



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ
อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ดังนี้

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.ด้านนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ได้ดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่งที่ว่างโดยการเผยแพร่ ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

๒.ด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคลเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุวัตถุประสงค์นโยบายขององค์กร และระดับชาติ ตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ใน ความรู้ ทักษะและสมรรถนะ

๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร ทุกส่วน ราชการ

๓. ด้านการอ้าง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

องค์การบริหารส่วนตำบล มีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงานการประเมิน ผลการปฏิบัติ ราชการ บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความ ปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการพัฒนาองค์กร และการยกย่อง ชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กรและสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวทางปฏิบัติดังนี้

๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคคลทราบ

๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และตรวจสอบได้

๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปีเพื่อยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านการเสริมสร้างสภาพแวดล้อม การทำงานให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยถูกสุขลักษณะ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม ในการทำงาน บุคลากรมีความสุข พึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๔.๔ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๒. ด้านการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

๓. ด้านจำนวนอัตรากำลัง

ข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น	จำนวน	๑๒ คน
พนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา	จำนวน	๑ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๑๐ คน
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑๐ คน

๔. ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ดังนี้

- ๑) พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะให้เป็นที่อยู่อาศัยและนันทนาการ มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ

ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างและพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ เช่น

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เช่น

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เช่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มีดังนี้

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง		ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	สำนักปลัด อบต.
๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ	- ทบทวนระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ		↔	↔	↔	↔	
๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	- ประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต. - เสนอขอความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		↔	↔	↔	↔	
๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร		ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	สำนักปลัด อบต.
๒.๑ บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- ร้องขอให้ กสธ.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน - ขอความเห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล - จัดทำคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและรายงานการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล - ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล (ตำแหน่งที่ไม่ได้ร้องขอให้ กสธ.สอบแข่งขันแทน)		↔	↔	↔	↔	
๒.๒ ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- ขอความเห็นชอบรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล - จัดทำคำสั่งรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล - รายงานการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล		↔	↔	↔	↔	
			↔	↔	↔	↔	
			↔	↔	↔	↔	
			↔	↔	↔	↔	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ มีดังนี้

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน		ไม่ใช้งบประมาณ				
๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๗-๓๑ มี.ค.๖๘) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๘)	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา - จัดทำคำสั่งคณะกรรมการกณฑ์การผลการปฏิบัติงานและคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน - ประชุมคณะกรรมการกณฑ์การกรองฯ และประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน - จัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล - จัดทำคำสั่งต่อสัญญาจ้าง (กรณีพนักงานจ้าง) - รายงานการเลื่อนขั้นเงินเดือนและต่อสัญญาจ้าง 		<p>↕</p> <p>↕</p>	<p>↕</p> <p>↕</p> <p>↕</p>	<p>↕</p> <p>↕</p> <p>↕</p>	<p>↕</p> <p>↕</p> <p>↕</p>

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ มีดังนี้

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน		๑๐,๐๐๐	↕				สำนักปลัด อบต.
๔.๑ การดำเนินการตามประมวลจริยธรรมประมวลจรรยาบรรณของข้าราชการท้องถิ่น และข้าราชการส่วนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศประมวลจริยธรรมผู้บริหารและข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรทราบ - กิจกรรมสวดมนต์ เคารพธงชาติ ทุกวันจันทร์ 		↕				

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ใช้งบประมาณ (บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๕. ด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน		ไม่ใช้งบประมาณ	↕				สำนักปลัด อบต.
๕.๑ การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง เพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างของ อบต.กาเกาะ ตามตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการประกาศรับสมัครพนักงานจ้าง - ขอความเห็นชอบในการแต่งตั้งพนักงานจ้าง - จัดทำคำสั่งแต่งตั้งพนักงานจ้าง - จัดทำสัญญาจ้าง/มอบหมายการปฏิบัติงาน 		↕	↕	↕		

แผนการบริการทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกาเกาะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ มีดังนี้

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๖. ด้านการสร้างควมก้าวหน้าในสายอาชีพ	กิจกรรมย่อย - ตรวจสอบคุณสมบัติ เพื่อดำเนินการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภททั่วไป จากระดับปฏิบัติงานเป็นระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ จากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ	ไม่ใช้งบประมาณ					สำนักปลัด อบต.
๖.๑ คัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ที่มีคุณสมบัติให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น			ไตรมาสที่ ๑ ↓			ไตรมาสที่ ๔ ↑	

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	กิจกรรมย่อย - จัดทำโครงการเพื่อรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (เงินโบนัส)	๕๐,๐๐๐					ทุกสำนัก/กอง
๗.๑ ขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นประจำปี			ไตรมาสที่ ๑ ↓			ไตรมาสที่ ๔ ↑	

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑	จัดตั้งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	๒๕๐,๐๐๐	↔			↔	ทุกสำนัก/กอง
๒	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์/สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	ไม่ใช้งบประมาณ	↔			↔	ทุกสำนัก/กอง
๓	โครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ	๕๐,๐๐๐	↔			↔	สำนักปลัด อบต.
๔	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ	๑๐,๐๐๐	↔			↔	สำนักปลัด อบต.
๕	กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ และสร้างความสามัคคีในการทำงานและในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬา กิจกรรม ๕ ส.	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ	ไม่ใช้งบประมาณ	↔			↔	ทุกสำนัก/กอง
