



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลส้มป่อย  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลส้มป่อย อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์

โทรศัพท์ : ๐ ๔๔๖๓ ๔๕๓๑

เว็บไซต์ : [www.sompoilocal.go.th](http://www.sompoilocal.go.th)



## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

### ๑. หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมาตรา ๒๕๘ ข(๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริตกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและบริหารราชการแผ่นดิน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ของผู้บังคับบัญชา ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ ความสำเร็จในการบริหารงาน ซึ่งในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลส้มป่อย มีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนั้น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และจะต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลส้มป่อย จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้อย่างเป็นระบบ และสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลส้มป่อยได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

### ๒. วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลส้มป่อยพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลส้มป่อยเป็นไปตาม หลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลส้มป่อย มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลส้มป่อย มีกรอบความรู้ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

(๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผล และการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

### **๓. เป้าหมาย**

#### **๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะสั้น**

##### ในส่วนของผู้บริหาร

(๑) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย สามารถน่านโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

(๒) การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย เป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) พนักงานมีความรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

##### ในส่วนของพนักงานส่วนตำบล

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงาน ผู้ปฏิบัติทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างละ ๑ หลักสูตร/โครงการ

(๓) องค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย ให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับ การพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

#### **๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว**

##### ในส่วนของผู้บริหาร

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย มีศักยภาพในการบริหารจัดการ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหาร จัดการได้

##### ในส่วนของพนักงานส่วนตำบล

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย เป็นองค์กรที่น่าอยู่

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย ให้การสนับสนุนในด้านการศึกษาและความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ

### **๔ ประโยชน์**

(๑) ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาของการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล สัมป่อย และสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

(๒) สร้างสมรรถนะและความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย

(๓) ช่วยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลสัมป่อยให้มีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

#### **๕. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร**

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคคลเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

##### **๕.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)**

“บริหารงานทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน”

##### **๕.๒ พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)**

(๑) บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับภารกิจและปริมาณงาน ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

(๒) บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

(๓) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

(๔) เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความสุข

(๕) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

(๖) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

##### **๕.๓ ค่านิยม**

"พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อสร้างความเป็นเลิศงานบริการประชาชน"

##### **๕.๔ เป้าประสงค์**

(๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลาย ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

(๒) หน่วยงานมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

(๔) บุคลากรมีความผูกพันกับหน่วยงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

(๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

##### **๕.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

(๑) การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

(๒) การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

(๓) การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

(๔) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรมและจริยธรรม

#### **๖. นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

องค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย ได้เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในด้านการบริหารและการพัฒนา

ทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

## ๖.๑ ด้านโครงสร้างการบริหารและการบริหารอัตรากำลัง

### เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

### กลยุทธ์

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร
- (๒) การจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน
- (๓) การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นและภารกิจ รวมทั้งติดตามประเมินการใช้กำลังคน
- (๔) การบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น ถูกต้อง รวดเร็วและเกิดประโยชน์สูงสุด

(๕) การประชุมเพื่อติดตามประเมินผล และรับทราบถึงปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน พร้อมทั้งร่วมกันหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

## ๖.๒ ด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

### เป้าประสงค์

- (๑) กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง การโอน (ย้าย) มีความถูกต้อง
- (๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความทันสมัย และนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้จริง

(๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายขององค์กร มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร

(๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

### กลยุทธ์

(๑) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับตามตำแหน่งและสายงานอย่างต่อเนื่อง

(๒) ปรับปรุงระบบการประเมินผลการทำงานให้มีความเหมาะสม เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร

(๓) กำหนดสมรรถนะ และนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผนพัฒนาบุคลากร

(๔) ระบบบุคลากรท้องถิ่นมีข้อมูลครบถ้วนและมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

(๕) การนำระบบแอปพลิเคชัน Line Facebook มาใช้ในการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อความสะดวก รวดเร็ว

### ๖.๓ ด้านการพัฒนาบุคลากร

#### เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของ องค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

#### กลยุทธ์

- (๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน และภารกิจขององค์กร
- (๒) จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- (๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้ง ปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพขององค์กรบริหารส่วนตำบลสัมป่อย
- (๔) การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- (๕) จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กันไป

### ๖.๔ ด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้

#### เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อถ่ายทอดให้กับ บุคลากรภายในองค์กร ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และความรู้ที่ได้รับจากการจัดการอย่างเป็นระบบนี้ จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

#### กลยุทธ์

- (๑) สร้างความรู้ ความเข้าใจให้บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการ จัดการความรู้
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด ความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- (๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึง องค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๖.๕ ด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

#### เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และความพึงพอใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและ สมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความ ปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

#### กลยุทธ์

- (๑) ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- (๒) ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๓) ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
- (๔) การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

๗. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลمیمปอย อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์ มีดังนี้  
 ๗.๑ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	แผนการดำเนินงาน			หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓		
(๑) การบริหารทรัพยากรบุคคล (๑.๑) การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มี.ย.๖๙ - ๓๐ ก.ย.๖๙				สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่	
(๑.๒) การดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ (กลส.) การรับโอน ให้โอน และย้ายพนักงานส่วน ตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มี.ค.๖๙ - ๓๐ เม.ย.๖๙				สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่	
(๑.๓) การดำเนินการเกี่ยวกับผลการออกจากการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๙ - ๓๐ ก.ย.๖๙				สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่	
(๑.๔) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น”	๔,๕๐๐	๑ มี.ค.๖๙ - ๓๐ เม.ย.๖๙				สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่	
(๑.๕) การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๙ - ๓๐ ก.ย.๖๙				สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่	
(๑.๖) การให้พนักงานครูเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ เม.ย.๖๙ - ๓๐ มิ.ย.๖๙				สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่	

๓.๒ แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	แผนการดำเนินงาน			หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓		
(๒) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๒.๑) การจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	↓			สำนักปลัด	
(๒.๒) โครงการส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาองค์ความรู้ให้กับผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ผู้นำหมู่บ้าน อสม. ฯลฯ	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	↔	↔		สำนักปลัด	
(๒.๓) การจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	๖๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	↓			กองคลัง	
(๒.๔) การจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	↓			กองช่าง	
(๒.๕) โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งทีมกู้ชีพ	๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	↓			สำนักปลัด	
(๒.๖) การจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	↓			กองสวัสดิการสังคม	
(๒.๗) การจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	↓			กองการศึกษาฯ	
(๒.๘) โครงการพัฒนาตนเองผ่านระบบ E - Learning	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	↓			ทุกหน่วยงาน	
รวมงบประมาณที่ใช้ (บาท)	๔๓๐,๐๐๐						

#### ๘. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผน และในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหาร และสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นแนวทาง ในการวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อยในปีต่อไป

##### วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อศึกษา วิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และเชิงเวลาของ แต่ละโครงการ/กิจกรรม เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน

(๒) เพื่อประเมินปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการตามแผนฯ เป็นระยะ และให้ข้อเสนอแนะ เชิงพัฒนาในการทบทวน/ปรับปรุงแผนฯ ระยะเวลาการติดตาม หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมดำเนินการรวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน และจัดส่ง รายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแบบรายงานการประเมินผลฯ หลังจากเสร็จสิ้นโครงการ/กิจกรรม และสรุปผลเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย การประเมินผล ดำเนินการสรุปผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม โดยเสนอผลสัมฤทธิ์ด้านการใช้จ่าย งบประมาณและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมในภาพรวมตามตัวชี้วัดของแผนฯ และจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี