



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต๋อ
อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นปัจจัยและกลไกสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถตอบสนองภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และนโยบายของคณะผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการส่งมอบบริการสาธารณะที่มีคุณภาพและโปร่งใสให้แก่ประชาชนในพื้นที่ตำบลทุ่งต่อ ดังนั้น การวางกรอบทิศทางและการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานด้านบุคคลอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัด อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้ครอบคลุมภารกิจหลัก ๕ มิติ ได้แก่ การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุและการแต่งตั้ง การย้าย การโอน หรือการเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีเป้าหมายมุ่งเน้นการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม ธรรมาภิบาล และความโปร่งใส เพื่อยกระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ให้พร้อมปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการกำลังพล การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ คู่คุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศและเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนอย่างยั่งยืนต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่

ตุลาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒
๔. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔
- โครงการ/กิจกรรม	
- รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	
- งบประมาณ	
- ระยะเวลาดำเนินการ	
๕. การติดตามและประเมินผล	๗

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถตอบสนองภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และนโยบายของคณะผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ล้วนเป็นฟันเฟืองและผู้ส่งมอบบริการสาธารณะ ขับเคลื่อนโครงการต่าง ๆ ไปสู่ประชาชนในพื้นที่ตำบลทุ่งต่อโดยตรง

ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๑ ที่กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องพัฒนาบุคลากรทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้กำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยในส่วนของกาเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) มุ่งเน้นให้หน่วยงานแสดงถึงความโปร่งใสและหลักคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม ตั้งแต่กระบวนการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาทางวิชาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจและมาตรการป้องกันการทุจริตในองค์กร อาทิ นโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการยกระดับสมรรถนะของกำลังพลทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นพนักงานส่วนตำบลในการบริหารจัดการและบังคับใช้กฎหมาย พนักงานครูในการพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย และพนักงานจ้างในฐานะผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนและให้บริการประชาชน ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะทักษะการปฏิบัติงาน การสื่อสารประชาสัมพันธ์ และการให้บริการประชาชนอย่างโปร่งใส เพิ่มความสามารถ เพื่อลดข้อผิดพลาดในการทำงานและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนในตำบลทุ่งต่อ จึงได้จัดทำ "แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙" ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางและแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีคุณธรรม เทียงธรรม และสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่ออย่างยั่งยืนสืบไป

๒. วัตถุประสงค์

ในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ มีวัตถุประสงค์หลักดังนี้

๑) เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางและเครื่องมือในการบริหารกำลังพล อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับโครงสร้าง ส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่ออย่างมีประสิทธิภาพ

๒) เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะประจำสายงาน และทักษะทางด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน การสื่อสารประชาสัมพันธ์ และการส่งมอบบริการสาธารณะที่มีคุณภาพให้แก่ประชาชนในพื้นที่ตำบลทุ่งต่อ

๓) เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในกระบวนการบริหารงานบุคคล (Merit System) ตั้งแต่การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม และระบบการสร้างขวัญกำลังใจ

๔) เพื่อขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรใสสะอาด ปลุกฝังจิตสำนึกในการรักษาวินัย ยึดมั่นในประมวล จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเป็นรูปธรรม

๕) เพื่อสร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในสายงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ช่วยลดอัตราการสูญเสีย กำลังพลที่มีศักยภาพ และสร้างความพร้อมในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขของท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ได้กำหนดกรอบขอบเขตเชิงนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการจัดทำ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อให้ครอบคลุมการบริหารงาน บุคคลในทุกมิติ โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม ความเสมอภาค และความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๓.๑ ขอบเขตด้านบุคลากร

แผนฉบับนี้มีขอบเขตครอบคลุมการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกฝ่าย และทุกระดับ ตำแหน่งในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล (ข้าราชการ) สายงานผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติ (สายงานวิชาการและสายงานทั่วไป) พนักงานครู สายงานการสอนและบุคลากรทางการ ศึกษาในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

๓.๒ ขอบเขตด้านภารกิจการบริหารงานบุคคล ๕ มิติหลัก

อบต.ทุ่งต่อ กำหนดแนวทางปฏิบัติงานบุคคลให้ครอบคลุมภารกิจ ๕ ด้าน โดยมีกิจกรรมและแนวทาง ดำเนินงานย่อย ดังนี้

๑) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร สรรวหาและบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่สูญเสียไป ประชาสัมพันธ์รับโอน/ย้ายพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูในตำแหน่งที่ว่าง ผ่านทางเว็บไซต์หลักของ อบต. ทุ่งต่อ อย่างเปิดเผย ดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในสายงานผู้ปฏิบัติ ที่ว่างลง

๒) การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งตามลำดับบัญชี จัดกิจกรรมปฐมนิเทศชี้แจง กฎระเบียบ สิทธิประโยชน์ และบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (LHR) ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันทุกครั้งที่มีการแต่งตั้งใหม่

๓) การย้าย การโอน หรือการเลื่อนตำแหน่ง ยึดประโยชน์ของทางราชการและความเจริญก้าวหน้าในสาย งาน (Career Path) เป็นสำคัญ จัดทำและเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการในแต่ละสายงาน เพื่อให้ บุคลากรทราบถึงคุณสมบัติและกรอบเวลาในการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม

๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประเมินผลจากผลสัมฤทธิ์ของงานจริง และสมรรถนะอย่างยุติธรรม และโปร่งใส ปีละ ๒ รอบการประเมิน จัดทำและทบทวนกรอบสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานเพื่อใช้

สำหรับการประเมินผล ใช้ผลการประเมินเป็นฐานในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ผ่านคณะกรรมการการกลั่นกรองอย่างโปร่งใส ปราศจากระบบอุปถัมภ์

๕) การติดตาม ประเมินผล และการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร สร้างกลไกการติดตามงานและการรักษาวินัยอย่างต่อเนื่อง จัดประชุมพนักงานประจำเดือน เพื่อติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อบต.ทุ่งต่อ ควบคู่กับการสอดส่องและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรสุจริต

๓.๓ ขอบเขตและแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี อบต.ทุ่งต่อ จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาไว้ดังนี้

๑) เจาะใจและกรอบหลักสูตรการพัฒนา บุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยแบ่งเป็น ๕ หลักสูตรแกนหลัก

๑.๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ (ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ)

๑.๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ (งานตามสายงานของแต่ละกอง/ฝ่าย)

๑.๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑.๔) หลักสูตรด้านการบริหาร (สำหรับสายงานผู้บริหาร เพื่อยกระดับสมรรถนะทางการบริหาร)

๑.๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม (การรักษาวินัย มาตรฐานทางจริยธรรม และนโยบาย No Gift Policy)

๓.๔ วิธีการพัฒนาบุคลากร

อบต.ทุ่งต่อ อาจเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือร่วมกับ ก.อบต.จังหวัดตรัง หรือหน่วยงานอื่น โดยเลือกใช้ตามความเหมาะสม ได้แก่ การปฐมนิเทศ, การฝึกอบรม, การศึกษาหรือดูงาน, การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)/สัมมนา, การสอนงาน หรือการให้คำปรึกษา และการเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๓.๕ งบประมาณและการประเมินผล

จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน แน่นนอน โดยคำนึงถึงความประหยัดและคุ้มค่า กำหนดการติดตามประเมินผลหลังการพัฒนา เพื่อตรวจสอบระดับทักษะและสมรรถนะที่เพิ่มขึ้น นำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การบริหารงานบุคคล และการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

๓.๖ กรอบความคาดหวังในการจัดทำแผนฯ

การดำเนินงานตามขอบเขตข้างต้น มุ่งตอบสนองต่อความคาดหวัง ดังนี้

- มิติตัวบุคลากร สายงานผู้บริหาร สายงานผู้ปฏิบัติ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/โครงการต่อปี

- มิติประชาชนและการบริการ บุคลากรสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ทันทีที่ประชาชนมีความพึงพอใจในระดับสูงจากการมาติดต่อราชการ

- มิติองค์กร อบต.ทุ่งต่อ มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการในพื้นที่ และก้าวสู่ความเป็นเลิศด้านความโปร่งใส

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

ลำดับ ที่	รายการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑	การจัดทำและปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.ทุ่งต่อ / ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๒	กิจกรรม รายงานตำแหน่งว่าง เพื่อเสนอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขัน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๓	กิจกรรม รายงานตำแหน่งว่าง เพื่อเสนอให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาและสอบคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อดำรงตำแหน่งใน สายงานผู้บริหาร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๔	กิจกรรม การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น / จัดทำคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๕	กิจกรรม ประชาสัมพันธ์รับโอน ตำแหน่งว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทางเว็บไซต์ อบต. ทุ่งต่อ (www.thungtor.go.th) ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือ ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย / จัดทำคำสั่งรับโอน/ให้โอน พนักงานส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๖	กิจกรรม จัดทำคำสั่งรักษาราชการแทน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๗	กิจกรรม การรับสมัครสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลสายงานประเภททั่วไป เพื่อเปลี่ยนสายงาน ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานประเภทวิชาการ ในตำแหน่งที่ว่าง	๑๗,๗๕๐ บาท	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๘	กิจกรรม การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งในสายงานให้สูงขึ้น (เช่น จากระดับปฏิบัติงาน เป็น ชำนาญงาน) โดยผ่านคณะกรรมการคัดเลือก	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๙	กิจกรรม สรรหาพนักงานจ้าง ตำแหน่งที่ว่าง ตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ผ่านความเห็นชอบแล้ว	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	

ลำดับ ที่	รายการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑๐	กิจกรรม บันทึกข้อมูลในระบบบุคลากรท้องถิ่น (LHR) ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๑๑	กิจกรรม จัดทำสมรณะหลักและสมรณะประจำสายงาน ใช้สำหรับการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๑๒	กิจกรรม ประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่แผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้บุคลากรทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๑๓	กิจกรรม ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๑๔	กิจกรรม การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการและเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ให้เกิดความยุติธรรมและโปร่งใสในการ บริหารงานบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	ประเมินปีละ ๒ ครั้ง ๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๑ มี.ค.๒๕๖๙ ๑ เม.ย.๒๕๖๙ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๑๕	กิจกรรม ประกาศผลการประเมินการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานครู	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีละ ๒ ครั้ง ๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๑ มี.ค.๒๕๖๙ ๑ เม.ย.๒๕๖๙ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๑๖	กิจกรรม ประชุมพนักงานประจำเดือน เพื่อติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อบต.ทุ่งต่อ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๑๗	โครงการ Big Cleaning Day	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๑๘	โครงการตรวจสุขภาพ ประจำปี ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	วิธีการพัฒนา
๑	โครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ พ.ค.๒๕๖๙	- ฝึกอบรม
๒	โครงการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	- ฝึกอบรม
๓	กิจกรรมการด้านทุจริต คอร์รัปชัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	- ฝึกอบรม
๔	กิจกรรมจิตอาสาเนื่องในวันสำคัญต่างๆ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	- การปฏิบัติ
๕	กิจกรรม จัดทำคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	- การสร้างการ รับรู้
๖	กิจกรรมเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	- การสร้างการ รับรู้
๗	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล หลักสูตร นิติกร หลักสูตร นักวิชาการศึกษา หลักสูตร นักบริหารงานการคลัง หลักสูตร นักวิชาการจัดเก็บรายได้ หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตร นายช่างโยธา หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ	๑๘๕,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	- ฝึกอบรม
๘	โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ หรือพนักงานท้องถิ่น	๑๕,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	- ฝึกอบรม

๕. การติดตามและประเมินผล

- กำหนดติดตามผลรายเดือนผ่านการประชุมพนักงาน ประเมินผลภาพรวมรอบ ๖ เดือน และสรุปผลประจำปีเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ (๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)
- กำหนดให้บุคลากรบรรลุเป้าหมายการพัฒนา ๑๐๐% ข้อมูลในระบบ LHR ถูกต้องเป็นปัจจุบัน
- เมื่อสิ้นปีงบประมาณ จะต้องจัดทำรายงานผลฯ เสนอผู้บริหารและเผยแพร่สู่สาธารณะผ่านเว็บไซต์ อบต.ทุ่งต้อ (www.thungtor.go.th) เพื่อรองรับการประเมินความโปร่งใส (ITA)
