



แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง
อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาคน คนพัฒนาองค์กร องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชนพัฒนาชาติ”

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง รุนใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรม ในองค์กร ให้มีการเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ”

๔. เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณภาพการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๑. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี เหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยการนำการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด/รองปลัด (๐๐)									
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด(๐๑)									
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๑
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ) (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ภารกิจ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๑๘	ยาม (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ภารโรง(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง(๐๔)									
๒๐	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง									
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)									
๒๗	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๙	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ร้องขอ กสอ. สอบ
๓๐	นายช่างเขียนแบบ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง									
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)						-	-	-	
๓๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๔๑	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-	

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เพื่อให้การบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานในปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน เป้าประสงค์การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใด ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รวมทั้งให้คำนึงถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่น ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ตามลักษณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้บรรจุแต่งตั้งจาก

๑. บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ขึ้นบัญชี
 ๒. บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรจากผู้ได้รับการคัดเลือก
 ๓. บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรจาก กรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด
- การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ได้แก่
- การเลื่อนและแต่งตั้งจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้
 - การเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้
 - การเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับการคัดเลือก

๓. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ

ในการสรรหาบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง ได้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หมวด ๔ การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานตามภารกิจหน่วยงานให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาคในโอกาส แก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ได้แก่

๑. การจัดทำโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
- ๒.การจัดทำประกาศรายชื่อพนักงานดีเด่นตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี

๔.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นการส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร ได้แก่

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อให้สอดคล้องกับ
บทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง

๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานตามที่บุคลากรแจ้ง
ความประสงค์

๓. ให้บุคลากรในองค์กรเข้ารับการอบรมผ่านระบบ e-learning ของกรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่น (Local MOOC)

๔. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนท้องถิ่น
พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

๕. โครงการอบรมให้ความรู้แก่พนักงานส่วนตำบลและประชาชนทั่วไป เรื่อง พรบ.ข้อมูล
ข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐

๖. โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสำหรับ
บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น

๗. โครงการส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณ

การจัดการความรู้

กระบวนการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge management Process) เป็นกระบวนการที่
จะช่วยให้เกิดการพัฒนาความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร มีทั้งหมด ๗ ขั้นตอน
ดังนี้

๑. การบ่งชี้ความรู้เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย
อะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องใช้อะไร ณนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ ความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จาก
ภายนอก รักษาความรู้เก่า ก่อจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

๓. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับ
การเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

๔. การประมวลและการกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน
ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

๕. การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้ถึงที่ต้องการได้ง่าย และสะดวก เช่น ระบบ
เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้หลากหลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit
Knowledge อาจทำเป็นเอกสารฐานความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge
จัดทำเป็นทีมระบบทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง
การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

๗. การเรียนรู้ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากการ
สร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

๕. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรม พระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ หมวด ๑ มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมตามวรรคหนึ่งให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ ควรกระทำตลอดจนการกระทำตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง จึงได้ดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดงและจัดทำแนวทางปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ตามแนวทาง การจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ แนวทางประพฤติตนไปในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม นำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

หลักการในการวางแผนทางเดินสายอาชีพต้องเป็นการส่งเสริมให้เกิดการส่งสมักยภาพของทั้งบุคลากรในองค์กร และองค์กรโดยการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมนั้นต้องก่อให้เกิดองค์ประกอบ ๓ ประการ ดัง

ประการที่ ๑ ต้องก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และสั่งสมความรู้ทักษะและสมรรถนะ ดังนั้นการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสม จึงต้อง

- การพัฒนาสั่งสมของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้มีความรู้ความชำนาญมากขึ้น
- การพัฒนาความหลากหลายของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ
- การสร้างสรรค์ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ประการที่ ๒ การวางแผนทางเดินสายอาชีพที่ดีต้องสร้างความชัดเจนในเกณฑ์และกระบวนการในการเลื่อน โอน ย้าย เพื่อให้ความสามารถคัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับคุณสมบัติที่ต้องการในงาน โดยเกณฑ์และกระบวนการที่ดี ควรจะต้องสนับสนุนให้

- สามารถเลือกสรรบุคลากรที่ต้องการในงานและสอดคล้องกับพันธกิจและคุณค่าขององค์กร

- สามารถคัดเลือกให้คนดี คนเก่ง มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงกว่าโดยการเปรียบเทียบ

ประการที่ ๓ ผลของการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจะต้องเพิ่มความสามารถขององค์กรในการเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กร เนื่องจากเป็นระบบที่ทำให้เกิด

- การสร้างขวัญกำลังใจและตอบแทนคนดี คนเก่งขององค์กร
- องค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพในการดึงดูดและเก็บ

รักษาบุคลากรที่มี ศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กร ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ได้ประโยชน์จากศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้น ด้วย

๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง มีการกำหนดให้บุคลากรได้มีความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยกำหนดให้มีการจัดทำคู่มือความปลอดภัย สำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นกฎ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติราชการให้มีความปลอดภัย และลดอุบัติเหตุในขณะที่กำลังปฏิบัติราชการ จัดให้มีสวัสดิการเบิกค่าเช่าบ้าน สวัสดิการเกี่ยวกับศึกษาบุตร และกิจกรรม Big Cleaning Day เป็นประจำ เพื่อให้สถานที่ราชการมีความน่าอยู่ สิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม พัฒนาทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	วิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผู้รับผิดชอบ
โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการในการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรทุกระดับมี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับ การปฏิบัติงานและพร้อม กับการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรในสังกัด	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	๒๑๐,๐๐๐	ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) หน่วยงานมหาวิทยาลัย ผู้จัดการ ฝึกอบรม มีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา	ทุกสำนัก/กอง
โครงการต่อต้านการ ทุจริตและปลุกจิตสำนึก	บุคลากรทุกระดับมี ความรู้ ความเข้าใจใน การต่อต้านการทุจริต และปลุกจิตสำนึก	บุคลากรในสังกัด	ไตรมาสที่ ๓-๔	๒๐,๐๐๐	จัดกิจกรรมฝึกอบรมโดยการเชิญ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นวิทยากร ฝึกอบรม	สำนักปลัด
กิจกรรมส่งเสริมให้ ความก้าวหน้าให้ บุคลากรในสายงาน	บุคลากรทุกระดับมี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับ การปฏิบัติงานและพร้อม กับการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรในสังกัด	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	ไม่ใช้ งบประมาณ	อบรมผ่านระบบ Local Mooc กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น	ทุกกอง/สำนัก

โครงการ/กิจกรรมพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	วิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผู้รับผิดชอบ
โครงการฝึกอบรม จริยธรรม	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความเข้าใจในการปลูกฝัง คุณธรรมและจริยธรรม	บุคลากรใน สังกัด	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	๒๐,๐๐๐	จัดกิจกรรมฝึกอบรมโดยการเชิญ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นวิทยากร ฝึกอบรม	สำนักปลัด
โครงการศึกษาดูงานนอก สถานที่เพื่อพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานฯ	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานและพร้อมทั้ง การเปลี่ยนแปลง	บุคลากรใน สังกัด	ไตรมาสที่ ๑ - ๒	๑๕๐,๐๐๐	จัดกิจกรรมฝึกอบรมโดยวิทยากรที่ เกี่ยวข้องและดูงานนอกสถานที่	สำนักปลัด