



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุม

เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุม ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง อีกทั้งยังเป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุม อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุม จึงขอประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๘

(นายธงชัย วงศ์ศรีไทย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุม



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุม
อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุมีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหา และความต้องการของประชาชน ดังนั้น พนักงานส่วนตำบลจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และจะต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุมีจึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุมี ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน และปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด

แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนายพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไปการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ม จึงได้จัดทำแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ม อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ในการปฏิบัติ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ม มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตามที่ ก.อบต. กำหนด

/๒.๒ เพื่อให้.....

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

๒.๓ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีการบริหารการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองโดยการประเมิน และวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๒.๔ เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่น มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิต และการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบรรจุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ ดังนี้

๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“มุ่งเน้นการบริการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมการศึกษา ดูแลคุณภาพชีวิตประชาชน”

๓.๒ พันธกิจ (Mission)

๓.๒.๑ พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพ และนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ จำเป็นในการบริหารงาน และบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๓.๒.๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓.๒.๓ พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิต และการทำงาน

๓.๒.๔ ส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๓.๒.๕ พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓.๒.๖ พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ

๓.๓ ค่านิยม (Value)

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

๓.๔ เป้าประสงค์ (Goal)

๓.๔.๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ

๓.๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๔.๓ บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๓.๔.๔ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขใน การทำงาน

๓.๔.๕ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต และความสุขในวัยหลังเกษียณ

๓.๕ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัด แผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการ สร้างความสุขในองค์กร

๔. การกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมือง และการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุน และส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๕. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม มีความสอดคล้องกับประเด็น ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

การพัฒนาบุคลากรให้เป็น “คนเก่ง” นั้น ส่วนราชการจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับให้ สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ จนเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม จึงมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ๔ ด้าน ได้แก่

/๑) การพัฒนา.....

๑) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยตรง คือ การพัฒนาความรู้ความสามารถ การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๓) การพัฒนาช่องทาง และวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การพัฒนาตนเอง การสอนงาน การใช้ระบบพี่เลี้ยง การมอบหมายงานเป็นโครงการอย่างมีความหมาย เป็นต้น

๔) การบูรณาการพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

แนวทางตามยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ม สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ภายใต้สถานการณ์ที่มีความผันผวน และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้แก่

๑) การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤต และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านแรงงาน

๒) บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศด้านแรงงาน

๓) การพัฒนาทักษะด้านภาษาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานภายใต้การแข่งขันด้านแรงงานในเวทีโลก โดยมุ่งเน้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ม

๔) บุคลากรสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจแรงงาน สังคม การเมือง วัฒนธรรม และความมั่นคงของประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน และประชาคมโลก

ประเด็นที่ ๓ การพัฒนา และเสริมสร้างการบริหารงานบุคคล และองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์เพื่อให้

๑) บุคลากรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังคน โดยทำการสำรวจความต้องการสับเปลี่ยนวางแผนการสับเปลี่ยนหมุนเวียน พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานแทน

๒) การบริหารจัดการองค์ความรู้ ดำเนินกิจกรรม ดังนี้

- แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้สำหรับบุคลากร
- กำหนดแผนการบริหารจัดการความรู้
- สำรวจ รวบรวมองค์ความรู้ และจัดหมวดหมู่
- ศึกษา และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ปรับปรุงพัฒนาองค์ความรู้เดิมให้ทันสมัย
- รณรงค์การสร้างจิตสำนึกให้เห็นความสำคัญของการถ่ายทอดองค์ความรู้
- พัฒนาช่องทางการถ่ายทอดองค์ความรู้
- กำหนดให้มีกิจกรรมถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนประสบการณ์องค์ความรู้

ประเด็นที่ ๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์นี้มีมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ม ให้เป็น “คนดี” และสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน มีวินัย และสุจริต ตามแนวทาง “๗ป และ ๔ม” โดยแนวทาง “๗ป” ได้แก่ ๑) เป็นธรรม, ๒) โปร่งใส, ๓) ปรับปรุงระบบการทำงาน, ๔) ประสิทธิภาพ, ๕) ประหยัด, ๖) เปิดโอกาส

/และ ๗) เป็นต้นแบบ.....

และ ๗) เป็นต้นแบบ ส่วนแนวทาง “๔ม” ได้แก่ ๑) ไม่จ่าย, ๒) ไม่รับ, ๓) ไม่ยอม และ ๔) ไม่เพิกเฉย และมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ข้อ ได้แก่ ๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ, ๒) ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่, ๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง, ๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ, ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน, ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ และ ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	แผนการดำเนินงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน			
				ไตรมาส ๑ ต.ค. - ธ.ค. ๖๗	ไตรมาส ๒ ม.ค. - มี.ค. ๖๘	ไตรมาส ๓ เม.ย. - มิ.ย. ๖๘	ไตรมาส ๔ ก.ค. - ต.ค. ๖๘
๑	งานแผนอัตรากำลังคน และระบบบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ม	- การมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้บริหารระดับหัวหน้างาน - การจัดทำแผนปฏิบัติงานตามตำแหน่งหรือภาระหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ - โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน - การประชุมเพื่อติดตามประเมินผล และรับทราบถึงปัญหา/อุปสรรคการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
๒	การบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย มีความถูกต้อง	- การขอ กสธ. ดำเนินการสอบเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการ - การดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ในตำแหน่งที่ว่างให้ตรงตามมาตรฐาน และสมรรถนะที่กำหนด - การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเลื่อนเงินเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
๓	จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	- การบันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ลำดับ ที่	กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	แผนการดำเนินงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน			
				ไตรมาส ๑ ต.ค. - ธ.ค. ๖๗	ไตรมาส ๒ ม.ค. - มี.ค. ๖๘	ไตรมาส ๓ เม.ย. - มิ.ย. ๖๘	ไตรมาส ๔ ก.ค. - ต.ค. ๖๘
๔	สวัสดิการ และความสัมพันธ์ใน องค์กร	- โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงาน และดำรงชีวิต - โครงการ Big Cleaning Day - กิจกรรมรณรงค์ด้านความปลอดภัยในการทำงาน - โครงการพนักงานสัมพันธ์ - กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ - กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ - กิจกรรมเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ - กิจกรรมอื่น ๆ	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
				←			→
				←			→
				←			→
				←			→

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
๑.	การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะใน การปฏิบัติงาน	- โครงการฝึกอบรม ภายใน / ภายนอก หน่วยงาน - โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน ของข้าราชการ และ พนักงานส่วนท้องถิ่น	- ร้อยละของพนักงาน ส่วนตำบลที่ผ่าน หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๖	๖๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	- การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	- กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - สถาบันฝึกอบรม ของภาครัฐ - e learning local mac
๒.	บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถ ดำเนินการบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ การ บริหารงานบุคคลของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น - โครงการเรียนรู้ด้วย ตนเอง ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (E- Learning)	- ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านการเรียนรู้ด้วย ตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๕๒	๑๔,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	- การฝึกอบรม - การฝึกพัฒนา ตนเอง	- กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - สถาบันฝึกอบรม ของภาครัฐ - e learning local mac
๓.	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากร	- โครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	- ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำโครงการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับ บุคลากร (ร้อยละ ๘๐)	๕๒	๕,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	- การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ	- กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น

๖. การติดตาม และการประเมินผล

การติดตาม และประเมินผลแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ย เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลอย่างไร เพื่อสามารถวัดผลสัมฤทธิ์ของแผน และในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลเสนอต่อผู้บริหาร และสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ย

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ย โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และเชิงเวลาของโครงการ/กิจกรรม ในแต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน

๒) เพื่อประเมินปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นระยะ และให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาในการทบทวน ปรับปรุงแผนทรัพยากรบุคคล

ระยะเวลาในการติดตาม

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม รวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน จัดส่งรายงานผลการดำเนินการตามโครงการ ตามแบบรายงานการประเมินผลโครงการหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ และสรุปผลเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ย

การประเมินผล

ดำเนินการสรุปผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม เสนอผลสัมฤทธิ์ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ และผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมในภาพรวมตามตัวชี้วัดของแผนระดับกลยุทธ์ รวมถึงการจัดทำรายงานเผยแพร่ผลการปฏิบัติราชการ และผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรม ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ย

