



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใต้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลนาใต้



๐๗๗-๙๖๓๓๙

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลอง

การพัฒนาคูคลองขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใต้ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลองเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑.วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ บริการสู่ความเป็นเลิศ ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม”

๒.พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑.พัฒนาคูคลองขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒.เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓.พัฒนาคูคลองขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔.ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕.พัฒนาคูคลองขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖.พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.ค่านิยม

“เป็นบุคลากรอย่างมืออาชีพ ยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล บริการประทับใจ”

๔.จุดประสงค์

๑.บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาคูคลอง การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔.บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕.พัฒนาคูคลองให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมองค์การบริหารส่วนตำบลนาใต้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>เสริมสร้างการพัฒนาด้านระบบการคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ครอบคลุม</p>	-
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p> <p>ส่งเสริมและพัฒนาส่งเสริมประชาธิปไตย ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน</p>	-
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>ส่งเสริมและพัฒนาส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	-
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</p> <p>พัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</p>	-
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ปราชญ์ชาวบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	-
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร</p> <p>๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี</p> <p>๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา</p>

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ</p>
๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p>
๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน</p>
๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)</p>

รายละเอียดแผนการบริหารและการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาใต้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๑.ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล								
ลำดับ	ประเด็นนโยบาย แผนการ ดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑	การปรับปรุงโครงสร้าง และแผนอัตรากำลัง	๑.การจัดทำและปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙) ให้ เป็นปัจจุบัน	๑.เพื่อวางแผน อัตรากำลังและปรับปรุง อัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจของ อบต. ๒.เพื่อเป็นกรอบในการ ใช้อัตรากำลัง	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑ เล่ม	๑.องค์การมีอัตรากำลังที่ เหมาะสม เพียงพอกับ ภารกิจ ๒.สามารถควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายได้	งานเจ้าหน้าที่
๒	การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง	๑.การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง บุคลากร ๒.การรับโอน และจัดคนลงสู่ ตำแหน่งว่าง	๑.เพื่อสรรหา แต่งตั้ง บุคคลตามกรอบ อัตรากำลัง	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	มีบุคลากรครบ ตามอัตรากำลัง	๑.องค์การมีอัตรากำลัง เพียงพอต่อภารกิจงาน	งานเจ้าหน้าที่
๓	การดำรงรักษาไว้ และ การสร้างแรงจูงใจ	๑.การบันทึก และปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เป็นปัจจุบัน	๑.เพื่อรวบรวมข้อมูล บุคลากรให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑.ข้อมูลบุคลากร ในระบบ LHR เป็นปัจจุบัน	๑.อบต.นาใต้ สามารถทราบ ข้อมูลบุคลากรในหน่วยงาน ได้ตลอดเวลา และเป็น ปัจจุบัน	งานเจ้าหน้าที่
		๒.การพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติราชการอย่าง เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	๑.เพื่อประกอบการ พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีละ ๒ ครั้ง รอบ ตุลาคม ๒๕๖๖ รอบ เมษายน ๒๕๖๗	๑.แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน ๒.คำสั่งเลื่อนขั้น เงินเดือน	๑.บุคลากรมีขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงาน	งานเจ้าหน้าที่
		๓.การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ แนวทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง	๑.เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับบุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	แผ่นพับประกาศ	๑.บุคลากรได้ทราบเส้นทาง ความก้าวหน้าของตนเอง	งานเจ้าหน้าที่

๑.ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล								
ลำดับ	ประเด็นนโยบาย แผนการ ดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๔	ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๑.การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้าราชการและข้อบังคับองค์การ บริหารส่วนตำบลนาใต้	เพื่อเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ประกาศประมวล จริยธรรม ข้าราชการ	๑.บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตามระเบียบ วินัย	ทุกส่วนราชการ

๒.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร					
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน					
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง(ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงานร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ แผนงานบริหารทั่วไป ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท
๒	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ใน อบต.นาใต้ เข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ และประเพณีนิยม ของการเป็นข้าราชการที่ดี	เชิงปริมาณ -บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๑๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน					
๑	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในสายงานการเลื่อนระดับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เชิงปริมาณ -บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๙๐	๑ เมษายน ๒๕๖๗ / ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร					
๑	กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร	-เพื่อเป็นการตรวจคัดกรองโรคต่างๆ หากตรวจพบสามารถทำการรักษาได้ทันที -เพื่อบุคลากรมีสุขภาพที่ดี นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -การตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐	๑ มกราคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณ จาก อบต. เนื่องจากใช้สิทธิสวัสดิการพนักงานส่วนท้องถิ่น
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี					
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี					
๑	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงานให้กับบุคลากร	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในสายงานการเลื่อนระดับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เชิงปริมาณ -บุคลากรเข้ารับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗	ตั้งงบประมาณไว้ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท
๒	กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน)	เพื่อให้บุคลากรมีการดำเนินงานเพื่อยกระดับการประเมิน ITA ให้ดีขึ้น	เชิงปริมาณ -บุคลากรเข้าทดสอบ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ -หน่วยงานมีฐานข้อมูลการประเมินเพื่อใช้ในการบริหารงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณ

๓	จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้ตระหนักและให้ความสำคัญของการปฏิบัติราชการตามมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	เชิงปริมาณ -จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน ๑ เล่ม เชิงคุณภาพ -คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ -หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
๔	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม	จำนวนคนได้รับใบประกาศเกียรติคุณยกย่องประจำปี	เชิงปริมาณ -จำนวนบุคลากรที่ได้รับการยกย่องประจำปี เชิงคุณภาพ -บุคลากรที่ได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับของพนักงานในสังกัด เชิงประโยชน์ -หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	๑ เมษายน ๒๕๖๗ / ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน					
๑	การประกาศเจตนารมณ์ด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน	อบต.นาใต้ เป็นหน่วยงานที่มีการประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบาย No give Policy เพื่อปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่	เชิงปริมาณ -จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการต่อต้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ -หน่วยงานมีประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
๒	โครงการเผยแพร่ให้ความรู้ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างจิตสำนึก ทางสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook Line Website ฯลฯ ขององค์กร)	เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง	เชิงปริมาณ -พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ -หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณ

๓	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนา และ วัฒนธรรมที่สำคัญของชาติ และการบำเพ็ญ ตบที่เป็นประโยชน์	เพื่อให้บุคลากรได้ให้ความสำคัญกับ ประเพณีทางศาสนา วัฒนธรรม และวันสำคัญของชาติ	เชิงปริมาณ -บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ -บุคลากรได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
๔	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวินัยและ รักษาวินัยในการทำงาน	เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับ วินัยเบื้องต้นของการเป็นพนักงาน ส่วนท้องถิ่นและแนวทางในการ ปฏิบัติตนเป็นข้าราชการ	เชิงปริมาณ -บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ -หน่วยงานมีบุคลากรที่ดีในการปฏิบัติงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ แผนงานบริหาร ทั่วไป ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท
การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต					
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพและศึกษาดูงาน	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ -หน่วยงานมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน	๑๖ มกราคม ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ แผนงานบริหาร ทั่วไป โครงการพัฒนา ศักยภาพและศึกษาดูงาน จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน					
๑	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมกับหน่วยงานของ รัฐในตำบลนาใต้	เพื่อให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา และ พนักงานส่วนตำบล ได้มีส่วนร่วมใน การพัฒนา	เชิงปริมาณ -ส่วนราชการสังกัด อบต.นาใต้ ร่วมจัดกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ

การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา					
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน					
๑	จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด (การจัดการความรู้ในองค์กร Knowledge Management : KM)	เพื่อให้บุคลากรได้เผยแพร่กระบวนการงานของตนเอง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติการให้บริการกับประชาชนและบุคลากรในหน่วยงาน	เชิงปริมาณ -บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ -คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ -หน่วยงานมีคู่มือในการปฏิบัติงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ
๒	กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	เพื่อให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และแนวทางปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องร่วมกัน	เชิงปริมาณ -มีการประชุมทุกเดือน (๑๒ เดือน) เชิงคุณภาพ -มีการถ่ายทอดงานและติดตามงานที่ปฏิบัติ เชิงประโยชน์ -พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน					
๑	การพัฒนาองค์กร (Knowledge Management : KM) การรายงานผล การฝึกอบรม และประชาสัมพันธ์ผลการอบรมให้เพื่อนร่วมงานทราบ	-เพื่อให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และแนวทางปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง -เพื่อรายงานผลการฝึกอบรมให้กับผู้บังคับบัญชาทราบ	เชิงปริมาณ -บุคลากรกลับจากฝึกอบรมรายงานผล ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -การรายงานผลถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ -บุคลากรได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปพัฒนาการทำงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ
๒	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญต่อสาธารณะ ฯลฯ การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) การทำงานร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	เพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ	เชิงปริมาณ -บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ

			-หน่วยงานมีทีมที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนงานขององค์กร		
๓	สำรวจความต้องการฝึกอบรม หรือสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดส่งบุคลากรหรือจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	เชิงปริมาณ -บุคลากรตอบแบบสำรวจ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีความเข้าใจในแบบสำรวจ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ -หน่วยงานรับรู้ปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากร	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ
๔	กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Quality of work life) หรือกิจกรรม ๕ ส. ในสำนักงาน	เพื่อปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ และเกิดความปลอดภัยในที่ทำงาน	เชิงปริมาณ -บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีความรู้ความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ -หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ
๕	กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในองค์กร	เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	เชิงปริมาณ -บุคลากรตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -การดำเนินการตอบแบบสอบถาม เรียบร้อยสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ -หน่วยงานรับรู้ปัญหาพนักงานเพื่อใช้ในการพัฒนาในอนาคต	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็นรวมทั้งดูแล และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานและการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นทราบ

ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ

๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ

๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ กรรมการ

๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล กรรมการและเลขานุการ

๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

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 วิชา/ปี

๘.ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่าและภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา