



**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗**

**องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองนาท อำเภอสามแยกแสง
จังหวัดนครราชสีมา**

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองนาทนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติ ราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน หลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองนาทต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองนาท
อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองนาท ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

ตำบลน่าอยู่ มุ่งสู่การพัฒนาอาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีวิถีพอเพียง เน้นการมีส่วนร่วม

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาศูนย์องค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะดี ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประทุติมิชอบ

๓. พัฒนาศูนย์องค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของ ชีวิตและการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาศูนย์องค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๓ ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมใน องค์การให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ”

๔.๔ เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาศูนย์ การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าใน สายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕. พัฒนาศูนย์ให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองนาท

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล

- ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีความสามารถในการพัฒนา
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

- ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา
- ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาด้านสาธารณสุข
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน/ลดอุบัติเหตุจราจรทางบก
- ส่งเสริมสนับสนุนและจัดกิจกรรมงานทางด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี วันสำคัญของชาติ
- ส่งเสริมสนับสนุนและจัดให้มีการละเล่นกีฬา นันทนาการ การพักผ่อน หย่อนใจและจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมอย่างพอเพียง
- ส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการเกษตร เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม

- ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ
- ส่งเสริมพัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่ง/ไฟฟ้า/น้ำประปา/แหล่งน้ำเพื่ออุปโภค - บริโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองนาท

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีความสามารถในการพัฒนา - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี 	<p>๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี ๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา - ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาด้านสาธารณสุข - การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน/ลดอุบัติเหตุจราจรทางบก - ส่งเสริมสนับสนุนและจัดกิจกรรมงานทางด้านศาสนา 	-

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองนาท

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล

- ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีความสามารถในการพัฒนา
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

- ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา
- ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาด้านสาธารณสุข
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน/ลดอุบัติเหตุจราจรทางบก
- ส่งเสริมสนับสนุนและจัดกิจกรรมงานทางด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี วันสำคัญของชาติ
- ส่งเสริมสนับสนุนและจัดให้มีการละเล่นกีฬา นันทนาการ การพักผ่อน หย่อนใจและจัดให้มีสถานที่ ที่เหมาะสมอย่างพอเพียง
- ส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการเกษตร เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม

- ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ
- ส่งเสริมพัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่ง/ไฟฟ้า/น้ำประปา/แหล่งน้ำเพื่ออุปโภค - บริโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองนาท

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีความสามารถในการพัฒนา - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี 	<p>๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี ๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา - ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาด้านสาธารณสุข - การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน/ลดอุบัติเหตุจราจรทางบก - ส่งเสริมสนับสนุนและจัดกิจกรรมงานทางด้านศาสนา 	-

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณี วันสำคัญของชาติ - ส่งเสริมสนับสนุนและจัดให้มีการละเล่นกีฬานันทนาการ การพักผ่อน หย่อนใจและจัดให้มีสถานที่ ที่เหมาะสม อย่างพอเพียง - ส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการสังคม	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการเกษตร เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม - ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ - ส่งเสริมพัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่ง/ไฟฟ้า/น้ำประปา/ แหล่งน้ำเพื่อ อุปโภค - บริโภค	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม - ส่งเสริมฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้ คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองนาท ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนิยมที่ ๑ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลาปีที่ดำเนินการ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานที่ดำเนินการ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	การพัฒนาองค์ความรู้ (knowledge Management :KM) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานที่มีในแผน อัตรากำลัง	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	๑)การฝึกอบรม ๒)การศึกษาหรือดูงาน	- สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ -กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๒	โครงการประชุมในเขตบุคลากรใหม่	ร้อยละของพนักงานบรรจุใหม่ เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการประชุมในเขต ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	๑)การประชุมในเขต ๒)การฝึกอบรม	-กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๓	กิจกรรมสำรวจและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานในสังกัด (Digital Government Skill Self – Assessment)	ร้อยละของผู้ลงทะเบียนร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรลงทะเบียนร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านดิจิทัล ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	- สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา/ปีที่ผ่านมา		วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานที่ดำเนินการ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘ ๒๕๖๙		
คำนิยามที่ ๑ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน							
๑	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ -บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีหลักการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓	๑) การฝึกอบรม ๒) การศึกษาหรือดูงาน	- สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
คำนิยามที่ ๑ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
๑	กิจกรรมส่งเสริมให้ตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร	ร้อยละผู้ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - การตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีสุขภาพดีพร้อมปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	✓	✓	การปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
คำนิยามที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี							
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี							
๑	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน ให้กับบุคลากร	ร้อยละผู้เข้าร่วมอบรม	เชิงปริมาณ -บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์	✓	✓	การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา/ปีที่ผ่านมา			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานที่ดำเนินการ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๒	กิจกรรมย่อยบุคคลต้นแบบ ด้านคุณธรรมจริยธรรม (คนแต่งกายดี)	จำนวนคนได้รับใบประกาศเกียรติคุณย่อยประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงปริมาณ <ul style="list-style-type: none"> จำนวนบุคลากรที่รับการยกย่องประจำปี เชิงคุณภาพ <ul style="list-style-type: none"> บุคลากรที่ได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับของพนักงานในสังกัด เชิงประโยชน์ <ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี 	✓	✓	✓	การพัฒนาตนเอง	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
คำนิยามที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี								
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน								
๑	จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน	ร้อยละความสำเร็จ	<ul style="list-style-type: none"> เชิงปริมาณ <ul style="list-style-type: none"> จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต เชิงคุณภาพ <ul style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการต่อต้านการทุจริตร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ <ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานมีประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต 	✓	✓	✓	๑) การฝึกอบรม ๒) การสอนงาน	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม	<ul style="list-style-type: none"> เชิงปริมาณ <ul style="list-style-type: none"> บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ <ul style="list-style-type: none"> บุคลากร มีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ <ul style="list-style-type: none"> บุคลากรได้ทำเป็นกิจกรรมร่วมกัน 	✓	✓	✓	๑) การฝึกอบรม ๒) การสอนงาน ๓) การประชุม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวินัยและรักษาวินัยในการทำงาน	ร้อยละของบุคลากรที่มีหน้าที่ด้านวินัยเข้ารับการอบรม	<ul style="list-style-type: none"> เชิงปริมาณ <ul style="list-style-type: none"> บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๖๐ เชิงคุณภาพ <ul style="list-style-type: none"> บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ ร้อยละ ๘๐ 	✓	✓	✓	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา/ปีที่ผ่านมา		วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานที่ดำเนินการ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘-๒๕๖๙		
	เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่ดีในการปฏิบัติงาน						
คำนิยามที่ ๓ : การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง							
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต							
๑	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน	✓	✓	๑) การฝึกอบรม	- สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
คำนิยามที่ ๓ : การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง							
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน							
๑	โครงการ อบรมเคลื่อนที่ บริการด้วยใจรับใช้ประชาชน (บริการจัดเก็บภาษีนอกสถานที่)	ร้อยละของส่วนราชการไปจัดกิจกรรม	เชิงปริมาณ - ส่วนราชการสังกัด อบต. ขามสมบูรณ์ร่วมจัดกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ	✓	✓	การสอนงาน	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒	กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการป้องกันการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานราชการ	จำนวนครั้งที่หน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - จำนวนครั้งที่หน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมด้านการป้องกันการทุจริต เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่มีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตเชิงประโยชน์	✓	✓	๑) การฝึกอบรม ๒) ประชุม ๓) การสอนงาน	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ		วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานที่ดำเนินการ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘		
			เป้าหมาย - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี				
คำนิยามที่ ๔ : การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา							
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของผู้อื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตนเอง							
๑	จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผนพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด (การจัดการความรู้ในองค์กร Knowledge Management :KM)	ร้อยละบุคลากรที่ ร้อยละพนักงานของตนเอง	เชิงปริมาณ - บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ - คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือในการปฏิบัติราชการ	✓	✓	๑) การสอนงาน ๒) การศึกษา ดูงาน การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒	กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	จำนวนครั้งการประชุมประจำเดือน	เชิงปริมาณ - มีการประชุมทุกเดือน (๑๒ เดือน) เชิงคุณภาพ - มีการถ่ายทอดงานและติดตามงานที่ปฏิบัติ เชิงประโยชน์ - พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	✓	✓	๑) การประชุม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
คำนิยามที่ ๔ : การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา							
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน							
๑	การพัฒนาองค์กร (Knowledge Management :KM) การรายงานผลการฝึกอบรม และประชาสัมพันธ์ผลการฝึกอบรมให้เพื่อนร่วมงานทราบ	ร้อยละของ ผู้รายงานผลการฝึกอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรกลับจากฝึกอบรมรายงานผล ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - การรายงานผลถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์	✓	✓	๑) การสอนงาน การให้คำปรึกษา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา/ปีที่ผ่านมา			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานที่ดำเนินการ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๒	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญตนต่อสาธารณณะ ฯลฯ การจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management:KM) การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ร้อยละความสำเร็จ	<p>- บุคลากรได้รับความรู้จากกรณีการอบรมไปพัฒนาการทำงาน</p> <p>เชิงปริมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐ - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ <p>เชิงประโยชน์</p> <ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนงานขององค์กร 	✓	✓	✓	๑) การประชุม ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓	สำรวจความต้องการฝึกอบรมหรือสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล	ร้อยละบุคลากรตอบแบบสำรวจ	<p>เชิงปริมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรตอบแบบสำรวจ ร้อยละ ๙๐ <p>เชิงคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความเข้าใจในแบบสำรวจ ร้อยละ ๙๐ <p>เชิงประโยชน์</p> <ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานรับรู้ปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากร 	-	-	✓	๑) การประชุม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔	กิจกรรมสำรวจความคิดเห็นของคร	ร้อยละของบุคลากรตอบแบบสอบถาม	<p>เชิงปริมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๐ <p>เชิงคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการตอบแบบสอบถาม เรียบร้อยสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ <p>เชิงประโยชน์</p> <ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานรับรู้ปัญหาพนักงานเพื่อใช้ในการพัฒนาในอนาคต 	✓	✓	✓	๑) การประชุม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โครงการ/ งาน/ กิจกรรม ที่ประมาณการ ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

คำนิยามที่สอดคล้องยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	กลยุทธ์	งบประมาณ					หน่วยตรวจสอบภายใน
		สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา	หน่วยตรวจสอบภายใน	
การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ</p>	๑๐๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p>	๑๕,๐๐๐	-	-	-	-	
การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่ายหน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน</p>	๔๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	
การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่น และปรับปรุงแก้ไขผลงานของตน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)</p>	-	-	-	-	-	
รวมงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา		๕๑๕,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองนาท ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๑.แผนงานบริหารงานทั่วไป

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงานร้อยละ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงานร้อยละ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้จ่าย ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายอื่นๆ -ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หน้า๑๓๗/๑๑๙ จำนวน ๘๐,๐๐๐ บาท
๒	โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	-เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ร้อยละ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงานร้อยละ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-ค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนในการฝึกอบรม หน้า ๑๓๗/๑๑๙ จำนวน ๑๐๐,๐๐๐บาท

๓	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากรในสายงาน	-เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในสายงานการเลื่อนระดับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในเรื่องอบรมร้อยละ ๕๐	พฤษภาคม ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะ KM (Knowledge Management)
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ
๔	โครงการฝึกอบรมเพื่อการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่	-เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ใน อบต.เมืองนาท เข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ และประเพณีนิยม ของการเป็นข้าราชการที่ดี	เชิงปริมาณ -บุคลากรบรรจุใหม่เข้าสู่ปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงานร้อยละ ๕๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้จ่าย ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายอื่นๆ -ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หน้า ๑๓๕/๑๑๙ จำนวน ๘๐,๐๐๐ บาท
๕	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิก พนักงานส่วน	-เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีจิตสำนึกความเป็นคนดีอยู่ในสังคมอย่าง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับเกียรติบัตรยกย่องเชิดเกียรติ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-ค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนในการฝึกอบรม หน้า ๑๓๕/๑๑๙ จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้จ่าย ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการ

	<p>ตำบล พนักงานจ้าง และ ผู้นำชุมชน</p>	<p>มีความสุข เช่น เข้าวัด ปฏิบัติธรรม</p>	<p>เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ร้อยละ๙๐</p>	<p>ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ</p>	<p>ปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบ รายจ่าย</p>
<p>๖</p>	<p>กิจกรรมยกย่องบุคคล ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม โครงการคนดี อบต.เมืองนาท</p>	<p>จำนวนคนได้รับใบประกาศเกียรติคุณยกย่องประจำปี</p>	<p>เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับเกียรติบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีการยอมรับในคนดี</p>	<p>เมษายน ๒๕๖๗ - ตุลาคม ๒๕๖๗</p>	
<p>๗</p>	<p>ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญตนต่อสาธารณณะ การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จ</p>	<p>เชิงปริมาณ -บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ๙๐</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะกิจกรรมจิตอาสา ฯลฯ</p>

๒. งานวางแผนสถิติและแผนงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงานร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้จ่าย ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายอื่นๆ -ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หน้า๓๖/๑๑๙ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

๓. งานบริหารงานคลัง

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้ง	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้จ่าย ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายอื่นๆ -ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หน้า ๔๑/๑๑๙ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท

			-บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงานร้อยละ ๙๐	
--	--	--	--	--

๔. งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงานโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสู่ตรงมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงานร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงานร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้จ่าย ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายอื่นๆ -ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หน้า ๔๕/๑๑๙ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

๕. แผนงานการศึกษา

งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงานโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงานร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้จ่าย ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายอื่นๆ -ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป

มหาวิทยาลัยผู้จัดการ ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้ง หลักสูตรมา)	-บุคลากรใช้สมรรถนะ ในการปฏิบัติงานร้อยละ ๙๐	ราชการ หน้า๕๔/๑๑๙ จำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท
---	--	---------------------------------------

๖.แผนงานสาธารณสุข
งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมในสายงาน (ส่งเข้า รับการฝึกอบรมตามที่ กรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัยผู้จัดการ ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้ง หลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจใน งานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการ พัฒนาในสายงาน ร้อยละ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะ ในการปฏิบัติงานร้อยละ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวด ค่าใช้จ่าย ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับ การปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะ รายจ่ายอื่นๆ -ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป ราชการ หน้า๖๘/๑๑๙ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

๗.แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมในสายงาน (ส่งเข้า รับการฝึกอบรมตามที่ กรมส่งเสริมการปกครอง	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจใน งานตามมาตรฐานกำหนด	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการ พัฒนาในสายงาน ร้อยละ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวด ค่าใช้จ่าย ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับ การปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะ

ส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัยผู้จัดการ ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้ง หลักสูตรมา)	ตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง	เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะ ในการปฏิบัติงานร้อยละ ๙๐	รายจ่ายอื่นๆ -ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป ราชการ หน้า๙๗/๑๑๙ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท
--	----------------------------	--	---

ส่วนที่ ๕

การติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

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 วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองนาท สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนา มากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา