



แผนการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

www.bangmadua.go.th

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)

๒. เป้าประสงค์ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑) บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน
- ๒) องค์กรบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม การทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๓. อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ศึกษาวิเคราะห์ ให้คำปรึกษาหรือเสนอแนะทิศทาง กลยุทธ์ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยง สอดคล้อง และต่อเนื่องตามนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กร
๒. ศึกษาวิเคราะห์ จัดทำและปรับปรุงวิธีการ และเครื่องมือต่างๆ ที่สนับสนุนงาน การจำแนกตำแหน่งและการประเมินผลกำลังคนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพ และตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร
๓. จัดทำโครงการหรือกิจกรรม การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุกับความต้องการ และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง

๔. ศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๕. กำกับ ติดตามการดำเนินงาน เสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๖. กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน และการสรรหา เลือกรับบุคคล ตั้งแต่การสอบคัดเลือก การคัดเลือก การสอบแข่งขัน การโอน การย้าย การเลื่อนระดับ เป็นต้น และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่เน้นความโปร่งใส และเป็นธรรม

๗. กำกับ วางแนวทางการทำงาน แก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

๘. กำกับ ติดตาม ควบคุม และดูแลการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบงานด้านสารสนเทศข้อมูลบุคคล ทะเบียนประวัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านสารสนเทศและข้อมูลบุคคลเป็นปัจจุบัน

๙. กำกับ ติดตาม ควบคุม และตรวจสอบการจัดทำแผนเกษียณอายุของบุคลากรและลูกจ้างตามระเบียบ และแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างราบรื่น และเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรไว้ล่วงหน้าสำหรับตำแหน่งที่มีความสำคัญ

๑๐. จัดทำ ปรับปรุงข้อเสนอนโยบาย เพื่อให้มีหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้ดีขึ้น

๑๑. การปรับปรุงและการจัดทำโครงสร้างองค์กร การแบ่งงานภายใน และการกำหนดหรือปรับระดับตำแหน่งงาน เพื่อให้การดำเนินงานของแต่ละตำแหน่งงาน และแต่ละส่วนราชการในสังกัดสามารถสนับสนุนนโยบาย และภารกิจหลักขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๔. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

๕. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕.๑ การวางแผนกำลังคน

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ มีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผน อัตรากำลังคนโดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กร และตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง โดยมีการดำเนินการดังนี้

๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

๒) บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ

๓) พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน โดยให้มีอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๕.๒ การบรรจุและแต่งตั้ง

เพื่อให้การบริหารงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน เป้าประสงค์ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใด ให้คำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่น ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ตามลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งให้บรรจุและแต่งตั้งจาก

- ๑) บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ขึ้นบัญชี
- ๒) บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรจากผู้ได้รับคัดเลือก
- ๓) บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรจากกรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ได้แก่
 - การเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้
 - การเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้
 - การเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

๕.๓ การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ

การสรรหาบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หมวด ๔ การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานตามภารกิจหน่วยงาน ให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิ์อย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ ความเหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ได้แก่

- ๑) การจัดทำโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
- ๒) การจัดทำประกาศรายชื่อพนักงานดีเด่น ตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี

๕.๔ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ ตามหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร ได้แก่

- ๑) จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
- ๒) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติ ตามที่บุคลากรแจ้งความประสงค์

- ๓) ฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรเข้ารับการอบรมผ่านระบบ e-learning ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (Local MOOC)
- ๔) โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
- ๕) โครงการอบรมให้ความรู้ให้แก่พนักงานส่วนตำบลและประชาชนทั่วไป เรื่อง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๖) โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหาร และสมาชิกสภาท้องถิ่น
- ๗) โครงการเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณ

๕.๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

กำหนดให้บุคลากรได้มีความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยกำหนดให้มีการจัดทำคู่มือความปลอดภัย สำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ เพื่อเป็นกฎ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติราชการ ให้มีความปลอดภัยและลดอุบัติเหตุในขณะที่กำลังปฏิบัติราชการจัดให้มีสวัสดิการเบิกค่าเช่าบ้าน สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร และจัดกิจกรรม Big Cleaning Day

๖. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๑ มาตรา ๗๖ วรรคสาม รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรม

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๑ หมวด ๑ มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ จึงได้ดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ และจัดทำแนวทางปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ตามแนวทางการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานรัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ แนวทางประพฤติตนไปในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม นำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของผู้รับบริการ และความผาสุกของประชาชน

๗. การสร้างความก้าวหน้าบนสายอาชีพ

หลักการในการวางแผนทางเดินสายอาชีพต้องเป็นการส่งเสริมให้เกิดการสังสรรค์กายภาพของทั้งบุคลากรในองค์กร โดยการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมนั้นต้องก่อให้เกิดองค์ประกอบ ๓ ประการ ดังนี้

ประการที่ ๑ ต้องก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และการสั่งสมความรู้ทักษะและสมรรถนะ ดังนั้นการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจึงต้องเน้น

- การพัฒนาการสั่งสมของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้มีความชำนาญมากขึ้น
- การพัฒนาความหลากหลายของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ
- การสร้างสรรค์ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ประการที่ ๒ การวางแผนทางเดินสายอาชีพที่ดีต้องสร้างความชัดเจนในเกณฑ์และกระบวนการในการเลื่อน โอน ย้าย เพื่อให้สามารถคัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับคุณสมบัติที่ต้องการในงาน โดยเกณฑ์และการะบวนการที่ดีควรจะต้องสามารถสนับสนุนให้

- สามารถเลือกบุคลากรที่ต้องการในงานและสอดคล้องกับพันธกิจและคุณค่าขององค์กร
- สามารถคัดสรรให้คนดีคนเก่งมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงกว่าโดยเปรียบเทียบ

ประการที่ ๓ ผลของการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจะต้องเพิ่มความสามารถขององค์กรในการเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กรเนื่องจากเป็นระบบที่ทำให้เกิด

- การสร้างขวัญกำลังใจและตอบแทนคนดีคนเก่งขององค์กร
- องค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพในการดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กร ในขณะเดียวกันองค์กรก็ได้ประโยชน์จากศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นด้วย

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกหนึ่งมิติที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะเดื่อ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับอัตรากำลังบุคลากรที่ได้จากการวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๒	การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล	การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตามจำนวนอัตรากำลังว่างและที่ได้ดำเนินการร้องขอให้ กสอ. ดำเนินการสอบแข่งขันครบถ้วน	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๓	การโอนพนักงานส่วนตำบล	- การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตามจำนวนอัตรา ว่างที่ได้ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล ครบถ้วน - การให้โอนพนักงานส่วนตำบล ตามความประสงค์ ในการร้องขอโอนพนักงานส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๔	การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร	มีการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดย การรับโอนหรือรายงานคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบลดำเนินการสรรหาต่อไป	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๕	การสรรหาและเลือกสรรพนักงาน จ้าง	มีการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตาม ตำแหน่งที่มีอัตราว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๖	การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งใน ระดับที่สูงขึ้น	พนักงานส่วนตำบลทุกคนที่มีคุณสมบัติครบถ้วน สามารถยื่นขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ในระดับที่สูงขึ้นได้	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๗	การกำหนดภาระงานของบุคลากร ทุกคนอย่างชัดเจน	มีคำสั่งการแบ่งงานครบทุกส่วนราชการและครบ ทุกคนในองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	ส่งเสริมการพัฒนาความรู้โดย การเข้าร่วมประชุม/อบรม/ สัมมนา	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนา อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปีงบประมาณ	๒๓๕,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	-พนักงานส่วนตำบล ๑๓ คน -พนักงานครู อบต. ๓ คน -พนักงานจ้าง ๑๕ คน
๒.	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตาม สายงานของพนักงานส่วนตำบล	พนักงานส่วนตำบลได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะในสายงานที่ตนเองดำรงตำแหน่งอยู่	๑๒๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๓	โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการอบรม อย่างน้อยร้อยละ ๘๐	๒๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๔	โครงการพัฒนาบุคลากรของ ท้องถิ่น	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการอบรม อย่างน้อยร้อยละ ๘๐	๑๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๕	โครงการส่งเสริม ฟันฟู และ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	ทุกตำแหน่งสายงาน ได้พัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชน ให้ดีขึ้น พร้อมสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน ประชาชน ในการส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม	๑๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๖	โครงการสถานที่น่าอยู่ น่า ทำงาน (Healthy Work Place)	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๗	โครงการมาตรการประหยัด พลังงาน	ทุกตำแหน่งสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๘	การจัดทำประมวลจริยธรรม ประกาศคุณธรรม จริยธรรม	ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๙	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับผลการ ประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้ง ๒ รอบการประเมิน	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	