



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

ที่ มค ๗๕๒๐๑.๕/๒๑

วันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙

เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

ด้วยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ในการส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม/สัมมนา ทั้งการจัดขึ้นเอง และการเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก โดยให้มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เสนอให้ผู้บริหาร ทราบนั้น

บัดนี้ งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวนันทกานต์ สีเต่า)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็น/หัวหน้าสำนักปลัด.....

มพ ๒๕๖๙

(นายวิชิตศักดิ์ คำพิฑูรย์)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น/ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

๒๕๖๙

(นายประมุข แพงคำ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

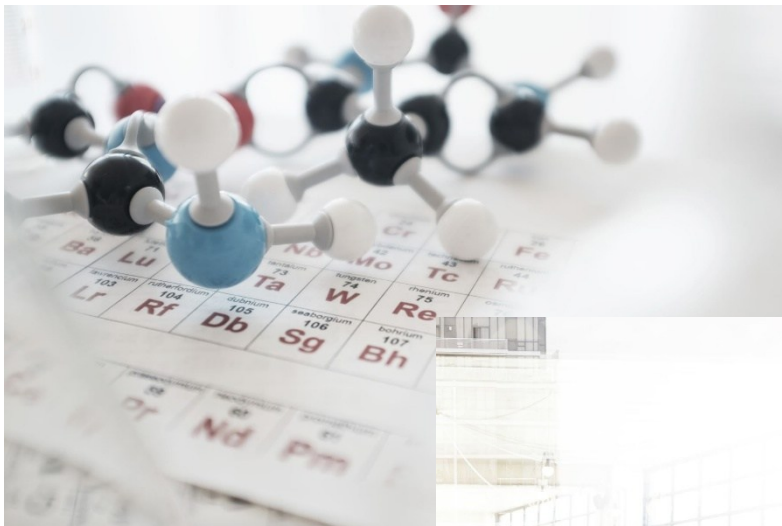
คำสั่ง/ความเห็น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม.....

๒๕๖๙

(นายสมเดช ประทุมไชย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการ ผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

- วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร
- มีการสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนระดับตำแหน่ง การ โอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ ด้วยความถูกต้องและตามกำหนดเวลา
- พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกส่วนราชการ
- สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับสายงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร
- ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้เป็นมืออาชีพ

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีระบบการประเมินผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน กำหนดค่าเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กร โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- การประเมินผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคามและองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมกำหนด โดยมีการ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีหน้าที่ให้คำปรึกษา และพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามผลการปฏิบัติงานจริง และเป็นธรรม พร้อมทั้งนำผลการประเมินฯ ไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือน พนักงานครู เลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ และต่อสัญญาจ้าง พนักงานจ้าง ตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

๔. ด้านการส่งเสริม...

๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

- เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล และสามารถตรวจสอบได้
- มีการจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้าง, ประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการ การเมืองท้องถิ่นฝ่ายบริหาร, ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภาท้องถิ่น รวมทั้ง ข้อบังคับทางวินัยและการรักษาวินัย
- ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรม และมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทำ ตาม หากผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกององค์การบริหารส่วนตำบลทราบโดยเร็ว

๕. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุง ระบบฐานข้อมูล บุคคล ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม พนักงานครู ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง ให้เกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสม ตามที่ระเบียบและ กฎหมายกำหนด
- เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อรักษาคนดี คนเก่งและทำคุณประโยชน์ให้กับองค์กร
- พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน ตามความเหมาะสม และตรงกับ ความ ต้องการของบุคลากร
- ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและ สิ่งแวดล้อมใน การทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด
- จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับแผนการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาคน คนพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้มีทัศนคติ ทักษะที่จำเป็น ในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง

ค่านิยม...

ค่านิยม

“พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความรู้ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้”

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๑. ความรับผิดชอบ

๑) บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓) คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึงเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองการบริหารส่วนตำบลทราบ

ให้นายก...

ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่ง

๒. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๑๕ วัน ทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๓. บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม (ก.อบต.จ.มหาสารคาม) ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนา มากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์/แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การบริหารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับภารกิจ	๑. วางแผนการบริหารจัดการกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพให้สอดคล้อง กับเป้าหมายและภารกิจ วิเคราะห์และกำหนดแนว ทางการบริหารแผน อัตรากำลังประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙	๑. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ๒. การให้โอน/การรับโอนพนักงาน ส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ - ก.ย ๖๙ ต.ค. ๖๘ - ก.ย ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่
	๒.การควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตาม กฎหมายที่กำหนด	๑. รายงานค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคล ตาม มาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.งานบุคคลส่วนท้องถิ่น ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ หากมีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นอาจผลกระทบต่อการบริหารงาน บุคคล รายงานเสนอผู้บริหาร และเสนอ ให้ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใน ปีงบประมาณ พ . ศ . ๒๕๗๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายใน ๓๐ ก.ย. ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
	๓. วางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร ทุกระดับ	จัดทำแผนการสร้างความรู้ความก้าวหน้า สำหรับพนักงานส่วนตำบล ๑. สายงานผู้บริหารท้องถิ่น ๒. สายงานอำนวยการท้องถิ่น ๓. สายงานวิชาการ ๔. สายงานทั่วไป	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ - ก.ย ๖๙ ต.ค. ๖๘ - ก.ย ๖๙ ต.ค. ๖๘ - ก.ย ๖๙ ต.ค. ๖๘ - ก.ย ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์/แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๒.๑ การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้อง กับ ภารกิจ ตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับ เป้าหมาย ภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงาน ตามแผนพัฒนา บุคลากร พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	๑. การฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทาง ความก้าวหน้าของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๘ สายงาน	๑๕๐,๐๐๐ บาท	ต.ค. ๖๘ - ก.ย ๖๙ (หลักสูตร/สายงาน ไม่น้อยกว่า ๓ สัปดาห์)	ทุกส่วนราชการ
		๒. การฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากร ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลง	๑๕๐,๐๐๐ บาท	ต.ค. ๖๘ - ก.ย ๖๙	ทุกส่วนราชการ
		๓. การฝึกอบรมการ พัฒนาและเสริมสร้างการ บริหารงานบุคคลและ องค์กรแห่งการเรียนรู้	๕๐,๐๐๐ บาท	ต.ค. ๖๘ - ก.ย ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
		๔. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรมจริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๕๐,๐๐๐ บาท	ต.ค. ๖๘ - ก.ย ๖๙	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒.๒ ดำเนินการประเมิน ข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใน ความรู้ทักษะและสมรรถนะ	การปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องและตรง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ - ก.ย ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่

๓. ด้านการธำรงไว้และแรงจูงใจ

ประเด็นนโยบาย/แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์/แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร	ประชาสัมพันธ์เส้นทางแห่งความก้าวหน้าในสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค ๖๘ – ก.ย. ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
	สร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	ประกาศผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับดีเด่นประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค ๖๘ – ก.ย. ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

ประเด็นนโยบาย/แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์/แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
จัดให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ยึดถือในหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค ๖๘ – ก.ย. ๖๙	สำนักปลัด
	เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	คำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค ๖๘ – ก.ย. ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
	ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตในองค์กร	แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค ๖๘ – ก.ย. ๖๙	สำนักปลัด