แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลผาตอ

อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผาตอได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาคน พัฒนางาน บริการประทับใจ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลผาตอจัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลผาตอ ดังนี้

๑. การบริหารงานบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้

๒. มุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ทักษะ ของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการมีส่วนร่วม ปลูกจิตสำนึกให้เกิดการบริการที่ดี

ค่านิยม

“บริการฉับไว เข้าใจงาน บริหารด้วยใจเป็นธรรม”

เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลผาตอกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลผาตอมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลผาตอมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลผาตอกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลผาตอเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ รองรับต่อการเปลี่ยนแปลง

๒. การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในทุกมิติของการบริหารงานบุคคล

๓. การปฏิบัติงานด้วยหลักธรรมาภิบาล

ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ ชุมชนเข้มแข็งและบริหารจัดการเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ รองรับต่อการเปลี่ยนแปลง	**กลยุทธ์ที่ ๑** พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน **กลยุทธ์ที่ ๒** ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน **กลยุทธ์ที่ ๓** จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา ตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งแก่บุคลากรทุกระดับ
	การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในทุกมิติของการบริหารงานบุคคล	**กลยุทธ์ที่ ๑** เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากร **กลยุทธ์ที่ ๒** เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์
	การปฏิบัติงานด้วยหลักธรรมาภิบาล	**กลยุทธ์ที่ ๑** ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรในสังกัด **กลยุทธ์ที่ ๒** ขับเคลื่อนจรรยาบรรณไปสู่การปฏิบัติ

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลผาตอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ รองรับต่อการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ/	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	เพื่อให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	เดือน มิถุนายน ๒๕๖๗ ดำเนินการโดย สำนักปลัด อบต.	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท
๒	ส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่มีความเข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ดำเนินการโดย ทุกกอง	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม จำนวน ๒๖๐,๐๐๐ บาท
๓	กิจกรรมส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้เท่าทันกฎหมายเทคโนโลยี และป้องกันการใช้เทคโนโลยีเพื่อทำผิดกฎหมาย	เชิงปริมาณ - บุคลากรลงทะเบียนร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านดิจิทัลร้อยละ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ดำเนินการโดย ทุกกอง	ไม่ใช้งบประมาณ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ รองรับต่อการเปลี่ยนแปลง					
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน					
ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	-เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในสายงานการเลื่อนระดับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีหลักการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ดำเนินการโดยทุกกอง	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม จำนวน ๒๖๐,๐๐๐ บาท
๒	ส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือสายงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในความก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่มีความเข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ดำเนินการโดยทุกกอง	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม จำนวน ๒๖๐,๐๐๐ บาท
กลยุทธ์ที่ ๓ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา ตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง แก่บุคลากรทุกระดับ					
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และเข้าใจระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เปลี่ยนแปลง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ดำเนินการโดยทุกกอง	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม จำนวน ๒๖๐,๐๐๐ บาท

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ รองรับต่อการเปลี่ยนแปลง					
กลยุทธ์ที่ ๓ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา ตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง แก่บุคลากรทุกระดับ					
ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๒	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในการบริหารงาน	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ดำเนินการโดยทุกกอง	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม จำนวน ๒๖๐,๐๐๐ บาท
๓	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ดำเนินการโดยกองการศึกษาฯ	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย โครงการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๔๕,๐๐๐ บาท

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในทุกมิติของการบริหารงานบุคคล					
กลยุทธ์ที่ ๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากร					
ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	สำรวจความต้องการฝึกอบรม หรือสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร	เชิงปริมาณ - จำนวนครั้งที่หน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมด้านการป้องกันการทุจริต เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่มีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริต เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ดำเนินการโดย สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ ๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์					
๑	กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานราชการ	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานราชการ	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ดำเนินการโดย ทุกกอง	ไม่ใช้งบประมาณ
๒	เปิดช่องทางการติดต่อสื่อสารและการมีส่วนร่วมของประชาชนให้หลากหลาย	เพื่อให้มีช่องทางการติดต่อสื่อสารและการมีส่วนร่วมของประชาชนให้หลากหลาย	เชิงปริมาณ - จำนวนช่องทาง ไม่น้อยกว่า ๕ ช่องทาง เชิงคุณภาพ - ประชาชนมีความเข้าใจการใช้งานได้เป็นอย่างดี เชิงประโยชน์ - ประชาชนสามารถติดต่อและติดตามการทำงานได้	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ดำเนินการโดย สำนักปลัด อบต.	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งานบริหารทั่วไป ค่าเช่าพื้นที่เว็บไซต์ และค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้อง ตั้งไว้ ๑๕,๐๐๐ บาท

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในทุกมิติของการบริหารงานบุคคล					
กลยุทธ์ที่ ๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์					
ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๓	กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในองค์กร	เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรและองค์กร	เชิงปริมาณ - บุคลากรตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - การดำเนินการตอบแบบสอบถาม เรียบร้อยสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานรับรู้ปัญหาพนักงานเพื่อใช้ในการพัฒนาในอนาคต	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ดำเนินการโดย สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปฏิบัติงานด้วยหลักธรรมาภิบาล					
กลยุทธ์ที่ ๑ ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรในสังกัด					
๑	ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรม	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับทราบและเข้าใจ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรยึดถือปฏิบัติตาม ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรม	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ดำเนินการโดย สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ
๒	จัดทำประกาศและประชาสัมพันธ์นโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และถือปฏิบัติตามนโยบาย	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับทราบและเข้าใจ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรยึดถือปฏิบัติตาม ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ดำเนินการโดย สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปฏิบัติงานด้วยหลักธรรมาภิบาล					
กลยุทธ์ที่ ๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณไปสู่การปฏิบัติ					
ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	กิจกรรม คนดีศรีผาตอ	เพื่อเชิดชูเกียรติผู้ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	เชิงปริมาณ - จำนวนบุคลากรที่รับการประกาศประจำปี เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่ได้รับการประกาศเป็นที่ยอมรับ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ดำเนินการโดย กองการศึกษาฯ	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งานศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น หมวด เงินอุดหนุน ตั้งไว้ ๕,๐๐๐ บาท
๒	โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงาน	เพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัด	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	มิถุนายน – สิงหาคม ๒๕๖๗ ดำเนินการโดย กองการศึกษาฯ	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น ค่าใช้สอย โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงาน ตั้งไว้ ๑๕,๐๐๐ บาท
๓	กิจกรรมประชุมประจำเดือน	เพื่อมอบนโยบายการบริหารตลอดจนการถ่ายถอดงานและติดตามงานที่ปฏิบัติ	เชิงปริมาณ - มีการประชุมทุกเดือน (๑๒ เดือน) เชิงคุณภาพ - มีการถ่ายถอดงานและติดตามงานที่ปฏิบัติ เชิงประโยชน์ - พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ดำเนินการโดย สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ

การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 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

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

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 หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา