



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋าน  
อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

## คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีใช้เพียงรู้ลึก ในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศในการแข่งขัน สู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหาร ทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายกับภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจึงจำเป็นต้องอาศัย การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋านจึงได้แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความคาดหวังของ รัฐบาลและการบริการประชาชนตามภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋าน

ตุลาคม ๒๕๖๖

## สารบัญ

	หน้า
๑. วิสัยทัศน์	๑
๒. พันธกิจ	๑
๓. เป้าประสงค์	๑
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง	๔
๕. รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๕
๖. การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๘

**ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋าน อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก**

**๑. วิสัยทัศน์**

“มุ่งพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋านให้มีสมรรถนะ คุณธรรม จริยธรรม ความก้าวหน้า และมีความสุข”

**๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)**

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

**๓. ค่านิยม**

"พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน "

**๔. เป้าประสงค์**

และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋าน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคมนาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมธรรมชาติยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล	๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี ๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จ. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

## กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลแม่दान ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๑.แผนงานบริหารงานทั่วไป

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือ อบรมหลักสูตรการอบรมต่างๆ ให้กับคณะผู้บริหาร , สมาชิกสภา และพนักงานส่วนตำบล เช่น โครงการที่เป็นความร่วมมือระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานอื่นในการฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง โครงการอบรมนักบริหารระดับสูงของท้องถิ่น รวมถึงข้าราชการ พนักงานตำแหน่งอื่นๆ เป็นต้น	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๑/๙๑ จำนวน ๑๕๐,๐๐๐ บาท
๒	โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อบต.แม่दान ประจำปี ๒๕๖๗	- เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้ผู้เข้ารับการอบรม และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในเรื่องอบรม ร้อยละ ๙๐	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๒/๙๑ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท
๓	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม	จำนวนคนได้รับใบประกาศเกียรติคุณยกย่องประจำปี	<b>เชิงปริมาณ</b> บุคลากรได้รับเกียรติบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีการยอมรับในคนดี	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ

๔	โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานรวมถึงการให้บริการสาธารณะให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	- เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้บริการสาธารณะ	ปริมาณ บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในเรื่องอบรมร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๓/๙๑ จำนวน ๔๐๐,๐๐๐ บาท
๕	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญต่อสาธารณชน ฯลฯ การจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management : KM) การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	- ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะ กิจกรรมจิตอาสา ฯลฯ
๖.	การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	- เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และนำผลการประเมินไปประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	เชิงปริมาณ - บุคลากรในหน่วยงานทุกคนรับการประเมิน ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี ร้อยละ ๑๐๐	- ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ - ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ
๗	การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล การสรรหาและคัดเลือกพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- เพื่อให้มีบุคลากรในการปฏิบัติงานครบทุกตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - มีบุคลากรในการปฏิบัติงานครบทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - มีบุคลากรในการปฏิบัติงานครบทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ร้อยละ ๑๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ

## ๒. งานวางแผนสถิติและวิชาการ

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา หรืออบรมหลักสูตรการอบรมต่างๆ ให้กับคณะผู้บริหาร , สมาชิกสภา และพนักงานส่วนตำบล เช่น โครงการที่เป็นความร่วมมือระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานอื่นในการฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง โครงการอบรมนักบริหารระดับสูงของท้องถิ่น รวมถึงข้าราชการ พนักงานตำแหน่งอื่นๆ เป็นต้น	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๒๒/๙๑ จำนวน ๗๐,๐๐๐ บาท

## ๓. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา หรืออบรมหลักสูตรการอบรมต่างๆ ให้กับคณะผู้บริหาร , สมาชิกสภา และพนักงานส่วนตำบล เช่น โครงการที่เป็นความร่วมมือระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานอื่นในการฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง โครงการอบรมนักบริหารระดับสูงของท้องถิ่น รวมถึงข้าราชการ พนักงานตำแหน่งอื่นๆ เป็นต้น	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๓๔/๙๑ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท



## ๔. งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือ อบรมหลักสูตรการอบรมต่างๆ ให้กับคณะ ผู้บริหาร , สมาชิกสภา และพนักงานส่วน ตำบล เช่น โครงการที่เป็นความร่วมมือ ระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่นกับหน่วยงานอื่นในการฝึกอบรม ให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วน ท้องถิ่น และพนักงานจ้าง โครงการอบรมนัก บริหารระดับสูงของท้องถิ่น รวมถึง ข้าราชการ พนักงานตำแหน่งอื่นๆ เป็นต้น	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความ สามารถ เข้าใจในงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่า ใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๔๙/๙๑ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

## ๕. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือ อบรมหลักสูตรการอบรมต่างๆ ให้กับคณะ ผู้บริหาร , สมาชิกสภา และพนักงานส่วน ตำบล เช่น โครงการที่เป็นความร่วมมือ ระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่นกับหน่วยงานอื่นในการฝึกอบรม ให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วน ท้องถิ่น และพนักงานจ้าง โครงการอบรมนัก บริหารระดับสูงของท้องถิ่น รวมถึง ข้าราชการ พนักงานตำแหน่งอื่นๆ เป็นต้น	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความ สามารถ เข้าใจในงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่า ใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๕๓/๙๑ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

## ๖. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือ อบรมหลักสูตรการอบรมต่างๆ ให้กับคณะผู้บริหาร , สมาชิกสภา และพนักงานส่วนตำบล เช่น โครงการที่เป็นความร่วมมือระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานอื่นในการฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง โครงการอบรมนักบริหารระดับสูงของท้องถิ่น รวมถึงข้าราชการ พนักงานตำแหน่งอื่นๆ เป็นต้น	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๗๒/๙๑ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

## ๗. งานส่งเสริมการเกษตร

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือ อบรมหลักสูตรการอบรมต่างๆ ให้กับคณะผู้บริหาร , สมาชิกสภา และพนักงานส่วนตำบล เช่น โครงการที่เป็นความร่วมมือระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานอื่นในการฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง โครงการอบรมนักบริหารระดับสูงของท้องถิ่น รวมถึงข้าราชการ พนักงานตำแหน่งอื่นๆ เป็นต้น	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๘๙/๙๑ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท

## การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิด การเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กร และทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่ และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 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 และตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

### การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

#### **บทสรุป**

การงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมายหรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัด ตาก ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอนอาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา