



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพดู

อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพลู ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“พนักงานส่วนตำบล มีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพลูให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคิด ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพลู ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพลู ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพลู

๓. ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔. เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพลู
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพลู มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพลู มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพลู

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ บริการชุมชนและสังคม	-
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว ส่งเสริมอาชีพและอุตสาหกรรมในครัวเรือน ส่งเสริมการพัฒนาปัจจัยเกื้อหนุนด้านเศรษฐกิจในท้องถิ่นตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	-
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาและกีฬา พัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ พัฒนาและส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการภายในตำบล	-
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและวัฒนธรรมท้องถิ่น ส่งเสริมและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	-
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต การสาธารณสุข และความเข้มแข็งของชุมชน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมและพัฒนาสาธารณสุข และความเข้มแข็งของชุมชน	-
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมภายในชุมชน หมู่บ้าน และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม มลพิษ ขยะมูลฝอย ฯลฯ	-
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการเมือง พัฒนาด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี การมีส่วนร่วมของประชาชน ฯลฯ	๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี ๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	ยุทธศาสตร์
๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวหน้าสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร</p>
๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวหน้าสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร</p>
๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวหน้าสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร</p>
๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวหน้าสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร</p>

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพู่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๑. โครงการและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนิน	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงาน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๕๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	๕๐,๐๐๐.-บาท
๒	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพู่ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต	-เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีจิตสำนึก ความเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจ มีคุณธรรมจริยธรรม	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	๒๕,๐๐๐.-บาท
๓	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญคุณต่อสาธารณะ ฯลฯ	-ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีความพึงพอใจใน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
๔	โครงการอบรมการเขียนหนังสือราชการและการ จดบันทึกรายงานการประชุม	-เพื่อให้ข้าราชการพนักงาน และพนักงานจ้าง มีความรู้ เขียนหนังสือราชการและการจดบันทึกรายงานการประชุม	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องฝึกอบรม ร้อยละ ๕๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	ไม่ได้ใช้งบประมาณ

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ประจวบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	โครงการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาความรู้ ด้านระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิก สภาท้องถิ่นและบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลป่าพลู	-เพื่อพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล ป่าพลู ทุกคน	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาใน สายงาน ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจในเรื่องที่อบรม ร้อยละ ๕๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	จำนวน ๒๕,๐๐๐ บาท
๖	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลป่าพลู	-เพื่อพัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้มีความรู้	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาใน สายงาน ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจในเรื่องที่อบรม ร้อยละ ๕๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	จำนวน ๒๕,๐๐๐ บาท

๒.แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ช่วงระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ งบประมาณ
๑. ด้านการสรรหา และการวางแผน กำลังคน	๑. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ครั้ง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒. ดำเนินการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง รับโอน และจัดคนลงสู่ตำแหน่งว่างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	สรรหา บรรจุแต่งตั้ง รับโอน ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และจัดคนลงสู่ตำแหน่งว่างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ
๒. ด้านการพัฒนา	๑. การดำเนินการตามแผนพัฒนา พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ดำเนินการตามแผนพัฒนา พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒. โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ลูกจ้าง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	จำนวน ๒๕,๐๐๐ บาท
	๓. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง และสร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานในระบบ E-learning เป็นแหล่งเรียน vwww.localmooc.com	ข้าราชการ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ลูกจ้าง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ช่วงระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ งบประมาณ
๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	๑.การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็น ธรรมชาติในรูปแบบของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน	ประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการ ข้าราชการ พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง จำนวน ๒ ครั้ง (ครั้งที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ ตุลาคม๒๕๖๘)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒. แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละตำแหน่ง	กำหนดแผนความก้าวหน้าในสาย	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ -	ไม่ใช้งบประมาณ
	๓. ส่งเสริมสุขภาพของพนักงานโดยการ ออกกำลังกายและตรวจสุขภาพประจำปี	ข้าราชการ ข้าราชการ พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู พนักงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ
	๔.การดำเนินการบันทึกแก้ไขปรับปรุงข้อมูลในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เป็นประจำทุกเดือน	บันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลใน ระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เป็นประจำทุกเดือน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ
	๕. การพิจารณาความดีความชอบ อย่างเป็น ธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	ข้าราชการ ข้าราชการ พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู พนักงาน จ้าง ลูกจ้าง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ
	๖. จัดทำประกาศเรื่องการสร้างขวัญ กำลังใจ และการลงโทษแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัด	ข้าราชการ ข้าราชการ พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู พนักงาน จ้าง ลูกจ้าง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ
	๗. กิจกรรม ๕ ส. ในองค์กร	จัดกิจกรรม ๕ ส. ในองค์กร ทุก วันพุธแรกของเดือน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ
	๘. กิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง ความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรภายในองค์กร	ข้าราชการ ข้าราชการ พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู พนักงาน จ้าง ลูกจ้าง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ช่วงระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
	๕. กิจกรรมสร้างความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	จัดกิจกรรมสร้างความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ
	๑๐. การประชุมระหว่างผู้บริหาร พนักงานและพนักงานจ้างประจำเดือน	จัดประชุมระหว่างผู้บริหาร พนักงานและพนักงานจ้างประจำเดือน จำนวน ๑๒ ครั้ง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ
	๑๑. การเลื่อนระดับของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	ข้าราชการ ข้าราชการ พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๑. จัดทำประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างในสังกัดได้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ชีดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ ข้าราชการ พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ลูกจ้าง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี	ข้าราชการ ข้าราชการ พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ลูกจ้าง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	จำนวน ๒๕,๐๐๐ บาท

ลำดับ	รายการโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ช่วงระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ งบประมาณ
๑.แผนงานบริหารงานทั่วไป					
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัย ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๕๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท
๒	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพลูเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต	-เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีจิตสำนึกความเป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรม มีความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจ มีคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๕๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	จำนวน ๒๕,๐๐๐ บาท
๓	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญต่อสาธารณชน ฯลฯ	-ร้อยละความสำเร็จการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญต่อสาธารณชน ฯลฯ	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๕๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ
๔	โครงการอบรมการเขียนหนังสือราชการและการจดบันทึกรายงานการประชุม	-เพื่อให้ข้าราชการพนักงานและพนักงานจ้าง มีความรู้เขียนหนังสือราชการและการจดบันทึกรายงานการประชุม	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่อบรม ร้อยละ ๕๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ประงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	โครงการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาความรู้ด้านระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพลู	-เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพลู ทุกคน	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่อบรม ร้อยละ ๕๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ
๖	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพลู	-เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่อบรม ร้อยละ ๕๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	จำนวน ๒๕,๐๐๐ บาท

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. งานบริหารงานคลัง					
๑.	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัย ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๕๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท
๒.	โครงการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเงิน และบัญชี (ระบบบัญชีภาครัฐ)	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเงินและบัญชี	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรได้รับความรู้จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๕๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท
๓.	โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัสดุ และ ทะเบียนทรัพย์สิน	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการจัดการงานพัสดุและทรัพย์สิน	ปริมาณ - บุคลากรได้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรได้รับความรู้จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๕๐	ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา					
๑.	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัย ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๕๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท
๔. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา					
๑.	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัย ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๕๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

การติดตามประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความรับผิดชอบ

- บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิด การเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำ เกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
- คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพลู มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพลู รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่ และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพลู ทราบ

แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๑ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------------------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ |
| ๗. นักจัดการงานทั่วไป | คณะกรรมการ/เลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ |

การติดตามประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนา ต้องทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพลู

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

บทสรุป การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพลู สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือ ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล จังหวัดลำพูน ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจ เป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือ ปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา