



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลดอกคำ
อำเภอนาดัว จังหวัดเลย

คำนำ

เทศบาลตำบลนาดอกคำ ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ โดยคำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการ อย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารงาน ระบบคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรเทศบาลตำบลนาดอกคำ ทุกตำแหน่ง มีความรู้ ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์ และการปฏิบัติราชการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินการปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงานการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

เทศบาลตำบลนาดอกคำ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ - วิสัยทัศน์ - พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) - ค่านิยม - เป้าประสงค์	๑
๓. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล - ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒
๔. วิธีการพัฒนาศูนย์สุขภาพ	๕
๕. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕
๖. นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๖
๗. แผนการดำเนินงาน	๑๐

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อบังคับให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงาน ในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒. พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ ‘พัฒนาความรู้’ ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้ง ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิด ความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้ อย่างเหมาะสม

๒. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การ พัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๒.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นตำบลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการศึกษาก้าวหน้า พัฒนาวัฒนธรรมประเพณี มุ่งสู่เกษตร ท่องเที่ยวที่ดีและปลอดภัย”

๒.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและพัฒนาศักยภาพของคนให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม มี วัฒนธรรมมุ่งสู่สังคมที่มีคุณภาพ

๒. สร้างความมั่นคงของเศรษฐกิจชุมชน การส่งเสริมภาคเกษตรและอุตสาหกรรม

๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคให้มีประสิทธิภาพ
๔. พัฒนาประชาธิปไตยและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๕. พัฒนาการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการเมืองที่ดี
๖. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น
 ๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมมีความรู้ ทักษะคติ ทักษะที่ จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัว สู่ยุคดิจิทัล
 ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ ป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
 ๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและ การทำงาน
 ๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่ เหมาะสม
 ๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
 ๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ใน องค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๓ ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

๒.๔ เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสาย อาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขใน การทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๓. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสวรรค์ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของ องค์การ

บริหารส่วนตำบลดงสวรรค์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดงสวรรค์ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนัก ร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความ เข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลดงสวรรค์ ยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของ การพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้เน้น การส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อน วัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ การศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้ง เศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒)พ.ศ.๒๕๕๙ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหาร ส่วนตำบล โดยใช้ เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลชำใหญ่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถ วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถ กำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ ดังกล่าวถูก กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ (มาตรา๖๗,๖๘) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙ (มาตรา ๑๖) ดังนี้ (๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา๖๘ (๒))
- ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๕) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

ผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๑๖

- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ (GO))
- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา๑๖ ())
- ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- ๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

- (ก) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
 - ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(ม))

- ๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
 - ๔) การจัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
 - ๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖
 - ๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
 - ๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
 - ๘) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ
- ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- ๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- ๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- ๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๒๘ (๗))
- ๕) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- ๖) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- ๗) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- ๘) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- ๙) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูล ฝอย และ สิ่งปฏิกูล

(มาตรา ๖๗ (๒))

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗
- (๘))
- ๒) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
 - ๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๔)) ๔) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวของ ดังนี้

- ๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่' ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความ
- จำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๒))

๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖๑๖))

๓) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่ คณะกรรมการ ประกาศกำหนด^๖
(มาตรา ๑๖ (๓๑))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่ กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไข ปัญหา ของ องค์การบริหารส่วนตำบลดงสวรรค์ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความ ต้องการ ของ ประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้อง สอดคล้อง กับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ ๓.๑ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

(๑) ภารกิจหลัก

- ๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๔) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๕) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๖) การส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว
- ๗) การส่งเสริมการเกษตร
- ๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) ภารกิจรอง ๕

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๓) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๔) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๕) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๗) การวางแผน และการส่งเสริมการลงทุน

๔. วิธีการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลดงสวรรค์เป็นหน่วยงานดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับ สถาบัน พัฒนา บุคลากรท้องถิ่น หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรมโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ตามความ จำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๓.๑ การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่ จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วน ตำบล ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๓.๒ การฝึกอบรม / การอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลดงสวรรค์เองหรือ สำนักงาน ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชรหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการ ปกครอง ท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะ สนับสนุน งบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโทแก่พนักงานส่วนตำบล

๓.๓ การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้อง กับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓.๕ การสอนงาน/แนะนำให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ 'สอนงาน/แนะนำให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา' ก่อนมอบหมายงาน

๓.๖ การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๓.๗ การประชุมจะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๕. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลดงสวรรค์ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนา ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลดงสวรรค์ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตาม นโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชน เป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่ 'เปิดเผย โปร่งใส' ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่ง กันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่าง กันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไป ข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนอง ความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ 'ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถ เรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้ หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ (web site) โซเชียลมีเดีย (Social Media) หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้ กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการ ตอบสนอง กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงสวรรค์ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่ การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลดงสวรรค์ เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็น การหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหาร ส่วนตำบลดงสวรรค์ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๗
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๖. นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ ภาครัฐต้องมีขนาดที่ เหมาะสมกับบทบาทภารกิจปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัยและ ประพฤติ มิ ชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลัก คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อน ภารกิจ ยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่ เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและ พัฒนา บุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คน

ดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้ การปฏิบัติ ราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาค ส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลดงสวรรค์ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสุขภาพ
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านทรัพยากรสิ่งแวดล้อม
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคม และวัฒนธรรม
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลดงสวรรค์ จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อน ภารกิจ ของ องค์การ บริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้ ๑. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก องค์การ บริหารส่วนตำบลดงสวรรค์ เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือก บุคลากร หรือบรรจุ แต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากร ภายในเพื่อ แต่งตั้งให้ ดำรง ตำแหน่งในระดับที่ 'สูงขึ้น โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการ ตาม หลักเกณฑ์ และ วิธีการที่ 'ระบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากรมา ใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ 'มีความรู้' ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ ที่ สอดคล้อง กับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ องค์การบริหารส่วนตำบลดงสวรรค์ มีการบริหารงาน บุคคลอย่าง มี ประสิทธิภาพ

๒. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ ๘ องค์การบริหารส่วนตำบลดงสวรรค์ ตระหนักถึง ความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ที่เป็น เครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงาน สามารถ บรรลุเป้าหมายที่ 'วางไว้โดยมีการ ให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่าง เหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผล การปฏิบัติงาน ประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลดงสวรรค์ ได้มี นโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุก ประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการ กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มี ความสอดคล้องกับนโยบาย ผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผล ให้การปฏิบัติงานรายบุคคล ผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษ ตามระเบียบแบบแผนของทาง ราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทน อื่น เป็นต้น

๓. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลดงสวรรค์ ได้ให้ความสำคัญ ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล เป็นอย่าง มาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน นั้น ถือเป็นปัจจัยหลักที่ จะช่วย ส่งเสริมการ บริหาร และพัฒนาให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ดงสวรรค์ เป็นบุคลากรมีความรู้' ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและ การเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบล ใหญ่ จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อ สร้างคุณภาพของบุคลากรให้ สามารถเรียนรู้' และพัฒนาตนเองได้เต็มตาม

ศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรร และตั้งงบประมาณในการ พัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะ ต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้ แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้ง หลักสูตรที่ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือ หลักสูตรของ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่ จัดการอบรม

๔. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน องค์การบริหารส่วนตำบลดงสวรรค์ คำนึงถึงการจัดสวัสดิการ ที่นอกเหนือจากสวัสดิการ พื้นฐาน ตามที่รัฐ เป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มี ค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับ พนักงานส่วน ตำบลที่ ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการ ปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ

๕. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลดงสวรรค์ เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้าง ความ ผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบาย ที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรม จริยธรรม มีการ ทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกัน แล้ว จะเป็นปัจจัยที่ ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับ หน่วยงานได้ รวมทั้ง สร้างสรรค์ผลงานที่เป็น ประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ องค์การบริหารส่วน ตำบล ข้าใหญ่ ได้จัดสรร งบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อ ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มี กิจกรรมร่วมกัน เช่น โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โครงการส่งเสริมประเพณีสงกรานต์ โครงการ ส่งเสริมประเพณีถวาย เทียนพรรษา ฯลฯ

๖. นโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลดงสวรรค์ เล็งเห็นความสำคัญในการ เติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ สำคัญ ในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจาก ทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดงสวรรค์ จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริม การมีนโยบายในการ นำเสนองาน ๙ การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กรเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา

๗. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์การบริหารส่วน ตำบลดงสวรรค์ ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการ จัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรใน สังกัดมีสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ดี มีความ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้ พนักงานในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ดงสวรรค์ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแล และขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดของกิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			
					ไตรมาส ที่ ๑	ไตรมาส ที่ ๒	ไตรมาส ที่ ๓	ไตรมาส ที่ ๔
๑	การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทบทวน ปรับปรุง	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง โครงสร้าง ให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวม	ไม่ใช้ งบประมาณ	สำนักปลัด	←	→		→
๒	การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าง และร้องขอให้ กสท. ดำเนินการ สอบแข่งขัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	สำนักปลัด	←	→		→
๓	การโอนพนักงานส่วน ตำบล	มีการประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตาม จำนวน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าง การให้โอน พนักงานส่วนตำบล ตามความประสงค์ของพนักงาน ส่วนตำบล	ไม่ใช้ งบประมาณ	สำนักปลัด	←	→		→
๔	การสรรหาและ เลือกสรร พนักงาน จ้าง	มีการดำเนินการเสนอขอความเห็นชอบ ก.อบต. และ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ว่าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	สำนักปลัด	←	→		→
๕	การลาออก	มีการดำเนินการเสนอขอความเห็นชอบ ก.อบต. ลาออก ของพนักงานส่วนตำบล,พนักงานจ้าง ให้มี ผลได้ทันตาม ความประสงค์	ไม่ใช้ งบประมาณ	สำนักปลัด	←	→		→

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดของกิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			
					ไตรมาส ที่ ๑	ไตรมาส ที่ ๒	ไตรมาส ที่ ๓	ไตรมาส ที่ ๔
๑	พัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร	จัดส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง อบรมตามสายงาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนสายงานทั้งหมด	๓๐๐,๐๐๐	ทุกสำนัก/ กอง	←	←	←	→
๒	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ของผู้บริหาร พนักงาน พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล ดงสวรรค์	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง มีจิตสำนึกความเป็นคนดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ได้รับการอบรม ร้อยละ ๙๐	๒๐,๐๐๐.-	สำนักปลัด			↔	
๓	กิจกรรมพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ ทำงานน้าอยู่ (๕ ส.) จัดกิจกรรม ลักษณะ “BIG Cleaning Day”	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ให้เป็นระเบียบเรียบร้อยสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างสะดวกรวดเร็ว และประหยัดทรัพยากร	ไม่ใช่ งบประมาณ	ทุกสำนัก/ กอง	←	←	←	→
๔	กิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม หรือ กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญตนต่อสาธารณะ ฯลฯ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง มีส่วนร่วมในการพัฒนา ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๙๐	ไม่ใช่ งบประมาณ	ทุกสำนัก/ กอง	←	←	←	→
๕	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง ได้รับการประเมินไม่ต่ำกว่า ระดับดีของปีงบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ทุกสำนัก/ กอง	←	←	←	→

