

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์
อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ ให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร ให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรมปลอดทุจริตเป็นราชการที่สร้างและ ส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบ และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ จึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ ตลอดจนส่งเสริมให้มีศักยภาพของบุคลากรในองค์กรมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑.วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์

“แม่กรณ์นำอยู่ มุ่งสู่การส่งเสริมศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง คู่เคียงโครงสร้างพื้นฐาน บริหารจัดการ โปร่งใส”

๒.พันธกิจองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์

- ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
- ๒.๒ สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๓ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
- ๒.๔ พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

๓.เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์

- ๓.๑. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพสูงสุด มีความสามารถ ทักษะ ความรู้ และ สมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓.๒. บุคลากรในองค์กรมีการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓.๓. บุคลากรในองค์กรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมการ ทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๓.๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบล และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๔.ประเด็นยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์

สนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวไปข้างหน้า เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จ และเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง

๕.กลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์

- ๕.๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงานอย่างสูงสุด
- ๕.๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๕.๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
- ๕.๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารให้มีทักษะการจัดการและภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

๖.อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๑. ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒)

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
 - (๑/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว
 - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
 - (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (๕) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ ประชาชนรวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อ ความเสมอภาคทางการศึกษา
 - (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 - (๗) คัดค้าน การดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้
- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
 - (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
 - (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
 - (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
 - (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
 - (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
 - (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
 - (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
 - (๑๒) การท่องเที่ยว
 - (๑๓) การผังเมือง

๖.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ.๒๕๔๒

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบ การบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (๔) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และ สถานสถานอื่น ๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๗.แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๒ ปรับปรุงและกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่ ๒ การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

ประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๓ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

การส่งเสริมปลูกจิตสำนึกรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และสร้างเสริมให้พนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างปฏิบัติ ตามระบบคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้อง ได้แก่ การจัดโครงการอบรม คุณธรรม จริยธรรม, โครงการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต

ประเด็นที่ ๔ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ การจัดทำรายงานสารสนเทศกำลังคน โดยทำการปรับปรุงข้อมูลกำลังคนขององค์การ บริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ให้เป็นปัจจุบัน และสามารถจัดพิมพ์เพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงานได้

ประเด็นที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจขององค์การ บริหารส่วนตำบลแม่กรณ์เพื่อสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กร

๘.แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์

การพัฒนาบุคลากรภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์มีแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดย การสร้างให้องค์กรเป็น Happy workplace ดังนี้

๑. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรจะช่วยให้มีความผูกพันกัน และเข้าใจ กระบวนการทำงานซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ระบบการทำงานมีความคล่องตัวมากขึ้น

๒. ใช้ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจทางเลือกในการทำงานแบบยืดหยุ่น ซึ่งจะต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับแต่ละคนแต่ละตำแหน่ง จึงจะทำให้ให้องค์กรได้บุคลากรที่มีศักยภาพมากขึ้น

๓. มีการวางแผนพัฒนาอาชีพให้ก้าวหน้า องค์กรต้องพร้อมให้ข้อเสนอแนะหรือช่วยออกแบบความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากรด้วย

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะใหม่ การเรียนรู้ที่ไม่ใช่แค่การเรียนรู้ในองค์กรเพียงอย่างเดียว แต่คือการเรียนรู้ภายนอกด้วยเช่นกัน จึงจะทำให้เกิดงานใหม่และทักษะใหม่ๆตามมา

๕. ชื่นชมและให้กำลังใจกับพนักงาน การชื่นชมถือเป็นการให้กำลังใจที่ดีที่สุด และควรให้คำแนะนำที่สามารถนำไปวิเคราะห์ และ แก้ปัญหาเพื่อให้เกิดการพัฒนาของบุคลากรที่ดีขึ้นได้

๖. มอบผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สร้างความสุขให้คนทำงานได้ ซึ่งไม่เพียงการมอบสวัสดิการพื้นฐาน แต่รวมไปถึงสวัสดิการด้านความปลอดภัยและความสะดวกสบายในองค์กรด้วย

๘.แผนดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ มีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรม	งบประมาณ	หมายเหตุ
นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล				
๑. ด้านโครงสร้างและการบริหาร	๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	ไตรมาสที่ ๓ - ๔ (เมษายน – กันยายน)	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๑.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	ครั้งที่ ๑ = มีนาคม – เมษายน ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ = สิงหาคม – ตุลาคม ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒. ด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	ไตรมาสที่ ๑ (ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๖๗)	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๒.๒ การพัฒนาบุคลากรตามแผนการฝึกอบรมของ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น - ผู้บริหาร/ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูฯ - พนักงานจ้าง	ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)	๒๕๐,๐๐๐	
	๒.๓ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย - แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) - ค่าตอบแทนคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ความรับผิดชอบทางละเมิด - ค่าตอบแทนคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย	ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)	๕,๐๐๐ ๕,๐๐๐	
	- การแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์	ไตรมาสที่ ๔ (กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๘)	ไม่ใช้งบประมาณ	

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรม	งบประมาณ	หมายเหตุ
๓. ด้านอัตรากำลังและการบริหารกำลัง	๓.๑ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	(ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘)	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๓.๒ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการเลื่อนระดับให้กับพนักงานให้สูงขึ้น	(ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘)	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๓.๓ การสรรหาพนักงานจ้างตำแหน่งที่ว่าง	(ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘)	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๓.๔ ดำเนินการร้องขอให้ คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง และการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ (สายงานบริหาร)	(ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘)	ไม่ใช้งบประมาณ	
๔. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๔.๑ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การต่อสัญญาจ้าง และการค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ๔.๒ สวัสดิการอื่นๆ	ครั้งที่ ๑ = มีนาคม – เมษายน ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ = สิงหาคม – ตุลาคม ๒๕๖๘	๑๔,๘๘๒,๓๘๘	
๕. ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	๕.๑ การประชุมผู้บริหาร และการประชุมส่วนราชการภายในระดับกอง	(ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘)	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๕.๒ กิจกรรมภายในหน่วยงาน - กิจกรรม ๕ ส	(ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘)	ไม่ใช้งบประมาณ	
	- ค่าใช้จ่ายด้านรัฐพิธี	(ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘)	๕,๐๐๐	
๖. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศและแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	๖.๑ การปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) และรับรองข้อมูลทุกวันที่ ๕ ของเดือน	(ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘)	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๖.๒ ระบบเรียนรู้ทางออนไลน์ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (Local MOOC)	(ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘)	ไม่ใช้งบประมาณ	

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรม	งบประมาณ	หมายเหตุ
แผนพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์				
ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรบนพื้นฐานสมรรถนะ	๑. โครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ตาม แผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น	ไตรมาสที่ ๑ – ๔ (ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘)	๒๕๐,๐๐๐	
	๒. โครงการนิเทศพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ โอน(ย้าย) พนักงานจ้างที่ได้รับการสรรหา	ไตรมาสที่ ๑ – ๔ (ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘)	ไม่ใช้งบประมาณ	
ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มี คุณธรรม จริยธรรมจิต สาธารณะ และธรรมาภิบาล	๑. โครงการฝึกอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	ไตรมาสที่ ๓ – ๔ (ระหว่างเดือน กรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๖๘)	๕๐,๐๐๐	
ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การส่งเสริมพัฒนาสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้และมีส่วนร่วม	๑. โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ไตรมาสที่ ๓ – ๔ (ระหว่างเดือน กรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๖๗)	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๒.โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - โครงการ	ไตรมาสที่ ๑ – ๔ (ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗)	ไม่ใช้งบประมาณ	
	-โครงการสืบสานจัดงานประเพณีหล่อเทียนพรรษา	ไตรมาสที่ ๓ – ๔ (ระหว่างเดือน กรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๖๘)	๒,๐๐๐	
	-โครงการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมภูมิปัญญา ท้องถิ่น	ไตรมาสที่ ๒ (ระหว่างเดือนมีนาคม – เมษายน ๒๕๖๘)	๕๐,๐๐๐	
	- กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	ไตรมาสที่ ๑ – ๔ (ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗)	ไม่ใช้งบประมาณ	

ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. กิจกรรมการออกกำลังกาย	ไตรมาสที่ ๑ – ๔ (ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗)	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๒. กิจกรรมส่งเสริมให้มีระบบสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากรนอกเหนือจากสวัสดิการที่รัฐจัดให้	ไตรมาสที่ ๑ – ๔ (ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗)	ไม่ใช้งบประมาณ	