

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย
อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

การบริหารงานบุคคลของราชการส่วนท้องถิ่น ที่มีการเกี่ยวข้องกับประชาชนโดยพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวคิดของรัฐบาล เพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งบางภารกิจต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย คล่องตัว และเสริมสร้างขีดความสามารถสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร ให้มีความรอบรู้พร้อมที่จะสนองตอบต่อการกิจอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่นในแต่ละด้านตามยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการการบริหารส่วนตำบลคำเตย ได้ให้ความสำคัญและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจระเบียบ แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างที่ดี โดยได้วางแผนการบริหารและพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบด้านความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

"พัฒนาคน คนพัฒนาองค์กร องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชนพัฒนาชาติ"

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคิด ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

๓. ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

๔. เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินสว่าง

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับประชาคมท้องถิ่นส่วนราชการรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินสว่าง ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารจัดการน้ำ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล เป้าประสงค์

- เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารจัดการน้ำ ปรับปรุง อนุรักษ์ และฟื้นฟูแหล่งน้ำ และการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมในเขตพื้นที่

ตัวชี้วัด

- จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนา จำนวนครัวเรือนที่มีการบริหารจัดการขยะ และจำนวนพื้นที่สีเขียวที่เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. การบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตรอุปโภค บริโภค
๒. การพัฒนา ปรับปรุงอนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำดอยบูรณาการร่วมกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
๓. การจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมและสนับสนุนการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์จากฐานเกษตรกรรมและทุนทางวัฒนธรรม เป้าประสงค์

- เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์จากฐานเกษตรกรรมและทุนทางสังคมและวัฒนธรรม

ตัวชี้วัด

- จำนวนประชาชนที่มีอาชีพมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการสร้างงานและพัฒนารายได้
๒. ส่งเสริมการผลิตและการพัฒนาสินค้าชุมชน
๓. เพิ่มศักยภาพการผลิตทางการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างสังคมชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

- ประชาชนทุกกลุ่มวัยในเขตพื้นที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตสามารถเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานของภาครัฐ

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของจำนวนประชาชนที่สามารถเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานของภาครัฐเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจฐานราก
๒. การสร้างความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคมของประชากรทุกช่วงวัย
๓. การเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีของคนทุกช่วงวัย
๔. การเสริมสร้างสังคมคุณภาพผู้สูงอายุเชิงรุก
๕. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและความมั่นคงของมนุษย์
๖. การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๗. การเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและพลังทางสังคมเพื่อการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลตลอดช่วงชีวิตและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งระบบ เพื่อไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้และคนคุณภาพ

เป้าประสงค์

- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาการเรียนรู้และเปิดพื้นที่การเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบรวมทั้งปรับปรุงระบบนิเวศพื้นที่สาธารณะที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการใช้ชีวิต

ตัวชี้วัด

- จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษา และจำนวนกิจกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการศึกษาเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา
๒. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับประชาชน
๓. การพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการและองค์กรดิจิทัล
๔. พัฒนาบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์หลักสู่ความสำเร็จ มีการกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังคน สมรรถนะ ฝีมือทักษะ ความสามารถของบุคลากร พร้อมด้วยแผนการฝึกอบรมเพื่อให้ได้ระดับมาตรฐานที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค และระบบนิเวศของชุมชนเพื่อนำไปสู่ชุมชนที่น่าอยู่ มั่นคงและยั่งยืน

เป้าประสงค์

- มุ่งพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่และรองรับการยกระดับทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในอนาคต รวมทั้งมุ่งเน้นการพัฒนาระบบนิเวศฟื้นฟูสภาพสิ่งแวดล้อมและพัฒนาเทคโนโลยีในการบริหารจัดการสู่การเป็นชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด

- จำนวนโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาเชื่อมโยงภาคการผลิตทั้งภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ
๓. พัฒนาระบบนิเวศของชุมชนเพื่อไปสู่การพัฒนาพื้นที่และชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน
๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและระบบบริการสาธารณะให้สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตและส่งเสริมศักยภาพของประชาชนอย่างเต็มรูปแบบ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารจัดการน้ำ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์จากฐานเกษตรกรรมและทุนทางวัฒนธรรม	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างสังคมชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลตลอดช่วงชีวิตและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งระบบ เพื่อไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้และคนคุณภาพ	๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
	๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
	๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
	๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค และระบบนิเวศของเมืองเพื่อนำไปสู่ชุมชนที่น่าอยู่ มั่นคงและยั่งยืน	-

๖. กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน
	กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี
	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต
	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่ายหน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน
	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับภารกิจ ของ อบต.คำเตย	- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ เพื่อรองรับภารกิจของ หน่วยงานและพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้ สอดคล้องกับส่วนราชการ ในปัจจุบัน - ทบทวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับภารกิจ	ครั้งที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ
	๑.๒ ดำเนินการตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อสรรหา พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนการลาออกหรือ โอนย้าย	- การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ซึ่งเป็น ตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - รายงานตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่ว่างให้ กสธ. ดำเนินการ สอบแข่งขัน เพื่อทดแทนตำแหน่งว่าง - ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง - การบรรจุแต่งตั้ง/โอน(ย้าย)	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการตามแผน	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีการสำรวจ ความต้องการของส่วนราชการในองค์กร	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาแต่ละตำแหน่ง	- มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถตรงตามสายงานอย่างน้อยคนละ ๑ ครั้ง/ปี	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	๓๕๐,๐๐๐
,	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงาน ให้อยู่ในระบบ E-Learning	- ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก มีการเผยแพร่ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ เช่น การส่งไฟล์ระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เพื่อให้ความรู้กับบุคคลในองค์กร ผ่าน Line กลุ่ม และจัดทำเอกสารสรุปความรู้ที่ได้รับเพื่อนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชา	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒.๔ มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ตามความรู้ ทักษะ เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะ	- มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม) รอบที่ ๒ (๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน) - การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง - การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒.๕ การดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งนำผลการประเมินมาพัฒนา	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
	๒.๖ โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	- จัดอบรมโดยเชิญวิทยากรจาก สภ.จ.นครพนม มาให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ และให้ความรู้และข้อคิดเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๑ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗	๑๐,๐๐๐
	๒.๗ โครงการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร	- ศึกษาดูงานจากหน่วยงานหรือองค์กรอื่น โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร และนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในพื้นที่	๑ ม.ค.๖๗ - ๓๑ มี.ค.๖๗	๒๕๐,๐๐๐
๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงานมีการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ และให้คำปรึกษา	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- มีการบันทึกและปรับปรุงข้อมูล ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และทันกำหนดเวลา ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
	๓.๓ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ และแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อความเป็นธรรม เสมอภาค และมีประกาศเชิญเกียรติผู้ที่ได้รับผลการประเมิน “ดีเด่น”	ครั้งที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ
๔. ด้านคุณธรรมจริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ว่าด้วยจรรยาบรรณพนักงานส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตยว่าด้วยจรรยาบรรณพนักงานส่วนท้องถิ่นในเว็บไซต์ www.khamtoei.go.th	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงาน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ตุลาคม ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต	- มีการดำเนินงานตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการแผนส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน - มีการร่วมกิจกรรมกับสำนักงาน ปปช. จังหวัดนครพนม เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ

