

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติ ราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็น พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนา ใน หลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ต่อไป

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

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

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้ง ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของ แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วในการ ปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล โดยในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์ งานการเงิน งานด้านช่าง ฯ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทาง

การวิเคราะห์การจัดทำการบริหารและการพัฒนา

ในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จะต้องมีการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้าน การเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลิกลักษณะ ของบุคลากรแต่ละคน ความต้องการ ความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์ ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือ ข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากร ในองค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันโดยเป็นการ ตอบคำถามว่า ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการ กำหนดการวางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในอนาคตทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค Swot analysis การพิจารณาถึง ปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ

จุดแข็ง

- กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรเองภายใต้กฎหมาย
- มีความพร้อมในด้านงบประมาณในการพัฒนา
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในสังกัด

จุดอ่อน

- บุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
- แข่งขันภายในองค์กรมีน้อย
- บุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง

โอกาส

- รัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
- สถาบันพัฒนาบุคลากร มีหลักสูตรในการฝึกอบรมที่หลากหลาย

อุปสรรค

- กฎระเบียบไม่ทันสมัย ปรับไม่ทันกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป
- หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้อบรม
- หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในสังกัด(พนักงานส่วนตำบล,พนักงานจ้าง)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ

กลยุทธ์การบริหาร : พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ

เป้าประสงค์ : ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน
ตามสมรรถนะหลักของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๘๕ ของข้าราชการทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามภารกิจ
ของหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน

กลยุทธ์การบริหาร : เสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีและคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ : บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม
จริยธรรม มีวินัยในการปฏิบัติงานและเข้าถึงประชาชน

ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย

กลยุทธ์การบริหาร : พัฒนาให้ความรู้ความเป็นผู้นำ ในทุกระดับ

เป้าประสงค์ : บุคลากรทุกระดับ ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้อย่างต่อเนื่อง ให้ สามารถเป็น ผู้นำใน
การผลักดันหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรทุกระดับได้รับการเรียนรู้และพัฒนาความเป็น ผู้นำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน ทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็ง และพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

กลยุทธ์การบริหาร : พัฒนาคูณภาพชีวิตที่ดีและเหมาะสมแก่ข้าราชการ

เป้าประสงค์ : ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี มีความ สมดุลของ ชีวิต
มีจิตสำนึก และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๘๕ ของความพึงพอใจของข้าราชการทุกระดับต่อคุณภาพชีวิตในการ
ปฏิบัติงาน

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ | งบประมาณ (บาท) | ระยะเวลาในการดำเนินการ | ระยะเวลาในการดำเนินการ | | | | หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-------|--|-------------------|------------------------------------|------------------------|----------------|----------------|----------------|-------------------------------------|----------|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ | | |
| ๑.๑ | การดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล พนักงาน จ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | → | | | | สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่ | |
| ๑.๒ | การดำเนินการจัดทำและ ดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ย้ายหรือลาออก | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | → | | | | สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่ | |
| ๑.๓ | การส่งเสริมให้มีการพัฒนา บุคลากรตามตำแหน่ง สายงาน ครบทุกตำแหน่งสายงานอย่าง เป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | → | | | | สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่ | |

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ | งบประมาณ (บาท) | ระยะเวลาในการดำเนินการ | ระยะเวลาในการดำเนินการ | | | | หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-------|--|-------------------|------------------------------------|------------------------|----------------|----------------|----------------|-------------------------------------|----------|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ | | |
| ๑.๔ | ดำเนินการประเมินข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งในความรู้ทักษะและ สมรรถนะ | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | —————→ | | | | สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่ | |
| ๑.๕ | ดำเนินการแก้ไขปรับปรุง บันทึก ข้อมูลบุคลากรในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ LHR ในระบบให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | —————→ | | | | สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่ | |
| ๑.๖ | จัดให้มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการที่เป็น ธรรมเสมอภาคและสามารถ ตรวจสอบได้ | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | —————→ | | | | สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่ | |

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ | งบประมาณ (บาท) | ระยะเวลาในการดำเนินการ | ระยะเวลาในการดำเนินการ | | | | หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-------|---|-------------------|------------------------------------|------------------------|----------------|----------------|----------------|-------------------------------------|----------|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ | | |
| ๑.๗ | พิจารณาความดีความชอบ ตาม ผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และ สามารถตรวจสอบได้ | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | —————→ | | | | สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่ | |
| ๑.๘ | การสร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของพนักงาน | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | —————→ | | | | สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่ | |
| ๑.๙ | ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง การควบคุม กำกับ ติดตาม และ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | —————→ | | | | สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่ | |

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ | งบประมาณ (บาท) | ระยะเวลาในการดำเนินการ | ระยะเวลาในการดำเนินการ | | | | หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-------|---|-------------------|------------------------------------|------------------------|----------------|----------------|----------------|-------------------------------------|----------|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ | | |
| ๑.๑๐ | จัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจของ องค์กร บริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | → | | | | สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่ | |

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ | งบประมาณ (บาท) | ระยะเวลาในการ ดำเนินการ | แผนการดำเนินงาน | | | | หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ | หมาย เหตุ |
|-------|---|-------------------|------------------------------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|-------------------------------------|--------------|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ | | |
| ๒.๑ | จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ในสายงาน (ส่งเข้ารับการ ฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรม มีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา) | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | —————→ | | | | สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่ | |
| ๒.๒ | กิจกรรมประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใส ในการดำเนินการ ของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วน ได้เสียภายใน) | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | มกราคม – พฤษภาคม ๒๕๖๙ | | —————→ | | | สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่ | |
| ๒.๓ | จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้าน การทุจริตของหน่วยงาน | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | มกราคม – พฤษภาคม ๒๕๖๙ | | —————→ | | | สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่ | |

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ | งบประมาณ (บาท) | ระยะเวลาในการ ดำเนินการ | แผนการดำเนินงาน | | | | หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-------|--|-------------------|------------------------------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|-------------------------------------|----------|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ | | |
| ๒.๔ | การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้าน ศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญ ของชาติ และการบำเพ็ญตนที่ เป็นประโยชน์ | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | —————→ | | | | สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่ | |
| ๒.๕ | จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการ เป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือ การปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือ การทำงาน เผยแพร่ให้กับ บุคลากรในสังกัด(การจัดการ ความรู้ในองค์กร knowledge Management :KM) | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | —————→ | | | | สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่ | |
| ๒.๖ | กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบาย การบริหารงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน) | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | —————→ | | | | สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่ | |

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ | งบประมาณ (บาท) | ระยะเวลาในการ ดำเนินการ | แผนการดำเนินงาน | | | | หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-------|---|-------------------|------------------------------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|-------------------------------------|----------|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ | | |
| ๒.๗ | กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Quality of work life) หรือ กิจกรรม ๕ ส. ในสำนักงาน | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | → | | | | สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่ | |
| ๒.๘ | โครงการวันท้องถิ่นไทยเทิดไท้ องค์ราชันย์ | ๕,๐๐๐ | มีนาคม ๒๕๖๙ | | → | | | สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่ | |
| ๒.๙ | โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม | ๘,๐๐๐ | มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๙ | | → | | | สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่ | |
| ๒.๑๐ | โครงการอบรมและพัฒนา ศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น | ๑๐,๐๐๐ | กรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๖๙ | | | | → | สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่ | |

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว เป็นกิจกรรม สำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใดและได้ผลเป็นอย่างไร สามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผนและในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อ สรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารและสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วต่อไป

ระยะเวลาการติดตาม

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม รวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน จัดส่งรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแบบรายงานการประเมินผลโครงการหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ และสรุปผลเสนอต่อ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

ข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้

๒. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรมและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๓. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์

