



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์
อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเป็นอย่างมาก สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายในการพัฒนา แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของตนเอง และเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ซึ่งมีบุคลากรซึ่งถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน นั่นก็คือ พนักงานส่วนตำบล ที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำ เป็นผู้นำนโยบายของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ดังนั้น พนักงานส่วนตำบลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และจะต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ จึงต้องมีการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM.) สำหรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร และการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD.) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นข้าราชการมืออาชีพ ดังคำกล่าวที่ว่า “องค์กรที่ไม่หยุดพัฒนาและรักที่จะก้าวหน้าอยู่เสมอ มักเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างงดงามอยู่เสมอเช่นกัน และในองค์กรเหล่านี้ก็มักจะเต็มไปด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอตลอดเวลาอีกด้วย การที่ทั้งบุคลากรและองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาร่วมกันนั้นเป็นเสมือนพลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ และมีส่วนผลักดันให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จอย่างรวดเร็วและแข็งแกร่งได้ ดังนั้นจึงไม่ควรหยุดพัฒนาองค์กร และที่สำคัญองค์กรก็ควรที่จะส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของพนักงานขององค์กรตนเองอยู่เสมอ เพราะการพัฒนาองค์กรนั้นควรทำควบคู่กันทั้งระบบบริหาร ระบบการทำงาน ไปจนถึงบุคลากร จึงจะเป็นการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบที่สุด”

องค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์
อำเภอหนองหลวง จังหวัดอุบลราชธานี
กันยายน ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วิสัยทัศน์	๑
๓. เป้าหมาย	๒
๔. ประเด็นยุทธศาสตร์	๒
๕. ภารกิจ และอำนาจหน้าที่	๒
๖. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔
๗. แผนดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕
- โครงการ/กิจกรรม	
- รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	
- งบประมาณ	
- ระยะเวลาดำเนินการ	
๘. การติดตามและประเมินผล	๘

.....

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรตามมิติต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อความสำเร็จขององค์กรที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย การบริหารจัดการในด้านความสามารถของบุคลากรนี้เป็นเรื่องที่มีความจำเป็น เพราะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนขององค์กร การบริหารจัดการในส่วนของบุคคล ได้แก่ เรื่องทักษะการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน ไปจนถึงเรื่องของลักษณะนิสัย หากทุกอย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับการทำงานก็จะยิ่งทำให้ทำงานได้ราบรื่นไม่เกิดปัญหาใด ๆ แล้วสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็สามารถฝึกอบรมได้เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นตัวจักรที่ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง ความมั่งคั่ง ความมีเสถียรภาพ และความยั่งยืน องค์กรใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่เต็มเปี่ยมด้วยความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และทักษะการทำงานเป็นเลิศ องค์กรนั้นย่อมมีแต่ความเจริญก้าวหน้า หลายองค์กรในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การให้ผลประโยชน์และค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน จนกระทั่งการจรรักษากำลังคนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญตามที่องค์กรต้องการให้อยู่ในองค์กรสืบต่อไป จึงอาจสรุปได้ว่า

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM)

มีเป้าหมายเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ อันประกอบด้วยลำดับขั้นที่สำคัญ (๑) เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร (Recruitment and Selection) (๒) เพื่อใช้ศักยภาพของพนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilization) (๓) เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ก้าวหน้า (Development) (๔) เพื่อบำรุงรักษากำลังคนที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนานๆ (Maintenance) และ (๕) เพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จ (Success)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD)

ก็เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพสามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลัก และวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้

๒. วิสัยทัศน์

“ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นการทำงานเป็นทีม มีศักยภาพเป็นเลิศ
เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น “

๓. เป้าประสงค์

๑. เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร (Recruitment and Selection)
๒. เพื่อใช้ศักยภาพของพนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilization)
๓. เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ก้าวหน้า (Development)
๔. เพื่อบำรุงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนานๆ (Maintenance)
๕. เพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จ (Success)

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้หลักคุณธรรม และหลักความมีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕.ภารกิจ และอำนาจหน้าที่

ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(ม. ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(ม. ๑๖ (๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด
ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และ
วัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
(ม. ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
(มาตรา ๔๕ (๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ
บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
(มาตรา ๑๖ (๑๖))

- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

๖. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานระดับความรู้ ทักษะ ทศนคติ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่คาดหวัง
- ๒) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง
- ๓) ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและมีการนำแผนไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) ส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพทั้งความรู้ ทักษะ ทศนคติ และคุณธรรมจริยธรรมอย่างเพียงพอ ตลอดจนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่และบริการสาธารณะให้กับประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ

- ๑) พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้ทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลง
- ๒) เสริมสร้างระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถรองรับการกระจายอำนาจให้เป็นไปอย่างสมดุลราบรื่นและมีประสิทธิภาพ
- ๓) เสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารงานบุคคลทั้งในแง่การมีประสิทธิภาพ และดำรงหลักคุณธรรม
- ๔) พัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- ๑) วางระบบการรับข้อเสนอแนะที่เปิดกว้างและจงใจให้เกิดการมีส่วนร่วม
- ๒) สร้างภาคีเครือข่าย และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- ๓) เร่งรัด สรรหา และพัฒนา บุคลากร และระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ ให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคล และองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

๗. แผนการดำเนินงาน

๗.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management) : HRM.				
๑.๑	การวางแผนกำลังคน	ทบทวน ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสม และประหยัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ และเกิดผลดีต่อประชาชน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๔ – ก.ย.๖๔
๑.๒	การสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร	ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่สูญเสีย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๔ – ก.ย.๖๔
๑.๓	การประเมิน ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ เป็นธรรม และ มีความโปร่งใส	๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔ ๒. ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปีให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลฯ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ๔. ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินฯที่กำหนดตั้งแต่เริ่มต้นรอบการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต้นเดือน ต.ค.๖๔ หรือต้นเดือน เม.ย.๖๔ แล้วแต่กรณี

๑.๔	การปรับปรุงสวัสดิการและความปลอดภัยในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	- ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น สถานที่สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถที่เพียงพอ มีการจัดที่นั่ง และน้ำดื่มไว้คอยบริการพนักงาน และประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	ไม่ใช่งบประมาณ	ต.ค.๖๘ – ก.ย. ๖๙
-----	---	---	----------------	------------------

๗.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ - หลักสูตรนักบริหารงานคลัง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) - หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) - หลักสูตรสูตรสำหรับเฉพาะตำแหน่งของข้าราชการ - หลักสูตรของข้าราชการ ประเภทวิชาการ - หลักสูตรของข้าราชการ ประเภททั่วไป	การส่งบุคลากร ของ อบต.พรสวรรค์ เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักสูตรที่ ก.กลาง อบต.กำหนด - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - นิติกร - นักวิชาการศึกษา - นักวิชาการสาธารณสุข	๓๕,๐๐๐ ๓๔,๐๐๐ ๓๐,๐๐๐ ๓๐,๐๐๐ ๓๔,๐๐๐ ๓๔,๐๐๐	เม.ย – พ.ค. ๖๙ ส.ค. - ก.ย. ๖๙ ธ.ค ๖๙ ส.ค. - ก.ย. ๖๙ มิ.ย. ๖๙ ส.ค. ๖๙

๒	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	๑๐๐,๐๐๐ ๕,๐๐๐	ต.ค.๖๘ – ก.ย. ๖๙ มิ.ย.๖๙ – ก.ค. ๖๙
๓	โครงการเสริมสร้างค่านิยมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๑. โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรมประจำปี ๒. โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐,๐๐๐ ๒๐,๐๐๐	ต.ค.๖๘ – ก.ย. ๖๙
๔	หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพ	๑. หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic certificate in Public Procurement : e-CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ หลักสูตรระดับกลาง (หลักสูตร IC : Intermediate Course)	๖๐๐	มิ.ย.๖๙

๘. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผนและในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารท้องถิ่นและสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

.....