

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ
อำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งขององค์กรที่จะให้องค์กร อยู่รอด และมีความเจริญเติบโต เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ที่ดิน อาคาร สถานที่ และวัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ทั้งนี้ เพราะการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรต่าง ๆ มีทรัพยากร หรือทุนด้านอื่น ๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมต่างกัน และองค์กรสมัยใหม่ต่างถือ กันว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็น “ทุน” (Human Capital) ที่จะสร้างความแตกต่าง และสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กรสามารถมีผลการดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ทุนมนุษย์ก็มีลักษณะคล้ายกับทุนประเภท อื่นประการหนึ่ง คือ จะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และสภาพการแข่งขันด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสาร การพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในโลก ยุคไร้พรมแดนหรือ โลกาภิวัตน์ (Globalization) เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและ ระดับประเทศ บุคลากร จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบัน และ อนาคต มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ขององค์กรในทิศทางที่ สอดคล้องกับกระแสเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบัน ถือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก คือ เกิดขึ้นทั่วโลก และหลาย ประเทศได้เปลี่ยนผ่านไปก่อนหน้านี้ ซึ่งประเทศไทยก็อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การกระจายอำนาจ เช่นกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงนับเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญยิ่งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการ และสนับสนุน การดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการ สังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้ง ยังมีบทบาทในฐานะเป็นสถาบันการเมืองขั้นพื้นฐาน ในอันที่จะปลูกฝังค่านิยม ความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน ดังนั้น ส่วนราชการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการ บริหารส่วนกลาง ราชการ บริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน จึงได้มีการปรับ บทบาทเข้าหากัน เรียนรู้ ร่วมกันรวมพลังการปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับส่วนราชการอื่น ๆ อย่าง กลมกลืนดังจะเห็นได้จากการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถ ดำเนินการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพ ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัด ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ตลอดจนส่งเสริม ให้นำศักยภาพของพนักงานมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การ พัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนเมือง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๓) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัล ที่เหมาะสม

๔) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๕) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่ใน องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนา ความก้าวหน้า ในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการ ทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุข ในการทำงาน

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้กำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับ ประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑. จัดประชุมประจำเดือน เพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงานความรู้ทั่วไป

๒. จัดประชุมย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

๓. จัดทำเอกสาร/วารสาร เผยแพร่ หรือประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย และแจ้งเวียนตามส่วน ราชการต่าง ๆ

ประเด็นที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

๑. จัดส่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอกที่จัดขึ้น

๒. ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

การพัฒนาบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ผ่านการสร้างแนวทางการ ด้วยหลักการ “การสร้างความสุข (Well-being) ให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) สุขกาย (Physical Well-being)

๒) สุขใจ (Emotional Well-being)

๓) สุขงาน (Intellectual and Occupational Well-being)

๔) สุขสัมพันธ์ (Social and Environmental Well-being)

รวมทั้งการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำอย่างครอบคลุม ทุกมิติซึ่งรวมถึงเครื่องมือ หลักสูตรการพัฒนา และกิจกรรมอื่น ๆ ที่สนับสนุนพัฒนาบุคลากร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและเป็นเครื่องมือสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ที่มีประสิทธิภาพโดยแบ่งนโยบายออกเป็น ๑๐ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง ที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์กร มีการเตรียมการด้านอัตรากำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและประชากรมีแนวทางกำหนดอัตราส่วนรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยโครงสร้าง องค์กรและการบริหารอัตรากำลังกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

๒. ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคล การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการ คัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกันการสรรหาและเลือกสรรบุคคล เพื่อเป็นพนักงานจ้างให้ยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมกันใน โอกาส และประโยชน์ของทางราชการ เป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบ ได้

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง การบรรจุและแต่งตั้งให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้ พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น โดยการบรรจุบุคคลและการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับ การขึ้นบัญชี ผู้ได้รับคัดเลือก และกรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับตำแหน่งให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร มุ่งพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะให้สูงขึ้น เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม องค์กรส่งเสริมการเรียนรู้การจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้พัฒนาทักษะดิจิทัล และปรับเปลี่ยนรูปแบบการท างานและการให้บริการของประชาชนด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนางาน ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ต้องปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ และให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด

๕. ด้านการบริหารการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทตำแหน่งอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม มุ่งเน้นระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร หน่วยงาน ไปสู่ระดับบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร สามารถวัดผล และประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้อง กับนโยบายผู้บริหารและภารกิจในความรับผิดชอบตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การ ปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การ เลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การย้าย การโอน และรับโอนการให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการ บริหารทรัพยากรมนุษย์เรื่องอื่น ๆ รวมถึงมีแนวทางรองรับในกรณีที่บุคลากรไม่ผ่านการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการประจำปี เช่น มีแผนพัฒนา การปฏิบัติราชการรายบุคคล จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เป็นต้น

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ให้คำนึงถึงคุณภาพ และปริมาณงาน ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงานควมมีคุณธรรม และจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยโดยยึดหลักกฎหมายประกาศหลักเกณฑ์และ คำนึงถึงการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นสำคัญ และจัดให้มีสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐาน ที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้

๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานและดำรงตน ตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนเมือง

๘. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ส่งเสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ให้บุคลากรทุกตำแหน่ง โดยจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรเพื่อเตรียมการสำหรับการเลื่อนระดับ หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

๙. ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ดี มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้บุคลากรได้รับอันตรายต่อ ชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

๑๐. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้เกิดความสุขในการ ทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างความผูกพัน ใน องค์การ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และ ประโยชน์สุขของประชาชน

แผนการงานดำเนินงานสำหรับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีรายละเอียด ดังนี้

แผนการดำเนินงาน

นโยบาย	งาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล						
๑. ด้านอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลัง	- การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) - การประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลตามตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) - การคัดเลือกเพื่อนเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์	ไม่ใช้งบประมาณ				
๒. ด้านการสรรหาและ เลือกสรรบุคคล	- การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง - การขอใช้บัญชีพนักงานส่วนตำบลจากบัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ				
๓. ด้านการบรรจุและ แต่งตั้ง	- การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล - การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ				
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล						
๔. ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	- โครงการอบรมหลักสูตร “กรณีศึกษาการเบียดจ่ายเงินเดือนยังชีพผู้สูงอายุที่ไม่ถูกต้อง และเตรียมความพร้อมเป็นหน่วยรับงบประมาณตรงจากสำนักงบประมาณ”	๘,๐๘๐				
	- โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๑๘๐,๐๐๐				

นโยบาย	งาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
	- โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติสำหรับ ผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นในการใช้เงินสะสม เงินทุนสำรองสะสมและการจ่ายขาดเงินสะสม การช่วยเหลือประชาชนในกรณีเกิดภัยพิบัติและกรณีอื่นๆ และการกู้เงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง”	๕๘,๔๑๐				
	- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการบริหารจัดการเอกสารในยุคดิจิทัล Google Drive/Google Forms/Google Sites”	๑๖,๕๖๐				
	- โครงการอบรมหลักสูตร “แนวปฏิบัติการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีและใช้จ่ายเงินสะสม และเสริมความรู้เชิงปฏิบัติในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘”	๘,๐๘๐				
	- โครงการฝึกอบรมสิทธิสวัสดิการบำเหน็จบำนาญข้าราชการและพนักงานท้องถิ่น	๓๔,๐๘๐				
	- โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding)”	๑๔,๗๓๓				
	- โครงการอบรมหลักสูตร “เทคนิคการบันทึกบัญชีแบบง่าย การตรวจสอบข้อผิดพลาด การปรับปรุงบัญชี และปิดบัญชีหน่วยงานภายใต้สังกัด (หน่วยงานลูก) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ด้วยโปรแกรม Excel แบบอัตโนมัติ”	๗,๒๖๐				

นโยบาย	งาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
	- โครงการฝึกอบรม “ชี้ทิศการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงตามแบบ บส.๑-บส.๕ (ว.๓๔๑๒ ลว. ๑๘ ส.ค. ๒๕๖๖) และการจัดทำรายงานการควบคุมภายใน ตามที่หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังกำหนด” - โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น” - โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” - โครงการเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)	๗,๖๖๐ ๗,๐๘๘ ๑๔,๕๖๐ ไม่ใช้งบประมาณ				
๕. การบริหารการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- การประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ - การประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน - การประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ				
๖. ด้านงานสวัสดิการและค่าตอบแทน	- การประชุมคณะกรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนขึ้นเงินเดือนครู และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ - โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ				

นโยบาย	งาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๗. ด้านการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมและ การรักษาวินัย	- โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิก สภา และพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - โครงการส่งเสริมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ - โครงการส่งเสริมบุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวล จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ				
๘. ด้านการส่งเสริม ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	- การดำเนินงานเกี่ยวกับส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) การเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล เลื่อน วิทยฐานะของพนักงานครู และการปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ - การประชุมคณะกรรมการการเลื่อนระดับชำนาญงาน และ ชำนาญการ - การประชุมคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง ทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ไม่ใช้งบประมาณ				
๙. ด้านความปลอดภัยอา ชีวอนามัยและสภาพแวด ล้อมในการทำงาน	- โครงการกิจกรรมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยมุ่งเน้นด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานประจำปี - โครงการออกกำลัง กายเพื่อสุขภาพแก่บุคลากรภายในองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ				
๑๐. การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	- โครงการกิจกรรม ๕ ส - กิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร - กิจกรรมสร้างความผูกพันภายในองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ				