



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



## คำนำ

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝื่อ มีแผนการบริหารงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคลากรส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย ๔.๐ ของทางภาครัฐ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝื่อ จึงจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝื่อ  
อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>บทที่ ๑ หลักการและเหตุผล</b>	<b>๑</b>
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๑
<b>บทที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล</b>	<b>๒</b>
วิสัยทัศน์	๒
พันธกิจ	๒
ยุทธศาสตร์	๒
เป้าหมายและตัวชี้วัด	๒
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๒
<b>บทที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>	<b>๔</b>
นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๔
แผนปฏิบัติการ/โครงการ	๕
แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๗
<b>บทที่ ๔ การติดตามประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>	<b>๑๑</b>

## บทที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑. หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านผือ จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ต่อไป

### ๒. วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารงานและพัฒนาระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

(๒) เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านผือ มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านผือ เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

(๓) เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านผือ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านผือ มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

(๔) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

(๕) เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านผือ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

## บทที่ ๒

## การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล

## ๑. วิสัยทัศน์ (ViSion) การบริหารงานบุคคล

"บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่"

## ๒. พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามสายงานของแต่ละคนที่เห็นที่เห็นว่าเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๒. การประชุมพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
๓. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอกับการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
๔. การปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ
๕. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไข และพัฒนาให้ดีขึ้น

## ๓. ยุทธศาสตร์

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ
๒. จัดการประชุมพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อสร้างความคุ้นเคย ให้เกิดความรักความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน
๓. ติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง
๔. จัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน
๕. โครงการลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ

## ๔. เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. เจ้าหน้าที่แต่ละคนได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพของตนเองตามตำแหน่งและหน้าที่
๒. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เกิดความคุ้นเคย ความรักและสามัคคีกัน
๓. ได้รับข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน
๔. มีคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง
๕. การทำงานที่ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นรวดเร็วทันต่อเวลา

## การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

## (๑) จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

**(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)**

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

**(๓) โอกาส (Opportunities)**

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

**(๔) อุปสรรค (Threats)**

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย/ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด
- ๔) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

## บทที่ ๓

## นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

## ๑. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและเป็นเครื่องมือสำคัญด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ที่มีประสิทธิภาพจึงกำหนดนโยบาย ดังนี้

## ๑.๑ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

## เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับบริบทภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กร มีการเตรียมการด้านอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและประชากร มีแนวทางกำหนดอัตร่าส่วนรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยโครงสร้างองค์กรและการบริหารอัตรากำลัง กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

## กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ  
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

## ๑.๒ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

## เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

## กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

### ๑.๓ นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

#### เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงาน ด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

### ๑.๔ นโยบายด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

#### เป้าประสงค์

การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ให้คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถในการและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัย โดยยึดหลักกฎหมาย ประกาศหลักเกณฑ์และคำนึงถึงการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นสำคัญ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาสสร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

#### กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำประโยชน์ให้องค์กร
๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการและผลตอบแทนพิเศษ
๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

**๒. แผนปฏิบัติการ/โครงการ**

แผนปฏิบัติการ/โครงการ เพื่อรองรับนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ให้ดำเนินการจัดทำเป็นแผนดำเนินงานเป็นรายปี

---

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ  
อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝื่อ อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ๒๕๖๙	ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการ/กิจกรรม	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๑. การวางแผนกำลังคน	- การจัดทำการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ที่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ภารกิจของหน่วยงานโดยคำนึงถึงความ จำเป็นและเหมาะสมเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๘- ก.ย.๖๙	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝื่อ มีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับ ภารกิจ	สำนักปลัด
๒. การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	- ดำเนินการสรรหาบุคคลตามกรอบ อัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๘- ก.ย.๖๙	มีบุคลากรที่เหมาะสมและ เพียงพอกับการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด
๓. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	- ประเมินผลสัมฤทธิ์และวิธีการ ประเมินผลการทำงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ - แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา กลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ ๑ ต.ค. ๖๘-๓๑ มี.ค. ๖๙ ครั้งที่ ๒ ๑ เม.ย. ๖๙ -๓๐ ก.ย. ๖๙		สำนักปลัด

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
	<p>เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง จัดประชุมคณะกรรมการฯ</p> <p>- ผู้ประเมินได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานตามแบบประเมิน ที่กำหนด ตั้งแต่ต้นรอบการประเมินและแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ</p>	<p>๒๕๖๙</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>			
๔. การพัฒนาบุคลากร	<p>- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙</p> <p>- ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆของหน่วยงานภายนอก</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>๓๖๕,๐๐๐๐</p>	<p>ต.ค. ๖๘- ธ.ค. ๖๘</p>	<p>- บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</p>	<p>สำนักปลัด</p> <p>ทุกส่วน</p> <p>ราชการ</p>

## ๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</b>					
๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๘- ก.ย. ๖๙	๑. การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เพิ่มประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</b>					
๑. โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมและผ่านการ ประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๖๕,๐๐๐	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	๑. การฝึกอบรม ๒. เชิงปฏิบัติการ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การการเรียนรู้</b>					
๑. โครงการการเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๘- ก.ย. ๖๙	๑. การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา ให้บริการ วิชาการ

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ๒๕๖๙	ระยะเวลาในการ ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ จริยธรรมและสร้างความสุขในองค์กร</b>					
๑. โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ๘๐)	๒๐,๐๐๐๐	เม.ย. ๖๙-ก.ย. ๖๙	๑. การฝึกอบรม ๒. เชิงปฏิบัติการ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
๒. โครงการ/จัดกิจกรรม การต้านทุจริตคอร์รัปชั่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ๘๐)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ม.ค.๖๙-ก.ย.๖๙	๑. การฝึกอบรม ๒. การปฏิบัติการ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
๓. กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ๘๐)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๘-ก.ย.๖๙	๑. การปฏิบัติการ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
๔. กิจกรรมส่งเสริมความ ปลอดภัยสภาพแวดล้อม ในการทำงานหรือกิจกรรม ๕.ส. ในสำนักงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ๘๐)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๘-ก.ย.๖๙	๑. การปฏิบัติการ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

## บทที่ ๕

### การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผนและในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารและสามารถนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ต่อไป

#### ระยะเวลาการติดตาม

ผู้รับผิดชอบโครงการกิจกรรม รวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน จัดส่งรายงานการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแบบรายงานผลโครงการหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ และสรุปผลเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

#### การประเมินผล

ดำเนินการสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เสนอผลสัมฤทธิ์ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ และผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรม ในภาพรวมตามตัวชี้วัดของแผนรวมถึงการจัดทำรายงานเผยแพร่ผลการปฏิบัติราชการและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ