



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนาไหม
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโหม เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโหม ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโหม ขึ้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโหม มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลนาโหม จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูง ในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโหม

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.หลักการและเหตุผล	๔
๒.วัตถุประสงค์	๔
๓.เป้าหมาย	๔-๕
บทที่ ๒ การวิเคราะห์ศักยภาพของ อบต.นาไหม	
วิสัยทัศน์	๖
พันธกิจ	๖
ยุทธศาสตร์	๖
เป้าหมายตัวชี้วัด	๖
การวิเคราะห์ SWOT	๓/
บทที่ ๓ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๘-๑๑
บทที่ ๔ การติดตามนโยบาย กลยุทธ์	๑๒

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล้าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโหม จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และ แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลนาโหม

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโหมในระยะสั้น ของผู้บริหาร

(๑) พนักงานในองค์กรสามารถนโยบายนของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

(๒) การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

(๓) พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ

และประสิทธิผล

ของพนักงานส่วนตำบล

(๑) องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานประเภทบริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

(๒) องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานประเภทอำนวยการให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

(๓) องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานประเภทวิชาการให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

(๔) องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานประเภทปฏิบัติงานทุกคนให้ได้รับการพัฒนา ในแต่ละปีอย่างละ ๑ หลักสูตร/โครงการ

(๕) องค์กรให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

ของประชาชน

- (๑) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาไหม สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว
- (๒) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาไหม ต้อนรับประชาชนเป็นอย่างดีสามารถทำงานให้ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ

๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไหม ในระยะยาว

ของผู้บริหาร

- (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลนาไหมมีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- (๒) องค์การบริหารส่วนตำบลนาไหม สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

ของพนักงานส่วนตำบล

- (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลนาไหม เป็นองค์กรที่น่าอยู่
- (๒) องค์กรให้การสนับสนุนในด้านการศึกษา และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

ของประชาชน

- (๑) องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน
- (๒) องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง
- (๓) องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้
- (๔) พนักงานในองค์กรสามารถสร้างสัมพันธ์อันดีกับประชาชนและสามารถทำให้ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไหม

วิสัยทัศน์ (Vision) การบริหารงานบุคคล

“ ภายในปี พ.ศ.๒๕๖๙ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไหม จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัตราค่าจ้างเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามสายงานของแต่ละคน ที่เห็นว่าเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๒. การประชุมพนักงานส่วนตำบล, พนักงานจ้าง
๓. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานให้ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอกับการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
๔. การปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ
๕. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไข และพัฒนาให้ดีขึ้น

ยุทธศาสตร์

๑. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน
๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๓. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
๔. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
๕. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๗. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานและยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

เป้าหมาย

๑. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
๒. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๓. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคล เพื่อตอบสนองนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโหม ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา และโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ดังนี้

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารมีความกันเองกับเจ้าหน้าที่
๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญสนับสนุนด้านงบประมาณเป็นอย่างดี
๓. มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอ
๔. มีสภาพแวดล้อมที่ดี สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน
๕. อาคาร สถานที่ สิ่งก่อสร้าง ภูมิทัศน์สวยงาม ตั้งอยู่ในเขตชุมชน เข้าถึงได้สะดวก
๖. มีห้องประชุม อุปกรณ์ และสิ่งสนับสนุนต่อการส่งเสริมการเรียนรู้
๗. มีโครงสร้าง นโยบาย คณะกรรมการบริหารและการจัดแบ่งงานที่ชัดเจน
๘. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างองค์กร กับเครือข่ายบริการในพื้นที่
๙. มีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน

๑. เจ้าหน้าที่ขาดความร่วมมือและประสานงานกันในองค์กร
๒. ขาดการติดตามประเมินผลที่ครอบคลุม
๓. ขาดความร่วมมือกันระหว่างฝ่ายงาน
๔. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการทำงานเป็นทีมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
๕. เจ้าหน้าที่ขาดความเข้าใจ มีทัศนคติ และพฤติกรรมที่ไม่เอื้อต่อระบบการทำงานที่มีคุณภาพ
๖. ระบบการสื่อสารและประสานงานภายในองค์กรขาดประสิทธิภาพ
๗. บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานไม่เต็มศักยภาพ,ไม่ตรงสายงาน, มีจำนวนมาก แต่ไม่มีประสิทธิภาพ เท่าที่ควร
๘. เจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอ และทำงานในหน้าที่ไม่ได้อย่างต่อเนื่อง
- ๑๐ อัตรากำลังในบางงาน ไม่เหมาะสม
๑๑. มีการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษาต่อ/ฝึกอบรมน้อย
๑๒. ขาดการวิเคราะห์ข้อมูลที่ครบถ้วน/นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง

โอกาส

๑. หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ผู้นำชุมชน และ อสม. มีความเข้มแข็งและให้ความร่วมมือกับ อบต.เป็นอย่างดี
๓. กลุ่มแม่บ้านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาอาชีพ
๔. ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างกลุ่มเครือข่ายประชาชนและองค์กรส่วนท้องถิ่นและเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่เพื่อพัฒนาองค์กรและทำให้องค์กรเข้มแข็งขึ้น

อุปสรรค

๑. ประชาชนมีความคาดหวังต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูง
๒. ประชาชนไม่มีการพัฒนาต่อยอดในโครงการต่างๆ
๓. การบริหารความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายยังไม่ครอบคลุม/การทำงานเชิงบูรณาการไม่ชัดเจน
๔. ประชาชนไม่เข้าใจการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. สถานการณ์ด้านการเมืองไม่แน่นอน
๖. ประชาชนหวังพึ่งแต่องค์กรส่วนท้องถิ่นเพียงอย่างเดียว
๗. ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ (ไม่ปลอดภัยด้านทรัพย์สิน, เครียด, รายได้น้อย, ท้องถิ่นจัดเก็บภาษีได้น้อย)
๘. วัฒนธรรมท้องถิ่น/สังคมมีการเปลี่ยนแปลง

บทที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ	นโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร(บาท)	หมาย เหตุ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด		
ด้านการบริหาร						
๑	การวางแผนกำลังคน	-การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโหม	๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒	การสรรหาและเลือกสรรบุคคล	-การขอใช้บัญชีพนักงานส่วนตำบลจากบัญชี กสธ.	๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
		-ประชาสัมพันธ์รับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลเพื่อสรรหามาดำรงตำแหน่งตามสายงานที่ว่าง	๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
		-การดำเนินการสรรหาการสอบพนักงานจ้าง	๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
๓	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	-การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล	๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
		-การดำเนินสิ่งจ้างพนักงานจ้าง	๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
๔	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	-ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมโดยคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯ การประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานผลงานต้องมีความชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา	๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
		-พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง	๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
		-การประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่น	๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
		-การประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	

ลำดับ	นโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	หมายเหตุ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด		
ด้านการบริหาร						
๕	การสร้างทางกาวหนาในสายอาชีพ	-การจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลเพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน -การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบลและการเลื่อนวิทยฐานะของพนักงานครูส่วนตำบล -ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน -จัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้า ในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษา	๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
			๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
			๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
			๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	

ลำดับ	นโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร(บาท)	หมายเหตุ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด		
ด้านการพัฒนา						
๑	การพัฒนาบุคลากร	-การปรับปรุงแผนอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ตรงกับความเป็นอยู่โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานแต่ละตำแหน่ง	๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
		-มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม	๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	ค่าเดินทางไปราชการฯ ๒๕๕,๐๐๐ ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม ๒๕๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	-เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งและทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร	๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
		-ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด	๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
		-สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพื่อสร้างความสะดวกและเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้มีความรวดเร็ว	๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
		-กำหนดสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารพนักงานทุกระดับ	๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	

ลำดับ	นโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร(บาท)	หมายเหตุ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด		
ด้านการพัฒนา						
		- ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในด้านต่าง ๆ รวมถึงการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้ง ติดตามและนำผลการประเมินความพึงพอใจของ พนักงานมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อไป	๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
๓	การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	-แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น นโยบายคุณธรรม จริยธรรม ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลนาไหม ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นและส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง รักษาระเบียบวินัย ข้อบังคับจรรยาบรรณของทางราชการ	๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
		-ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ	๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
		-ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
		- ดำเนินการโครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไหม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	๓๐,๐๐๐	
๔	สวัสดิการและค่าตอบแทน	-คำนวณเวลาสำหรับพนักงานปฏิบัติงาน นอกเวลาราชการ การดำเนินการผลตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถกับพนักงานในทุกระดับ	๑ ต.ค.๖๘	๓๐ ก.ย.๖๙	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๙	

บทที่ ๔

การติดตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโหม ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคล ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโหม | เป็นประธาน |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน | เป็นกรรมการ |
| ๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโหมเป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตาม ประเมินผลเสนอ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโหมรับทราบเพื่อพิจารณา