกสายงาน	พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน เกิดประโยชน์กับประชาชนและองค์กร	๒๗๙,๘๐๓	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗
๕. นโยบายการประเมินผลการทำงาน	ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงานให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ภายในเดือนกันยายนของทุกปี	๑. การประเมินผลการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมาย ขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดประเมินผลการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม ผลการประเมินการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
๖. นโยบายด้านการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และรักษาวินัย	<p>๑. จัดทำนโยบายด้านการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>๒. ประกาศใช้นโยบายด้าน คุณธรรมจริยธรรมองค์กร บริหารส่วนตำบลสิงห์ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗</p> <p>๓. การแสดงเจตจำนงสุจริตและ เสริมสร้างคุณธรรมและความ โปร่งใสในการบริหารงานด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต</p>	<p>๑. เป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของพนักงานที่สร้างความ โปร่งใส มีมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล</p> <p>๒. ยึดถือเป็นหลักการทำงานและแนวทาง ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับ องค์กรและระดับบุคคล และเป็น เครื่องมือการตรวจสอบการทำงาน ด้านต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็น ที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิด ความมั่นใจแก่ ผู้รับบริการและ ประชาชนทั่วไปตลอดจนผู้มีส่วนได้ เสีย</p> <p>๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์ โดยมิชอบ และความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นรวมทั้ง เสริมสร้างความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลซึ่งปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมนี้ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่อง ชำราชการที่เป็น แบบอย่างที่ดีและ ติดตาม สอดส่องการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ บุคลากรของ อบต.สิงห์ ไม่ได้รับ ของขวัญและของกำนัลทุกชนิด จากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift policy)</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
๗.นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ พนักงานส่วนตำบล มีความ เจริญก้าวหน้าในอาชีพ ๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ พนักงานส่วนตำบล ได้ดำรง ตำแหน่งในสายงานผู้บริหารและ เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. พนักงานส่วนตำบลได้รับการ ประเมินผลงานและได้รับ การ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. พนักงานส่วนตำบลได้รับการ คัดเลือกหรือสอบคัดเลือกให้ดำรง ตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗
๘.นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	การกำหนดให้บุคลากรได้รับ ผลตอบแทนสิทธิประโยชน์ และ สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล และผลประโยชน์ ชดเชยตอบแทนอื่น เช่น โครงการ ส่งเสริมกิจกรรม Big Cleaning Day	เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์กร บริหารส่วนตำบลสิ่งได้พัฒนา คุณภาพชีวิตและมีความสุขในการ ทำงาน	จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม ในการทำงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับ การฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาดลย์ผู้จัดการฝึกอบรมมี หนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงาน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาใน สายงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบ ค่าเงินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๗๖ จำนวน ๑๒๔,๘๐๓ บาท
๒	โครงการปกป้องสถาบันของชาติ	เพื่อปกป้องและเชิดชูสถาบัน พระมหากษัตริย์ เพื่อให้ พนักงานมีความปองดอง สมานฉันท์ มีความเข้าใจ ร่วมกัน เกิดความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความจงรักภักดี สำนึกในพระมหากษัตริย์คุณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบ ค่าเงินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๘๐ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิก พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และผู้นำชุมชน	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจ นำมา ปรับปรุงและประยุกต์ใช้ให้ เหมาะสมกับการปฏิบัติ ราชการได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ- บุคลากรมีความรู้ นำมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	กุมภาพันธ์- พฤษภาคม ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบ ค่าเงินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๘๑ จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๒. แผนงานบริหารงานคลัง

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินการ โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัยจัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๘๙ จำนวน ๓๕,๐๐๐ บาท

๓. แผนงานการศึกษา

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินการ โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	โครงการอบรมสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมนำปัญญา	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้มีหลักการและแนวทางปฏิบัติงานเสริมสร้างให้บุคลากรดังกล่าวเป็นคนดีมีคุณธรรม พัฒนาคุณภาพชีวิตสังคม ให้เป็นสังคมคุณภาพนำไปสู่การพัฒนาการทำงานที่ซื่อสัตย์สุจริต	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรพัฒนาคุณภาพชีวิตนำมาซึ่งการพัฒนา การทำงานที่ซื่อสัตย์สุจริต ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๐๖ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

๓. แผนงานรักษาความสงบภายใน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	โครงการอบรมสร้างเสริมศักยภาพด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น - กรณีเกิดอัคคีภัย - กรณีเกิดวาตภัย - การช่วยเหลือผู้ประสบภัย	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรพัฒนาตนเองในการป้องกันและช่วยเหลือผู้อื่น	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๐๐ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท
๒	โครงการอบรมรณรงค์ความปลอดภัยทางถนน	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ด้านเพื่อเป็นการเฝ้าระวังและป้องกันปัญหา ที่อาจจะเกิดขึ้นจากอุบัติเหตุทางถนน โดยจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดการเรียนรู้ในด้านการใช้รถใช้ถนนอย่างถูกต้องปลอดภัย การปลูกจิตสำนึกและสร้างวินัยการจราจร	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎจราจรและการใช้รถใช้ถนนที่ถูกต้องและเพื่อปลูกจิตสำนึกความปลอดภัยทางถนน	มีนาคม - กรกฎาคม ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๙๗ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท

๔. แผนงานสาธารณสุข

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	โครงการ ลด ละ เลิก เหล้าบุหรี่	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ เพื่อป้องกัน ส่งเสริมบุคคลใน ตำบลสิ่งที่มีพฤติกรรมที่ติ ช้าในประเด็น บุหรี่ สุรา และยาเสพติด	<p>เชิงปริมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ <p>เชิงคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเข้าร่วม ตระหนัก ในปัญหาจากเหล้าบุหรี่ที่มีโทษ อย่างไร ลดเลิกแล้ว สุขภาพดีขึ้น 	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบ ดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๑๐ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท
๒	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ เข้าใจ เพื่อกระตุ้นให้ ประชาชนที่มี สุนัข แมว และสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม ที่มี อยู่ในความดูแลหันมา ตระหนักถึงปัญหาของโรค พิษสุนัขบ้า	<p>เชิงปริมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ <p>เชิงคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติที่ถูกต้อง เกี่ยวกับโรคพิษสุนัขบ้า 	กุมภาพันธ์ - มีนาคม ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบ ดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๑๑ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

๕. แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	- เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษของยาเสพติด เป็นการป้องกันการแพร่กระจายของยาเสพติดสู่เด็กและเยาวชนในชุมชน	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ประชาชนในชุมชน นักเรียน เชิงคุณภาพ - บุคลากรและ ประชาชน คนในครอบครัวมีความรัก ความสามัคคี และไม่เกี่ยวข้องกัน ยาเสพติด	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๑๕ จำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท

๖. แผนงานคนละครึ่งชุมชน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	โครงการบริหารจัดการขยะมูลฝอย	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการกำจัดขยะมูลฝอยในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคสู่คน ในชุมชน	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ การทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรและประชาชนในพื้นที่ กำจัดขยะมูลฝอยอย่าง ถูกหลักสุขาภิบาล	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๑๕ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

๒	โครงการส่งเสริมกิจกรรม Big Cleaning Day	-เพื่อรักษาความสะอาด เรียบร้อยในที่ทำงานและ ชุมชนเสริมสร้างวินัยการรัก สะอาด	<p>เชิงปริมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความตระหนัก และมีส่วนร่วมในการรักษา ความสะอาดผู้เข้ารับการ อบรม ร้อยละ ๙๐ <p>เชิงคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความตระหนัก และมีส่วนร่วมในการรักษา ความสะอาดสถานที่ทำงาน หมู่บ้าน และสิ่ง สาธารณประโยชน์มากขึ้น 	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบ ดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๑๔ จำนวน ๗,๐๐๐ บาท
---	---	---	--	------------------------------------	--

๗. แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนิน โครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับ การฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมี หนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงาน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	<p>เชิงปริมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรได้รับการพัฒนาใน สายงาน ร้อยละ ๘๐ <p>เชิงคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐ 	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบ ดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๒๓ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความรับผิดชอบ

1. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
2. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานและการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
3. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบต่อการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

1. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
 2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
 3. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
 4. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
 5. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ออกคำสั่ง

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๖๐ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อ

ผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
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 หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น จังหวัดกาญจนบุรี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา