



แผนการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



Human Development Planning

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนข่า
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนข้า ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนข้า ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโพนข้า หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนข้า จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนข้าได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนข้า

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์คลาการ

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้ำ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์คลาการเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“โพธิ์น้ำเมืองน่าอยู่ คู่คนดีมีคุณธรรม นำอาชีพเกษตรก้าวหน้า เสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม”

๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

จากการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้ำ ดังกล่าวสรุปภารกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้ำ มีภารกิจหลัก ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

- ๑) พัฒนาศูนย์คลาการองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้ำให้เป็น มีอาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาศูนย์คลาการองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้ำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาศูนย์คลาการองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้ำตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้ำ

๓ ค่านิยม

“มีอาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔ เป้าประสงค์

เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกลไกในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะการยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นก่อให้เกิดความเข้มแข็งและมีจิตสำนึกในหน้าที่ของพนักงาน เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายกำหนด เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงาน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูง เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาศูนย์คลาการ การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน

ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้ำกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้ำเพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนข้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาการดำเนินการ				งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ที่ กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการ หรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุ ใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)					๑๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ตามสายงานของ ข้าราชการหรือ พนักงาน ส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงาน ท้องถิ่น หลักสูตรนัก บริหารงานทั่วไป หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตร นักวิชาการศึกษา หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักวิชาการเงิน และบัญชี หลักสูตรเจ้า พนักงานธุรการ หลักสูตร นายช่างโยธาหลักสูตรเจ้า พนักงานพัฒนาชุมชน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงาน ของข้าราชการหรือ พนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)					๓๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
รวม							๕๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาการดำเนินการ				งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ของ บุ ค ล า ก ร ที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม(ร้อยละ ๘๐)					๔๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำ แผนอัตรากำลังและแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี	ระดับ ความ สำ เ ร้ จ ของการจัดทำผลรายงาน การฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)					๔,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับ มี ความรู้ ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนา นวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)					๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการประกวดการจัดทำ นวัตกรรมของส่วนราชการ ประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้น จากการพัฒนาของบุ ค ล า ก ร (๓ ผลงาน/ส่วนราชการ)					๓๐,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม							๑๐๔,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาการดำเนินการ				งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถดำเนินการ บริหารงานบุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการการบริหารงาน บุคคล ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ ประเมินการทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)					๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ เรียนรู้ ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)					ไม่ใช้งบประมาณ	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒.หลักสูตรฝึกอบรมและ โครงการพัฒนาที่เหมาะสม ของข้าราชการแต่ละ ตำแหน่งทั้งที่จัดเองและ หน่วยราชการอื่นจัดทำ	อบรมให้ความรู้แก่บุคลากร และพนักงานจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการ อบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน					๕๐,๐๐๐		
๓. สร้างองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ และ การจัดองค์ความรู้	๑.กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน	การรายงานผลการฝึกอบรม หลังฝึกอบรม ๗ วัน					ไม่ใช้งบประมาณ		
	๒.ส่งบุคลากรเข้าร่วม อบรม พัฒนาทักษะการ ปฏิบัติราชการตามสายงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการ อบรมพัฒนาทักษะการ ปฏิบัติ ราชการตามสายงาน					๓๐,๐๐๐		
รวม							๙๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาการดำเนินการ				งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิต สาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการ เป็น ข้าราชการที่ดี	๑)โครงการฝึกอบรมจิต อาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ (ร้อยละ ๘๐)					๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
	๒)โครงการจัดกิจกรรม การต้านทุจริตคอร์รัปชั่น ในองค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ ประกาศ เจตนารมณ์และ เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ๑๐๐)					ไม่ใช้งบประมาณ	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับมีการ พัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ดีและสร้างความ สมัคสมานสามัคคีในองค์กร	๑)โครงการจัดกีฬาของ บุคลากรสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาของ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)					ไม่ใช้งบประมาณ	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
	๒)โครงการสัมมนาและ การศึกษาดูงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ ประเมินการทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)					๓๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
รวม							๓๗๐,๐๐๐		

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีรายละเอียด ดังนี้

ระยะเวลาดำเนินการแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้ำ Individual Development Plan (IDP) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ที่	หลักสูตร/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอบต.และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	- พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	๑๐,๐๐๐	เมื่อมีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานใหม่	- พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ดีตามที่ได้รับมอบหมาย	- งานบุคคล - สำนักปลัด อบต.
๒	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ	- เพื่อพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงานในหน้าที่	- พนักงานส่วนตำบลสายงานบริหารประเภทบริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่นทุกระดับ/ตำแหน่ง	๑๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	- ผู้เข้าอบรมมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ทุกส่วนราชการ - หน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ
๓	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรของพนักงานส่วนตำบลสายงานบริหาร	- เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลสายงานบริหาร	- พนักงานส่วนตำบลสายงานบริหารประเภทบริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่นทุกระดับ/ตำแหน่ง	๑๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	- ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจสามารถปฏิบัติหน้าที่ มีวิสัยทัศน์ในการทำงานและการบริหารเพิ่มขึ้น	- ทุกส่วนราชการ - หน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ
๔	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรมคณะผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต.	- เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร	- คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต.	๑๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	- มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	- สำนักปลัด อบต.
๕	โครงการฝึกอบรมความรู้ด้านคอมพิวเตอร์	- เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์	- ทุกตำแหน่ง	๑๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	- ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น	- ทุกส่วนราชการ - หน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ

ที่	หลักสูตร/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๖	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงาน	-เพื่อเพิ่มศักยภาพในการ ทำงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่พนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง	-คณะผู้บริหาร/สมาชิก สภา อบต./พนักงาน ตำบล /พนักงานจ้าง	๒๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างมีคุณธรรมและ จริยธรรม ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ และบริการประชาชนอย่างเป็น ที่พอใจ	- ทุกส่วนราชการ -หน่วยงานภายนอกที่ ดำเนินการ
๗	โครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงาน	เพื่อเพิ่มศักยภาพในการ ทำงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่พนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง	-พนักงานส่วนตำบล ที่รับผิดชอบงานนิติ การหรือพนักงาน ส่วนตำบลที่สนใจ -ปลัด อบต.	๒๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ เพิ่มขึ้นและนำความรู้ที่ ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	- ทุกส่วนราชการ -หน่วยงานภายนอกที่ ดำเนินการ
๘	โครงการฝึกอบรม สัมมนาและทัศนศึกษา ดูงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพ ในการปฏิบัติงานและ การบริหารงาน	เพื่อเพิ่มความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานและสถานที่ ทำงาน	-คณะผู้บริหาร -สมาชิกสภา อบต. -พนักงานส่วนตำบล -พนักงานจ้าง	๓๕๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ และวิสัยทัศน์ในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น	- ทุกส่วนราชการ -หน่วยงานภายนอกที่ ดำเนินการ
๙	โครงการฝึกอบรม ทบทวนอาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	เพื่อเป็นการทบทวน ความรู้และให้มีการเตรียม ความพร้อมในการการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอและ สามารถนำความรู้ที่ได้มา ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	-เจ้าหน้าที่ในสังกัด และ อปพร. ในเขต อบต.	๕๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-สมาชิก อปพร.ได้ทบทวน ความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ และมีการ เตรียมความพร้อมในการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอตลอดจน สามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ ในการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	-งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย -สำนักงานปลัด อบต. -หน่วยงานภายนอกที่ ดำเนินการ

ที่	หลักสูตร/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑๐	โครงการพัฒนา มาตรฐานหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฐมวัย	-เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ทักษะประสบการณ์มาใช้ ในงานด้านการศึกษา ปฐมวัย	-ครู/ผู้ดูแลเด็กทุก ตำแหน่ง	๕๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจทักษะและ ประสบการณ์ในการดูแล เด็กปฐมวัย	-กองการศึกษา -หน่วยงานภายนอกที่ ดำเนินการ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ พนักงานจ้างแต่ละ ตำแหน่งหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	-เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานจ้างทุก ตำแหน่ง	๕๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ได้รับความรู้และนำมา ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	
๑๒	หลักสูตรการควบคุม ภายใน	เพื่อพัฒนาความรู้และ ความสามารถ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	-พนักงานส่วนตำบล ทุกตำแหน่ง	๔๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ได้รับความรู้และนำมา ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	
๑๓	โครงการอบรม ภาษาอังกฤษหรือภาษา อื่นเพื่อเข้าสู่สังคม อาเซียน	-เพื่อพัฒนาความรู้และ ความสามารถ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	-คณะผู้บริหาร -สมาชิกสภา อบต. -พนักงานส่วนตำบล -พนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ เพิ่มขึ้น และนำความรู้ที่ ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
๑๔	โครงการอื่นๆ ที่ สามารถกำหนด ภายหลังตามความ จำเป็นและสถานการณ์	-	-คณะผู้บริหาร -สมาชิกสภา อบต. -พนักงานส่วนตำบล -พนักงานจ้าง	๑๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘		

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงาน ตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัด กระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผล แผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลโพธิ์ท่าอิฐกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการ อื่น ๆ แล้ว

ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล

และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อน และหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนข้าสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากร บางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสม กับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

