



แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม
จังหวัดจันทบุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน การให้บริการประชาชน และการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนายายอามเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส เป็นธรรม สอดคล้องกับโครงการสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง และภารกิจของหน่วยงาน จึงได้จัดทำหลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การย้าย โอน เลื่อนระดับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สรรถนะ คุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากรในสังกัด

เอกสารฉบับนี้ได้จัดทำขึ้นโดยเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม รวมทั้งสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โครงสร้างส่วนราชการ แผนการจัดการความรู้ขององค์กร และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีทิศทางที่ชัดเจน และสามารถสนับสนุนการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอามหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานขององค์กร อันจะนำไปสู่การให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม

องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม
อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. วิสัยทัศน์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม	๑
๔. เป้าประสงค์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม	๑
๕. ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบล	๒
๖. หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
๗. โครงสร้างและกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔
๘. วิธีการพัฒนาบุคลากร	๔
๙. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๖
๑๐. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๐
๑๑. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๑
๑๒. การติดตามและประเมินผล	๑๓
๑๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๑๔

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอามเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจในการจัดทำบริการสาธารณะ การพัฒนาท้องถิ่น และการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ให้เป็นไปอย่างทั่วถึง มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน โดยบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนับเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนายายอามเป็นไปอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย โครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนการพัฒนาขององค์กร จึงได้จัดทำหลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนายายอามให้มีความชัดเจน เป็นระบบ และสามารถถือปฏิบัติได้

๒. เพื่อให้การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนระดับ และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๔. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกในการบริการประชาชน และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๕. เพื่อสนับสนุนการพัฒนางานองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน

๖. เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม

๓. วิสัยทัศน์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม

“เศรษฐกิจชุมชนดี สังคมก้าวหน้า นำพาสู่ประชาคมอาเซียน”

๔. เป้าประสงค์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม

๑. ผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพและมีการบริหารจัดการที่ดี

๒. ระบบเศรษฐกิจในชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้

๓. การคมนาคมขนส่งมีความสะดวก มีน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตรที่เพียงพอ และมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๔. ประชาชนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และ จารีตประเพณี ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟูและใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

๖. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและมีระบบ เทคโนโลยีที่ทันสมัย

๗. พัฒนา ICT เพื่อการบริหารจัดการภายในองค์กรและการให้บริการประชาชน รวมทั้งการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๕. ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม จึงกำหนดให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและปรับปรุงระบบคมนาคมขนส่ง
๒. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำ
๓. พัฒนาและปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
๒. บริหารจัดการและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. พัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตร เกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิต การสาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๓. ส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการ

๔. ส่งเสริมด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง-การบริหาร

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาบุคลากร

๒. ปรับปรุงและพัฒนาการจัดเก็บรายได้

๓. ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้บริการประชาชน เครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

๖. หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอามกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย ความเสมอภาค ความโปร่งใส ความคุ้มค่า และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ดังนี้

๖.๑ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี และโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม โดยคำนึงถึงความจำเป็นของภารกิจ ปริมาณงาน คุณสมบัติของผู้สมัคร ความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมกับตำแหน่ง และหลักความเสมอภาคเป็นธรรม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด

๖.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้มีสิทธิหรือผู้ผ่านการสรรหาเข้าดำรงตำแหน่งตามอัตราว่าง โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และความจำเป็นของหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๖.๓ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนระดับ/เลื่อนตำแหน่ง

ดำเนินการพิจารณาการย้าย การโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติงาน ความประพฤติ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ต่อทางราชการและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

๖.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ตามรอบการประเมินที่กำหนด โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ วินัย คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน การพัฒนา และการบริหารงานบุคคลด้านอื่น

๖.๕ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง โดยใช้รูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ และภารกิจของหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๖.๖ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีจิตสำนึกในการบริการประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และวินัยราชการ ตลอดจนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในองค์กร

๗. โครงสร้างและกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอามได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณงานของหน่วยงาน โดยมีส่วนราชการหลัก ได้แก่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน ทั้งนี้ การบริหารงานบุคคลจะดำเนินการภายใต้โครงสร้างดังกล่าว เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับภารกิจและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร

๘. วิธีการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอามกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง โดยคำนึงถึงการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรม จริยธรรม และทัศนคติในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการบริหารราชการ โดยมีวิธีการพัฒนา ดังนี้

๘.๑ การปฐมนิเทศ (Orientation)

สำหรับบุคลากรบรรจุใหม่หรือผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ภารกิจขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๘.๒ การฝึกอบรม (Training)

เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในหลักสูตรตามสายงาน หลักสูตรเฉพาะด้าน และหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับนโยบายภาครัฐ เทคโนโลยีใหม่ หรือการเปลี่ยนแปลงในระบบราชการ โดยอาจจัดโดยหน่วยงานภายในหรือภายนอกองค์กร

๘.๓ การศึกษา หรือดูงาน (Study Visit)

เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นแบบหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและองค์กร

๘.๔ การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา (Meeting/Workshop/Seminar)

เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การวางแผน การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

๘.๕ การสอนงาน (Coaching)

เป็นการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีความรู้ความชำนาญให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เพื่อพัฒนาศักยภาพเฉพาะบุคคล และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๘.๖ การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training : OJT)

เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง โดยให้บุคลากรได้ลงมือปฏิบัติภายใต้การแนะนำของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความเข้าใจในขั้นตอน วิธีการ และมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างถูกต้อง

๘.๗ การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

เป็นการมอบหมายให้บุคลากรที่มีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ สนับสนุน และถ่ายทอดประสบการณ์แก่บุคลากรใหม่หรือบุคลากรที่ต้องการพัฒนา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘.๘ การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)

เป็นการให้คำปรึกษาในเชิงวิชาการหรือการปฏิบัติงาน โดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์เพื่อช่วยแก้ไขปัญหในการปฏิบัติงาน และกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเหมาะสม

๘.๙ การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

เป็นการสับเปลี่ยนหน้าที่หรือหมุนเวียนตำแหน่งงาน เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน พัฒนาทักษะที่หลากหลาย และสร้างความเข้าใจในภารกิจขององค์กรในภาพรวม

๘.๑๐ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)

ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง จากเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรือแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง

๘.๑๑ การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

เป็นการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์หรือแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ โดยเฉพาะในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ

๘.๑๒ การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management: KM)

องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอามส่งเสริมให้มีการรวบรวม ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๘.๑๓ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อป้องกันการทุจริตและเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

ตารางวิธีการพัฒนาบุคลากรและตัวชี้วัด

ลำดับ	วิธีการพัฒนา	รายละเอียด	ตัวชี้วัด (KPI)
๑	การปฐมนิเทศ (Orientation)	ให้ความรู้เกี่ยวกับองค์กร ระเบียบ และหน้าที่	บุคลากรใหม่ผ่านการปฐมนิเทศ ๑๐๐%
๒	การฝึกอบรม (Training)	อบรมตามสายงานและหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	บุคลากรเข้ารับการอบรม $\geq ๙๐\%$
๓	การศึกษา/ดูงาน	ศึกษาหน่วยงานต้นแบบ	มีการจัดศึกษาดูงานอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี
๔	การประชุม/สัมมนา	พัฒนาทักษะวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความรู้	บุคลากรเข้าร่วม $\geq ๘๐\%$
๕	Coaching	ถ่ายทอดงานโดยผู้บังคับบัญชา	บุคลากรได้รับ Coaching $\geq ๘๐\%$
๖	OJT	ฝึกปฏิบัติงานจริง	บุคลากรผ่านการฝึกงานครบ ๑๐๐%
๗	Mentoring	มีพี่เลี้ยงดูแล	บุคลากรใหม่มีพี่เลี้ยงครบ ๑๐๐%
๘	Consulting	ให้คำปรึกษาแก้ปัญหา	ปัญหางานได้รับการแก้ไข $\geq ๘๐\%$
๙	Job Rotation	หมุนเวียนงาน	มีการหมุนเวียน ≥ ๑ ครั้ง/ปี (ตามความเหมาะสม)
๑๐	Self-Learning	เรียนรู้ด้วยตนเอง	บุคลากรพัฒนาตนเอง $\geq ๘๐\%$
๑๑	e-Learning	เรียนออนไลน์	บุคลากรเข้าใช้งาน $\geq ๘๐\%$
๑๒	KM	จัดการความรู้ในองค์กร	มีองค์ความรู้ ≥ ๒ เรื่อง/ปี
๑๓	จริยธรรม	ส่งเสริมคุณธรรมองค์กร	บุคลากรเข้าร่วม $\geq ๙๐\%$

“ตัวชี้วัดดังกล่าวใช้เป็นเกณฑ์ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล นายายอามเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรับปรุงพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง”

๙. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอามได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและสังคม โดยกำหนดยุทธศาสตร์ ดังนี้

◆ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารงานทรัพยากรบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เป้าประสงค์

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ มีบุคลากรเพียงพอ และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการดำเนินการ

๑. บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการ
๒. ดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรทดแทนอัตรารว่าง
๓. พิจารณาการย้าย โอน และเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม
๔. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
๕. บริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเป็นธรรม

ตัวชี้วัด (KPI)

- อัตรากำลังครอบคลุมภารกิจของหน่วยงาน $\geq 80\%$
- บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานครบ 100%
- การเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนดำเนินการครบตามรอบเวลา 100%

◆ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์

เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการดำเนินการ

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน
๒. สนับสนุนการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านและวิชาชีพ
๓. ส่งเสริมการศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๔. พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด (KPI)

- บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงาน $\geq 80\%$
- บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา $\geq 80\%$
- บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการพัฒนา $\geq 80\%$

◆ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์

เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย เทคโนโลยี และการบริหารราชการยุคใหม่

แนวทางการดำเนินการ

๑. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศ
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านนโยบายภาครัฐและกฎหมายใหม่
๓. พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

ตัวชี้วัด (KPI)

- บุคลากรผ่านการอบรมด้านเทคโนโลยี $\geq 80\%$
- บุคลากรสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ $\geq 80\%$
- บุคลากรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง $\geq 80\%$

◆ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการจัดการความรู้ และสามารถพัฒนาองค์ความรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการดำเนินการ

๑. จัดให้มีระบบการจัดการความรู้ (KM) ภายในองค์กร
๒. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร
๓. รวบรวมและจัดเก็บองค์ความรู้ของหน่วยงาน
๔. สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองและ e-Learning

ตัวชี้วัด (KPI)

- มีองค์ความรู้ในองค์กร ≥ 2 เรื่อง/ปี
- บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม KM $\geq 80\%$
- มีการเผยแพร่ความรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

◆ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร คุณธรรม จริยธรรม และความผูกพันในการทำงาน
เป้าประสงค์

เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยในการปฏิบัติงาน และมีความสุขในการทำงาน

แนวทางการดำเนินการ

๑. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล
๒. ป้องกันและต่อต้านการทุจริตในองค์กร
๓. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและค่านิยมร่วม
๔. ส่งเสริมความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กร

ตัวชี้วัด (KPI)

- บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมด้านจริยธรรม $\geq 90\%$
- ไม่มีเรื่องร้องเรียนด้านทุจริต
- บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน $\geq 80\%$

๙.๒ การเชื่อมโยงวิธีการพัฒนาบุคลากรกับยุทธศาสตร์

เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนายายอามเป็นไปอย่างมีทิศทาง และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนางค์กร จึงได้กำหนดการเชื่อมโยงระหว่างวิธีการพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัด และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตารางเชื่อมโยงวิธีการพัฒนาบุคลากรกับยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	วิธีการพัฒนา	ตัวชี้วัด (KPI)	ยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยง	เหตุผล/ความสอดคล้อง
๑	การปฐมนิเทศ (Orientation)	บุคลากรใหม่ผ่าน ๑๐๐%	ยุทธศาสตร์ที่ ๕	สร้างความเข้าใจองค์กรและวัฒนธรรม
๒	การฝึกอบรม (Training)	$\geq 90\%$	ยุทธศาสตร์ที่ ๑-๕	พัฒนาทักษะตามทุกภารกิจ
๓	การศึกษาดูงาน	≥ 1 ครั้ง/ปี	ยุทธศาสตร์ที่ ๓, ๕	เพิ่มประสิทธิภาพและแนวคิดใหม่
๔	การประชุม/สัมมนา	$\geq 80\%$	ยุทธศาสตร์ที่ ๔, ๕	พัฒนาการคิดวิเคราะห์และแลกเปลี่ยน
๕	การสอนงาน (Coaching)	$\geq 80\%$	ยุทธศาสตร์ที่ ๕	ถ่ายทอดความรู้จากผู้บังคับบัญชา
๖	การฝึกงาน (OJT)	๑๐๐%	ยุทธศาสตร์ที่ ๑-๕	เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง
๗	การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)	๑๐๐%	ยุทธศาสตร์ที่ ๕	พัฒนาบุคลากรใหม่
๘	การให้คำปรึกษา (Consulting)	$\geq 80\%$	ยุทธศาสตร์ที่ ๕	แก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน
๙	การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	≥ 1 ครั้ง/ปี	ยุทธศาสตร์ที่ ๕	เพิ่มประสบการณ์และมุมมอง
๑๐	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	$\geq 80\%$	ยุทธศาสตร์ที่ ๒, ๓	พัฒนาศักยภาพเฉพาะบุคคล
๑๑	e-Learning	$\geq 80\%$	ยุทธศาสตร์ที่ ๓, ๕	รองรับการใช้เทคโนโลยี
๑๒	การจัดการความรู้ (KM)	≥ 2 เรื่อง/ปี	ยุทธศาสตร์ที่ ๔	องค์กรแห่งการเรียนรู้
๑๓	การส่งเสริมจริยธรรม	$\geq 90\%$	ยุทธศาสตร์ที่ ๕	เสริมสร้างคุณธรรมองค์กร

“ตารางดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนายายอามมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนางค์กรอย่างเป็นระบบ และสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

๑๐. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วน ตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง	เพื่อใช้ ประกอบการ บริหารงานบุคคล และการเลื่อน เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	บุคลากรได้รับการ ประเมินครบทุกคน ตามรอบระยะเวลาที่ กำหนด	ไม่ใช้ งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๙ และ ครั้งที่ ๒ /๒๕๖๙
๒	การเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบล การ เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู และการเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้าง	เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจและให้ เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่ กำหนด	สามารถดำเนินการได้ ครบทุกอัตรา	ไม่ใช้ งบประมาณ	เมษายน ๒๕๖๙ และ ตุลาคม ๒๕๖๙
๓	การสรรหาบุคคลเพื่อ ทดแทนตำแหน่งว่าง	เพื่อให้มีบุคลากร เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	สามารถดำเนินการ สรรหาทดแทน ตำแหน่งว่างตาม ความจำเป็นของ หน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙
๔	การปรับปรุงข้อมูล ทะเบียนประวัติและข้อมูล บุคลากร	เพื่อให้ข้อมูล บุคลากรเป็น ปัจจุบันและใช้ ประโยชน์ได้อย่าง ถูกต้อง	ข้อมูลบุคลากร ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙
๕	การจัดทำ/ทบทวนคู่มือ ปฏิบัติงานและองค์ความรู้ ของหน่วยงาน	เพื่อสนับสนุน องค์กรแห่งการ เรียนรู้และการ ถ่ายทอดความรู้ ในองค์กร	มีคู่มือหรือองค์ความรู้ ที่หน่วยงานสามารถ นำไปใช้ได้จริง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙

๑๑. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป	เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเดินทางไปราชการ ประชุมอบรม หรือสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามภารกิจที่เกี่ยวข้อง	๕๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๒	ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป	เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานและภารกิจของบุคลากร	บุคลากรเข้ารับการอบรมตามความเหมาะสม	๕๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๓	โครงการพัฒนาทักษะความรู้ให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น	๓๐,๐๐๐	ไตรมาสที่ ๒-๓
๔	โครงการพัฒนาศักยภาพและทัศนศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เปิดมุมมองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน่วยงานต้นแบบ	บุคลากรที่เข้าร่วมสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	๓๕๐,๐๐๐	ไตรมาสที่ ๑
๕	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ แผนงานบริหารทั่วไป งานวางแผนสถิติและวิชาการ	เพื่อพัฒนาความรู้ด้านการวิเคราะห์นโยบายแผน และงานวิชาการ	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามภารกิจที่เกี่ยวข้อง	๕,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๖	ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม แผนงานบริหารทั่วไป งานวางแผนสถิติและวิชาการ	เพื่อเพิ่มทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดทำแผน และงานวิชาการ	บุคลากรเข้ารับการอบรมตามความจำเป็น	๕,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙

๑๑. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
๗	ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไปราชการ แผนงาน รักษาความสงบภายใน งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	เพื่อเพิ่มประสบการณ์ และความพร้อมของ บุคลากรด้านป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	บุคลากรได้รับการ พัฒนาด้านการ ปฏิบัติงาน ปก.	๒๕,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๘	ค่าลงทะเบียนในการ ฝึกอบรม แผนงานรักษา ความสงบภายใน งาน ป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	เพื่อเสริมสร้างทักษะ ความรู้ และความพร้อม ในการปฏิบัติงานด้านสา ธารณภัย	บุคลากรเข้ารับ การอบรมตาม สายงาน	๕๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๙	ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไปราชการ แผนงาน การศึกษา งานระดับ ก่อนวัยเรียนและ ประถมศึกษา	เพื่อพัฒนาความรู้ของ บุคลากรด้านการศึกษา และการพัฒนาเด็ก	บุคลากรด้าน การศึกษาได้รับ การพัฒนา	๕,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๑๐	ค่าลงทะเบียนในการ ฝึกอบรม แผนงาน การศึกษา งานระดับ ก่อนวัยเรียนและ ประถมศึกษา	เพื่อยกระดับคุณภาพการ ปฏิบัติงานด้านการศึกษา	บุคลากรเข้ารับ การอบรมตาม สายงาน	๕๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๑๑	ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไปราชการ แผนงาน สาธารณสุข งานบริหาร ทั่วไปเกี่ยวกับ สาธารณสุข	เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และทักษะด้าน สาธารณสุข	บุคลากรด้าน สาธารณสุขได้รับ การพัฒนา	๓๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๑๒	ค่าลงทะเบียนในการ ฝึกอบรม แผนงาน สาธารณสุข งานบริหาร ทั่วไปเกี่ยวกับ สาธารณสุข	เพื่อพัฒนาความรู้ด้าน สาธารณสุขและการ บริการประชาชน	บุคลากรเข้ารับ การอบรมตาม สายงาน	๓๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙

๑๑. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑๓	ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไปราชการ แผนงาน สังคมสงเคราะห์ งาน สวัสดิการสังคมและ สังคมสงเคราะห์	เพื่อพัฒนาศักยภาพด้าน สวัสดิการสังคมและการ ช่วยเหลือประชาชน	บุคลากรได้รับการ พัฒนาตามภารกิจ	๕,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๑๔	ค่าลงทะเบียนในการ ฝึกอบรม แผนงานสังคม สงเคราะห์ งาน สวัสดิการสังคมและ สังคมสงเคราะห์	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้าน สังคมสงเคราะห์และ สวัสดิการชุมชน	บุคลากรเข้ารับ การอบรมตาม ความเหมาะสม	๕,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๑๕	ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไปราชการ แผนงาน อุตสาหกรรมและการ โยธา งานบริหารทั่วไป เกี่ยวกับอุตสาหกรรม และการโยธา	เพื่อพัฒนาความรู้ด้าน ช่างและงานโยธา	บุคลากรด้านโยธา ได้รับการพัฒนา	๒๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๑๖	ค่าลงทะเบียนในการ ฝึกอบรม แผนงาน อุตสาหกรรมและการ โยธา งานบริหารทั่วไป เกี่ยวกับอุตสาหกรรม และการโยธา	เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ ด้านวิศวกรรมงานช่าง และการควบคุมงาน ก่อสร้าง	บุคลากรเข้ารับ การอบรมตาม สายงาน	๕๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๑๗	ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไปราชการ แผนงาน การเกษตร งานส่งเสริม การเกษตร	เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ด้านเกษตรและงาน ส่งเสริมอาชีพ	บุคลากรด้าน การเกษตรได้รับ การพัฒนา	๒๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๑๘	ค่าลงทะเบียนในการ ฝึกอบรม แผนงาน การเกษตร งานส่งเสริม การเกษตร	เพื่อพัฒนาความรู้ด้าน การเกษตร การส่งเสริม อาชีพ และการพัฒนา เศรษฐกิจชุมชน	บุคลากรเข้ารับ การอบรมตาม สายงาน	๕๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙

๑๑. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑๙	กิจกรรมการจัดการ ความรู้ในองค์กร (KM)	เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่ง การเรียนรู้และการ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใน องค์กร	มีการจัดทำ/ รวบรวม/ถ่ายทอด องค์ความรู้ใน หน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๒๐	กิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส	เพื่อปลูกฝังจิตสำนึก ในการปฏิบัติงานอย่าง ซื่อสัตย์สุจริตและยึด หลักธรรมาภิบาล	บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรมและ สามารถนำไปใช้ ในการ ปฏิบัติงานได้	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙

หมายเหตุ งบประมาณดังกล่าวเป็นไปตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม

๑๒. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอามจะดำเนินการติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของแต่ละกิจกรรม/โครงการ รวมทั้ง
ผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาบุคลากรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการ
ปรับปรุงแผนงานและการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
และประชาชน

๑๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอามมีแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน เป็นระบบ
และสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการ
ปฏิบัติงาน
๓. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม วินัย และจิตสำนึกในการบริการประชาชน
๔. องค์กรมีการพัฒนาองค์ความรู้และส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๕. การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้
และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาขององค์กร