



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง
อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำนำ

ปัจจุบันการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมาก ในการที่จะทำให้
องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลมีทรัพยากรมนุษย์
ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำ
ที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนั้น
พนักงานส่วนตำบลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และจะต้องได้รับการพัฒนา
เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง
จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง ให้มีประสิทธิภาพ ในการบริหารงานและปฏิบัติงาน
มากยิ่งขึ้น

งานการเจ้าหน้าที่
ตุลาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	๒
๔. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔
๕. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๗
๖. การติดตามและประเมินผล	๑๑

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐ จากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนากุศลกร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนากุศลกรหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนากุศลกร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัว และเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนา ระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยน วิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง มีการพัฒนาบุคลากรของ้องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่างมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร้องค์การบริหาร ส่วนตำบลวังอ่าง มีรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐาน คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมิน และวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบท ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับ งานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของ้องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

้องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของ้องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง

“บุคลากร ของ ้องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง มีความรู้คู่คุณธรรม เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

๓.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

้องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง จัดทำพันธกิจ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุลู่วัตถุประสงค์ของ้องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากร้องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

-๓-

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง รุนใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง

๓.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง จัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง ดังนี้

“บริการด้วยใจ ใฝ่เรียนรู้ ยึดถือธรรมาภิบาล”

๓.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง

๒) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๓.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	รายการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. เพื่อให้ อบต.วังอ่าง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย	๑) การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราชพิจารณา ให้ความเห็นชอบ และ อบต.วังอ่าง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒. เพื่อให้ อบต.วังอ่าง มีกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการส่งเสริม ให้บุคลากรของ อบต.วังอ่าง มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	๒) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราชพิจารณา ให้ความเห็นชอบ และ อบต.วังอ่าง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
รวม			-		

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	รายการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๓. เพื่อให้บุคลากรยึดถือและปฏิบัติ ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสำนึกในหน้าที่ที่ปฏิบัติ และไม่กระทำการฝ่าฝืนมาตรฐาน จริยธรรม และวินัย ๔. ยกระดับการรับรู้ของบุคลากร ให้ประพัตินอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นไปตามระเบียบแบบแผน และเป็นที่ยอมรับของสังคม และประชาชน	๓) การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม วินัย และการรักษาวินัยแก่บุคลากรของ อบต. วังอ่าง	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยมากขึ้น ไม่มีผู้ถูกลงโทษทางวินัย	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	อบต.วังอ่าง

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	รายการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๕. อบต.วังอ่างมีเครื่องมือที่สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการสามารถใช้เป็นแนวทางให้บุคลากรทุกระดับมองเห็นเส้นทางการเติบโตและพัฒนาตนเองได้อย่างชัดเจน ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	การจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	จัดทำคู่มือมาตรฐานเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ครบทุกประเภทตำแหน่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๖. อบต.วังอ่างสามารถสรรหาบุคคลเพื่อมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างโดยวิธีการรับโอน	การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	อบต.วังอ่าง มีพนักงานส่วนท้องถิ่นโอนมารับราชการ ณ อบต.วังอ่าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	รายการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๕,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงาน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานของพนักงาน ส่วนตำบล (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
รวม			๒๑๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	รายการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๙๐)	๒๐,๐๐๐	๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
	๒) การฝึกอบรมผ่านระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานไปสู่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ Local Mooc	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงาน (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
รวม			๒๐.๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	รายการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถ ดำเนินการบริหารงานบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การบริหารงานบุคคลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	การจัดการองค์ความรู้ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมี การรวบรวมองค์ความรู้ของแต่ละ สำนัก/กอง ลงในเว็บไซต์หลัก ของ อบต.วังอ่าง เพื่อให้บุคลากรได้เข้าศึกษาเรียนรู้ ได้ด้วยตนเอง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
รวม			๑๐.๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	รายการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลวังอ่าง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๕,๐๐๐	๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
รวม			๒๕,๐๐๐		

๔. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังอ่าง เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลหรือไม่ สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ของแผนและในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารและสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นแนวทาง ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป โดยมีวิธีการ ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึง นายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลวังอ่าง

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน