



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



จัดทำโดย

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม

K.KHAOPANOM@GMAIL.COM

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุคลากรมีความสามารถสูงและทำงานอย่างมีความสุข”

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๒.๑ พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒.๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๒.๓ พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิต และการทำงาน

๒.๔ ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๒.๕ พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒.๖ พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ค่านิยม

๓.๑ ซื่อสัตย์สุจริต

๓.๒ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม

๓.๓ ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย

๓.๔ ยึดมั่นธรรมาภิบาล

๓.๕ มีระเบียบวินัย

๓.๖ พัฒนาขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของตนเอง

๔. เป้าประสงค์

๔.๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๔.๓ บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔.๔ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๔.๕ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ อาชีพ และสวัสดิการสังคม	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมกีฬาและนันทนาการ	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร	๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
	๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
	๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
	๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

๖. กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับค่านิยม

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 พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

๗. รายละเอียดรายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑	กิจกรรมการวางแผนอัตรากำลัง	- เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลังและใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารอัตรากำลังและงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล	เชิงปริมาณ - มีแผนอัตรากำลังระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม เชิงคุณภาพ - การบริหารกำลังคนและงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	มิถุนายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ
๒	กิจกรรมพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	- เพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	เชิงปริมาณ - องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนมมีระบบฐานข้อมูลบุคลากร อย่างน้อย ๑ ระบบ เชิงคุณภาพ - มีการจัดเก็บ รวบรวมฐานข้อมูลกรอบอัตรากำลัง และฐานข้อมูลบุคลากรลงในระบบ ร้อยละ ๑๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๓	กิจกรรมการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนมมีบุคลากรครบถ้วนตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้	เชิงปริมาณ - มีอัตราตำแหน่งว่างน้อยกว่าร้อยละ ๑๕ ของกรอบอัตรากำลังทั้งหมด เชิงคุณภาพ - ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งและสายงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ
๔	กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม	- เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ - มีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานครบถ้วน - มีการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ หรือจิตอาสาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม เชิงคุณภาพ - มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าวัสดุ จำนวน ๖๓๐,๐๐๐ บาท, แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง งบดำเนินงาน หมวดค่าวัสดุ จำนวน ๒๒๐,๐๐๐ บาท, แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา งบดำเนินงาน หมวดค่าวัสดุ จำนวน ๑,๓๖๐,๐๓๖ บาท, แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งบดำเนินงาน หมวดค่าวัสดุ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท,

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
					แผนงานการศึกษา งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา งบดำเนินงาน หมวดค่าวัสดุ จำนวน ๖๔๐,๐๐๐ บาท
๕	กิจกรรมการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม	- เพื่อปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	เชิงปริมาณ - มีแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม เชิงคุณภาพ - การพัฒนาบุคลากรและการวางแผนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความทันสมัย ตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาของผู้บริหารและบุคลากร	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ

๘. รายละเอียดโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๘.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนฝึกอบรม หน้า ๑๗ จำนวน ๑๕๐,๐๐๐ บาท
๒	โครงการฝึกอบรมเพื่อการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่	- เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ใน อบต. เขาพนม เข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ และ ประเพณีนิยม ของการเป็นข้าราชการที่ดี	เชิงปริมาณ - บุคลากรบรรจุใหม่ เข้าปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนฝึกอบรม หน้า ๑๗ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท
๓	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	- เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในสายงานการเลื่อนระดับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในเรื่องที่อบรม ร้อยละ ๙๐	มิถุนายน ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะ KM (Knowledge Management)

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๔	โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและพัฒนาศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิก พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	- เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีจิตสำนึกความเป็นคนดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในเรื่องอบรม ร้อยละ ๙๐	กรกฎาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและพัฒนาศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิก พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง หน้า ๑๘ จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท
๕	โครงการอบรมให้ความรู้ผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ อบต.เขาพนม	- เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมและวิธีการทำงานที่สุจริต โปร่งใสของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของ อบต.เขาพนม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ร้อยละ ๙๐	กรกฎาคม ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะ KM (Knowledge Management)

๘.๒ งานบริหารงานคลัง

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรม มีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงานร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงานร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม หน้า ๓๘ จำนวน ๘๐,๐๐๐ บาท

๘.๓ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรม มีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงานร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงานร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม หน้า ๕๒ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

๘.๔ งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรม มีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม หน้า ๕๕ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท
๒	โครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ของบุคลากรทางการศึกษา	- เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาดูงาน ศูนย์ที่ได้รับรางวัลดีเด่น	เชิงปริมาณ - ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - ร้อยละ ๘๐ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้และได้พัฒนาการเรียนการสอน	พฤษภาคม ๒๕๖๘ – มิถุนายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย โครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ของบุคลากรทางการศึกษา หน้า ๖๐ จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท

๘.๕ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรม มีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงานร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงานร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนฝึกอบรม หน้า ๑๐๓ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท

๙. การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๙.๑ ความรับผิดชอบ

๑) บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓) คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายก-องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

๙.๒ การติดตามและประเมินผล

๑) กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อน และหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓) นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔) ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

๕) ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ ร้อยละ ๘๐)

๖) กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗) กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๙.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดกระบี่ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอน ภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา