

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management : HRM)				
๑	การวางแผนอัตรากำลัง	- ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ หน่วยงานโดยคำนึงถึงความจำเป็นและความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ และเกิดผลดี ต่อประชาชน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙
๒	การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร	- ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้งการรับโอนรวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรา กำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙
๓	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และเลื่อน เงินเดือน ค่าตอบแทน	- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการ ปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกส่วน ราชการ - แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และมีการประชุมคณะกรรมการฯ - ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมิน ฯ ที่กำหนดตั้งแต่ต้นรอบการประเมินและแจ้งผลการ ประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็น ลายลักษณ์อักษร - แต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าตอบ แทน เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและมีการ ประชุมคณะกรรมการฯ - เลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน โดยยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณา จากผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	<u>ครั้งที่ ๑</u> ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๑ มี.ค. ๖๙ <u>ครั้งที่ ๒</u> ๑ เม.ย. ๖๙ – ๓๐ ก.ย. ๖๙
๔	การปรับปรุงสวัสดิการ และความปลอดภัยใน องค์กรเพื่อสร้างแรง จูงใจในการทำงาน	- เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพ แวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ ทันสมัย และรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีสถานที่ จอดรถเพียงพอ รวมทั้งมีการจัดที่นั่งและน้ำดื่มไว้ คอยบริการพนักงานเจ้าหน้าที่และประชาชนที่มา ใช้บริการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD)				
๑	โครงการฝึกอบรมและ ศึกษาดูงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	- จัดฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพ ให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๐,๐๐๐ (โอนเพิ่ม ตามความ เหมาะสม)	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
๒	โครงการอบรมพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร เกี่ยวกับการปฏิบัติ ราชการ	- จัดโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการให้แก่ผู้บริหาร พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
๓	โครงการอบรมคุณ คุณธรรมจริยธรรม	- จัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภา ฯ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
๔	โครงการอบรมให้ความรู้ ด้านกฎหมายและ ประชาธิปไตย	- จัดโครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและ ประชาธิปไตยแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา ฯ พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
๕	พัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ บุคลากร	- จัดส่งพนักงานเข้าร่วมอบรมตามสายงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนสายงานทั้งหมด	๒๙๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคำสะอาด เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลหรือไม่ สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ของแผนและในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารและสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป โดยมีวิธีการ ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนาเพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกององค์การบริหารส่วนตำบลคำสะอาด

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับชำนานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)