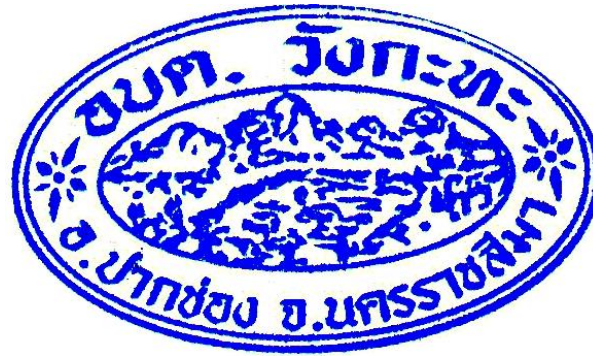


แผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลวังกะทะ  
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

แผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์	ระยะเวลาการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ไป
๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการบริหารอัตรากำลัง	- การจัดทำแผน ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	- ปัจจุบันยังคงใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙	- เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง มีประสิทธิภาพ มีการจัดทำโครงสร้างอัตรากำลังได้เหมาะสมกับภารกิจของ อบต. ได้อย่างแท้จริง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	- ไม่ใช้งบประมาณ
๒. ด้านการสรรหาคandidateคนเก่ง	- การดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติราชการ ประจำปี ๒๕๖๗ แก่บุคคลที่มีความประพฤติดี ทুম่เทในการปฏิบัติงาน เสียสละเพื่อส่วนรวม	อยู่ระหว่างการดำเนินการ	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	- ไม่ใช้งบประมาณ
๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	- ปี ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลวังกะทะดำเนินการจัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง	ดำเนินการสรรหาโดยการรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบลมาแทนในกรอบตำแหน่งอัตรากำลังที่ว่าง	- การดำเนินการถูกต้องตามระเบียบและ เป็นไปตามขั้นตอนทำให้สามารถแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลได้อย่างรวดเร็ว	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	- ไม่ใช้งบประมาณ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์	ระยะเวลาการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ไป
๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร	- การจัดส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่น	- องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการจัดส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่นตามมาตรฐานตำแหน่งระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘	- งบประมาณที่ใช้ไป - ๒๐๐,๐๐๐
๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานในระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระแจะ อยู่ระหว่างการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ครั้งที่ ๑	องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระแจะ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีๆ ละ ๒ ครั้ง หากพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน หัวหน้าส่วนราชการนั้นๆ จะช่วยชี้แนะและปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘	- ไม่ใช้งบประมาณ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์	ระยะเวลาการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ไป
๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</li> <li>- การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ ข้าราชการ พนักงานจ้าง</li> </ul>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลวังกะทะ ได้ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และจัดทำโครงการ การพัฒนา ศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ ข้าราชการ พนักงานจ้าง ผ่านทางเว็บไซต์ อบต.วังกะทะ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จากการส่งเสริมจริยธรรมและปลูกฝังให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรทำให้ทุกคนในหน่วยงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาระเบียบวินัย มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม มีความเป็นจิตอาสา</li> </ul>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งบประมาณที่ใช้ไป</li> <li>- ๓๐,๐๐๐</li> </ul>
๗. ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในทุกสายงานและตำแหน่ง</li> </ul>	<p>มีการเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกะทะ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ</li> </ul>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งบประมาณที่ใช้ไป</li> <li>- ๘๐,๐๐๐</li> </ul>
๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานด้านความปลอดภัย</li> </ul>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลวังกะทะ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดให้มีอุปกรณ์พื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</li> <li>- จัดสถานที่ทำงานให้มีแสงสว่างเพียงพอ</li> <li>- มีการแบ่งพื้นที่ในการปฏิบัติงานชัดเจน</li> <li>- จัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยมีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บริหารท้องถิ่นให้การส่งเสริมสนับสนุนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมสำนักงาน/สถานที่ทำงาน</li> </ul>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งบประมาณที่ใช้ไป</li> <li>- ๘๐,๐๐๐</li> </ul>

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์	ระยะเวลาการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ไป
๙. ด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	- การเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๑ มี.ค. ๖๗)	- อยู่ระหว่างดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล	- มีการดำเนินการตามระเบียบอย่างถูกต้อง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘	- ไม่ใช้งบประมาณ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและประเมินผล
๑.การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทของเทศบาล	๑.เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะและการประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว ๒.เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กร	๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ๒. การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานปฏิบัติการ เพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง การย้าย การคัดเลือก ฯลฯ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช้ งบประมาณ	งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลสวนทองถิ่น

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและประเมินผล
๑) การพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลสวนทองถิ่น	<p>๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะและ ทรัพยากร การประเมินที่เหมาะสม อันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะ ที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว</p> <p>๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กร</p> <p>๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและ มาตรฐานการบริหารทรัพยากร บุคคลตาม การเปลี่ยนแปลงได้อย่าง มีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. เพื่อกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้าและคำตอบ แทนที่ เหมาะสม จูงใจให้เกิด ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. การออกประกาศ หลัก เกณฑ์และวิธีการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>๒. การกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้า (คู่มือ)</p> <p>๓.การออกประกาศการ สร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p> <p>๔.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และ แผนการ ฝึกอบรมราย ตำแหน่งประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗</p>	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช่ งบประมาณ	<p>งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</p> <p>(๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)</p>	รายงานผลการ ดำเนินงาน

--	--	--	--	--	--	--

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนว Thailand ๔.๐

๑. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและประเมินผล
๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ร้อยละ ๑๐๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๘๐,๐๐๐	งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘  (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๘)	รายงานผลการ ดำเนินงาน
๒. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น		ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)				



## ๒. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและประเมินผล
๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุ ใหม่	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถทักษะและ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ หรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ร้อยละ ๑๐๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๘๐,๐๐๐	งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘  (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๘)	รายงานผลการ ดำเนินงาน
๒. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น		ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)				

๓. การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและประเมินผล
๑. โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช้ งบประมาณ	งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน
๒. โครงการอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจกฎหมายในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกะทะ	บุคลากรมีความรู้ด้านกฎหมายและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ร้อยละ ๑๐๐)		๓๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและประเมินผล
๑. โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล กะทะ	บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ร้อยละ๙๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๓๐,๐๐๐	งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน
๒. โครงการส่งเสริมประชาธิปไตยและปกป้องสถาบันเทิดทูนสถาบันของชาติ	บุคลากรทุกระดับมีความรู้และเป็นแบบอย่างในการส่งเสริมประชาธิปไตยและปกป้องสถาบันเทิดทูนสถาบันของชาติ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ร้อยละ๑๐๐)		๓๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลสวนทองถิ่น

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและประเมินผล
๑. ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลสวนทองถิ่น	๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ๓. เพื่อเพิ่มความสัมพันธที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัย	๑. การออกประกาศ นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒. จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ภายในสำนักงาน เช่น น้ำดื่ม มุมกาแฟ ห้องครัว ห้องรับประทานอาหาร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ไม่มี งบประมาณ	งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘  (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๗)	รายงานผลการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลสวนทองถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและประเมินผล
๑. ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลสวนทองถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี	๑. เพื่อใหม่มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูล ทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กร ปกครองสวนทองถิ่น ๒. เพื่อใหม่มีการสร้างนวัตกรรมด้าน ทรัพยากรบุคคลสวนทองถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง	๑. ส่งเสริมการปฏิบัติงานของหน่วยงานโดยการจัดให้มีแผนดิจิทัล เพื่อรองรับการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ไม่มี งบประมาณ	งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘  (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๘)	รายงานผลการดำเนินงาน

## ส่วนที่ ๕

### การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

#### ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในดานกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิด การเรียนรู้ในทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
๓. มอบหมายงานการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้รวบรวมข้อมูล พร้อมรายงานผลการดำเนินงาน

ในนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบทุกป

#### การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เขารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเขอบรมพัฒนา ภายใน ๑๕ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามขอ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนตำบล ต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด รอยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนา ประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

