



แผนการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่งป้อหิน
อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแกบ่อหิน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

❖ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแกบ่อหิน จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแกบ่อหิน

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

❖ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแกบ่อหิน จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากรและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแกบ่อหิน

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแกบ่อหิน ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแกบ่อหิน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล ที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแกบ่อหิน ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแกบ่อหิน

❖ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแกบ่อหิน จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแกบ่อหิน

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

❖ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแกบ่อหิน กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลักเกียณ

❖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแกบ่อหิน กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแกบ่อหิน เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๒	๓	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนิติกร หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๓	๔	๗๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๔	๕	๗	๑๐๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๖๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๙	๓๐	๓๑	๕๘,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑	-	๒	๕,๐๐๐	-	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๓๐	๓๐	๗๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๖	๖	๖	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๖๖	๖๖	๖๙	๑๔๘,๐๐๐	๑๔๕,๐๐๐	๑๕๗,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒	๒	๒	๑๔,๐๐๐	๑๔,๐๐๐	๑๔,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๖	๖	๖	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๓๘	๓๘	๓๘	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคคีปรองดองสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๓๐	๓๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๑๐๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๖๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๑๔๘,๐๐๐	๑๔๕,๐๐๐	๑๕๗,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้าง ความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	
รวม		๑๓	๑๓	๑๓	๔๒๒,๐๐๐	๔๓๙,๐๐๐	๔๙๖,๐๐๐	

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแกบ่อหิน อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานสถาบันการศึกษา ผู้จัดฝึกอบรมมีหนังสือประชาสัมพันธ์)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม หน้า ๑๕/๘๓ จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท
๒	โครงการอบรมสัมมนาและทัศนศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ทักษะความสามารถ และสามารถบูรณาการการทำงานร่วมกันในการทำงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่น	เชิงปริมาณ บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๗๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรจัดบริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนขยายองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากโครงการดังกล่าวสู่ชุมชน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๖	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม หน้า ๑๗/๘๓ จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท
๓	โครงการฝึกอบรมมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในสังคมอย่างมี	เชิงปริมาณ บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐	พฤษภาคม - กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๗
		ความสุข เช่น ตักบาตรร่วมกัน ฯลฯ	เชิงคุณภาพ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานและดำรงชีวิตประจำวัน		สอย ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม หน้า ๑๖/๘๓ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท
๔	โครงการส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายสู่ชุมชน	เพื่อให้บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสามารถบูรณาการการทำงานร่วมกันในการทำงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่น	เชิงปริมาณ บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรมีความรู้ด้านกฎหมายสู่ชุมชน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๖	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม หน้า ๑๗/๘๓ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท
๕	โครงการอบรมเพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันประโยชน์ทับซ้อน	เพื่อให้บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสามารถบูรณาการการทำงานร่วมกันในการทำงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่น	เชิงปริมาณ บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันประโยชน์ทับซ้อน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๖	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม หน้า ๑๗/๘๓ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท
๖	กิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่	เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการดำรงตำแหน่งใหม่ในหน่วยงาน เข้าใจบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ วัฒนธรรมองค์กร และประเพณีนิยมของการเป็นข้าราชการที่ดี	เชิงปริมาณ บุคลากรบรรจุใหม่ เข้าปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรมีความเข้าใจในระเบียบวัฒนธรรมการทำงาน ไขสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๗	กิจกรรมให้ความรู้ และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ในการเลื่อนระดับและความก้าวหน้าของแต่ละสายงาน	เชิงปริมาณ บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน	เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ โดยจัดกิจกรรมในลักษณะ KM (Knowledge Management)
๘	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานราชการและสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากร	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการยกย่องด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรที่ได้รับการยกย่องดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ
๙	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณะ ฯลฯ	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม	เชิงปริมาณ บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะ กิจกรรมจิตอาสา
๑๐	การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้น	เชิงปริมาณ บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ	เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ โดยจัดกิจกรรมในลักษณะ KM (Knowledge Management)

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
			บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน		

๒. งานบริหารงานคลัง

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานสถาบันการศึกษา ผู้จัดฝึกอบรมมีหนังสือประชาสัมพันธ์)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม หน้า ๒๗/๘๓ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท

๓. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานสถาบันการศึกษา ผู้จัดฝึกอบรมมีหนังสือประชาสัมพันธ์)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม หน้า ๓๗/๘๓ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

๔. งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานสถาบันการศึกษา ผู้จัดฝึกอบรมมีหนังสือประชาสัมพันธ์)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม หน้า ๔๓/๘๓ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท

๕. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานสถาบันการศึกษา ผู้จัดฝึกอบรมมีหนังสือประชาสัมพันธ์)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม หน้า ๕๒/๘๓ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

๖. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานสถาบันการศึกษา ผู้จัดฝึกอบรมมีหนังสือประชาสัมพันธ์)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม หน้า ๖๒/๘๓ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

๗. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับคณะและชุมชน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานสถาบันการศึกษา ผู้จัดฝึกอบรมมีหนังสือประชาสัมพันธ์)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงานร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม หน้า ๖๘/๘๓ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

❖ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ทราบ

โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑.	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔.	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕.	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๘.	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙.	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑๐.	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ และเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

❖ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

❖ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา