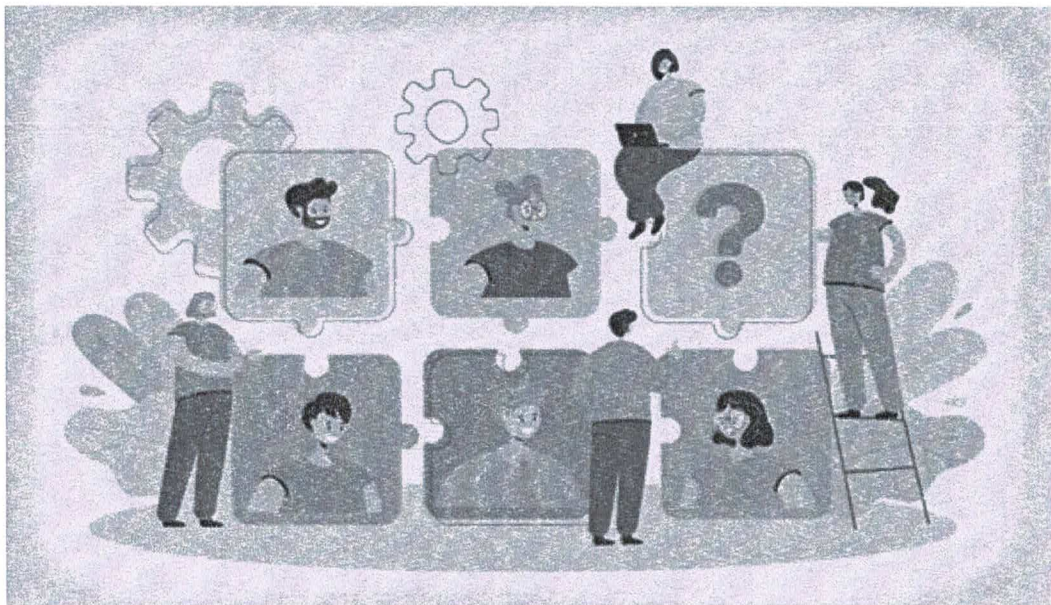




แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทรมากมุ่น  
อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

## คำนำ

ด้วย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูน จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ต่อไป

\*\*\*\*\*

## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. เป้าหมาย	๑ - ๓
๔. การวิเคราะห์ SWOT	๓ - ๕
๕. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๖ - ๑๑

# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

## บทที่ ๑ บทนำ

### ๑. หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ อาจส่งผลทำให้การทำงานขององค์กรไม่มีประสิทธิผล มีความล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อกระบวนการทำงาน ดังนั้น องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลนาเชิงคีรี จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากร ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ต่อไป

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี วิธีการปฏิบัติงาน ตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น

### ๓. เป้าหมาย

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น  
ในระยะสั้นของผู้บริหาร

๓.๑.๑ พนักงานส่วนตำบลสามารถน่านโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่นเป็นไปอย่างโปร่งใสของพนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น

#### ในระยะสั้นของพนักงานส่วนตำบล

๓.๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น ให้การสนับสนุนพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

#### ๓.๓ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น ในระยะสั้นของประชาชน

๓.๓.๑ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น สามารถให้บริการประชาชนอย่างสะดวกรวดเร็ว

๓.๓.๒ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทันท่วงที และประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการ

#### ๓.๔ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะยาว ของผู้บริหาร

๓.๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชิงคีรี มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศทางด้านการบริหารจัดการ

#### ๓.๕ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น ในระยะยาวของพนักงานส่วนตำบล

๓.๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น เป็นองค์กรที่น่าอยู่

๓.๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น ให้การสนับสนุนด้านการศึกษา และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

#### ๓.๖ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น ในระยะยาวของประชาชน

๓.๖.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น มีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

๓.๖.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้

๓.๖.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น สามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน และทันท่วงที

๓.๖.๔ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน และสามารถทำให้ประชาชนพึงพอใจในการรับบริการ

**องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาและโอกาสการเจริญก้าวหน้าในอนาคต โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ดังนี้**

#### **๑. การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค SWOT)**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่นนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของ การพัฒนาท้องถิ่น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ทิศทางในการพัฒนาท้องถิ่นจำเป็นต้องใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์เป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนา นอกจากนี้จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการท้องถิ่นเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารราชการและการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีส่วนร่วมและมีโอกาสเข้าถึงบริการสาธารณะอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นการพัฒนาและแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดและหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ในจังหวัด เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่นกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

**๒. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่นวิเคราะห์ด้วยเทคนิค (โดยเทคนิค SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) สำหรับวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้มีการวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา ด้านต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทาง และแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ใน**

การกำหนดการดำเนินงานในอนาคต และเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์กับวิสัยทัศน์พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่นที่ได้กำหนดไว้ดังนี้

### ๒.๑ การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

- (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีการทำงานที่ยึดการวางแผนเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการงาน คน เงิน ตามความเหมาะสม
- (๒) ประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน ได้รับข้อมูลข่าวสารขององค์กรให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงาน ให้ความร่วมมือ อีกทั้งยังให้เสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
- (๓) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชนและเคารพกฎ กติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี
- (๔) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี
- (๕) พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและหาความรู้เพิ่มเติมภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน
- (๖) พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำงานโดยยึดมั่นในการสร้างความเป็น “เจ้าของ” ร่วมกันพัฒนาวิธีการ และขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นที่พึงพอใจผู้รับบริการ
- (๗) มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนา งบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลัง ภายใต้ความเข้าใจตรงกัน ในบทบาทอำนาจหน้าที่ ของทุกภาคส่วนในเขตตำบลโนนหมากมุ่น คือ ประชาคม สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมาย โดยเคร่งครัด
- (๘) สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายใน และมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

### ๒.๒ การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness ) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

- (๑) ตำบลโนนหมากมุ่น มีพื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตพื้นที่ชายแดน ซึ่งมักเป็นอุปสรรคในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมและสาธารณสุข
- (๒) ปัญหาประชาชนขาดโอกาสทางการศึกษา
- (๓) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รายได้ต่อปียังน้อย
- (๔) ปัญหาการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึง
- (๕) การพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้

การเน้นในเรื่องการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น

### ๒.๓ การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

(๑) นโยบายของรัฐบาล ที่ได้สนับสนุนแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดย กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึ่งตนเองและการตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เองส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วม ในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาประเทศที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อให้ประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๒.๔ การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

(๑) เนื่องจากสภาพภูมิประเทศของตำบลโนนหมากมูนการเดินทางมาติดต่อหน่วยงานทางราชการต้องใช้เวลาและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนบางพื้นที่ไม่สะดวกในการใช้บริการ

(๒) เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่รวดเร็ว กระแสบริโภคนิยมและกระแสวัฒนธรรมจากภายนอก ส่งผลต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ วัฒนธรรมของชุมชนท้องถิ่นในบางเรื่องเปลี่ยนแปลงไป

(๔) โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนที่ใช้สัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ มีสภาพชำรุด ทรุคโทรม เป็นหลุม บ่อดินลูกรัง หรือมีสภาพเป็นถนนล้าลอง ในช่วงฤดูฝนบางช่วงมีดิน

(๕) ขาดแคลนอัตรากำลัง ที่จะสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กร



## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

#### แผนดำเนินการ

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
๑. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ร้อยละของพนักงานบรรจุใหม่ เข้ารับการอบรมเชิงปริมาน - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๓๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑) การฝึกอบรม	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
พัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับ สมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน	การพัฒนาองค์ความรู้ (knowledge Management :KM) จัดส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงานที่มีในแผน อัตรากำลัง	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสาย งาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานใน สายงาน ร้อยละ ๙๐	๒๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	- สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
พัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับ สมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน	กิจกรรมสำรวจทักษะด้าน ดิจิทัลของพนักงานในสังกัด (Digital Government Skill Self – Assessment)	ร้อยละของผู้ลงทะเบียนร่วมกิจกรรม เชิงปริมาณ - บุคลากรลงทะเบียนร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล ผ่าน เกณฑ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านดิจิทัลร้อยละ ๙๐	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	- องค์กรบริหารส่วนตำบล โนนพนาถ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรเพื่อ รองรับความก้าวหน้า ในสายงาน	กิจกรรมให้ความรู้และ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้ บุคลากรในสายงาน	<b>ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม</b> <b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรเข้าใจเส้นทาง ความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีหลักการปฏิบัติงาน บุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	๒๐๐,๖๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑) การฝึกอบรม	- กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น - องค์การบริหารส่วนตำบล โนนหมากมูน
๓. พัฒนาบุคลากรให้ เป็นคนที่มีความรู้คู่ ความดี	โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมากีบาลใน หน่วยงาน ให้กับบุคลากร	<b>ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม</b> <b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้ารับการพัฒนា ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ใน การปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑) การฝึกอบรม	- องค์การบริหารส่วนตำบล โนนหมากมูน

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
พัฒนาบุคลากรให้เป็น คนมีความรู้คู่ความดี	กิจกรรมประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการ ดำเนินการของหน่วยงาน ภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้เสียภายใน)	ร้อยละผู้เข้าทดสอบ เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าทดสอบ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจใน การประเมิน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีฐานข้อมูลการประเมิน เพื่อใช้ในการบริหารงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑) การฝึกปฏิบัติ	- สำนักงาน ป.ป.ช. - องค์กรบริหารส่วนตำบล โนนหมากมุ่น
ส่งเสริมให้บุคลากรมี คุณธรรมจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน	โครงการเผยแพร่ให้ความรู้ ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง ผู้มีส่วนได้เสีย การสร้าง จิตสำนึก ทางสื่อสังคม ออนไลน์ (Facebook Line website ขององค์กร)	ร้อยละการเข้าร่วมกิจกรรม เชิงปริมาณ - พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความ เข้าใจ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานบริหารงานด้วยความ โปร่งใสตรวจสอบได้	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	- องค์กรบริหารส่วนตำบล โนนหมากมุ่น

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
ส่งเสริมให้บุคลากรมี คุณธรรมจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้าน ศาสนาและวัฒนธรรม ที่สำคัญของชาติ และการ บำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม <b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ ร้อยละ ๘๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากร มีความพึงพอใจใน กิจกรรม ร้อยละ ๘๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - บุคลากรได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน	๘๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑) การฝึกอบรม	- องค์กรบริหารส่วนตำบล โนนหมากมูน
ส่งเสริมให้บุคลากรมี คุณธรรมจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมด้านวินัยและรักษา วินัยในการทำงาน	ร้อยละของบุคลากรที่มีหน้าที่ด้าน วินัยเข้ารับการอบรม <b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๖๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ ร้อยละ ๘๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	๑๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑) การฝึกอบรม	- กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น - สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
๕. พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ยอมรับการการ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ในโครงการพัฒนาศักยภาพ การบริหารงาน	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ ในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีศักยภาพในการ บริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพในการบริหารงาน	๘๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑) การฝึกอบรม	- กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น - สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๖. ส่งเสริมและพัฒนาให้ บุคลากรร่วมมือกับ เครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพ ประชาชน	กิจกรรมการมีส่วนร่วมใน การป้องกันการทุจริตของ หน่วยงานราชการ	จำนวนครั้งที่หน่วยงานเข้าร่วม กิจกรรม เชิงปริมาณ - จำนวนครั้งที่หน่วยงานส่งบุคลากร เข้าร่วมกิจกรรมด้าน การป้องกัน การทุจริต เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่มีเจตสำนึกในการต่อต้าน การทุจริต เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็น แบบอย่างที่ดี	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑) การฝึกอบรม	- กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น - สำนักงาน ป.ป.ช.