

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานน้ำ  
อำเภอภูพาน จังหวัดอุบลราชธานี

## คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ ความสำเร็จในการบริหารงาน ในส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลมีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำ ที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติ ในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนั้น พนักงานส่วนตำบลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องรับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด องค์การบริหารส่วน ตำบลหนองหานน้ำ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานน้ำ ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน และปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานน้ำ  
อำเภอภูซำป๋วย จังหวัดอุบลราชธานี

## สารบัญ

|                                                     | หน้า |
|-----------------------------------------------------|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล                                 | ๑    |
| ๒. วิสัยทัศน์                                       | ๑    |
| ๓. เป้าหมาย                                         | ๑    |
| ๔. ประเด็นยุทธศาสตร์                                | ๒    |
| ๕. อำนาจหน้าที่                                     | ๒    |
| ๖. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล                    | ๔    |
| ๗. แผนดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ๔    |
| - โครงการ/กิจกรรม                                   |      |
| - รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม                         |      |
| - งบประมาณ                                          |      |
| - ระยะเวลาดำเนินการ                                 |      |
| ๘. การติดตามและประเมินผล                            | ๖    |

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

### ๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้และการบริหารจัดการที่ดีตามหลัก ธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและ วิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่นการพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมการฝึกอบรม ทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดเป็นหลักสูตร หลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามี ความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้ วิธีการพัฒนาอื่นๆได้และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือสำนักงาน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานีมาดังกล่าว กำหนดให้้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนามูลฐานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๒. วิสัยทัศน์

“พัฒนาระบบบริการงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้เกิดการยกระดับศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นมืออาชีพ และมีคุณธรรม จริยธรรมสูง นำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น และสร้างคุณค่าแก่ประเทศชาติอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

## ๓. เป้าหมาย

- ๑) บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง
- ๒) เสริมแรงการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- ๓) สร้างคุณค่าให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ๔. ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริการงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลัก ความมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของ อบต.

## ๕. อำนาจหน้าที่

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 โภชนา 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 และผู้ด้อย โอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (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 พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ (๑) บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (ม. ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖)) (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

## ๖. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานระดับความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่คาดหวัง
- ๒) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง
- ๓) ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและมีการนำแผนไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) ส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรมอย่างเพียงพอตลอดจนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่และบริการสาธารณะให้กับประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ

- ๑) พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้ทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลง
- ๒) เสริมสร้างระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถรองรับการกระจายอำนาจให้เป็นไปอย่างสมดุลราบรื่นและมีประสิทธิภาพ
- ๓) เสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารงานบุคคลทั้งในแง่การมีประสิทธิภาพและดำรงหลักคุณธรรม
- ๔) พัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนากลไกให้คำปรึกษาของ อบต. ๑)

- ๑) วางระบบการรับข้อเสนอแนะที่เปิดกว้างและจงใจให้เกิดการมีส่วนร่วม
- ๒) สร้างภาคีเครือข่ายด้านการให้คำปรึกษาและมุ่งการให้คำปรึกษาเชิงรุก

๗. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

| ลำดับ<br>ที่                                                                | โครงการ/<br>กิจกรรม                    | รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                                                                                   | งบประมาณ           | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------|
| ๑.การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management) : HRM |                                        |                                                                                                                                                                                                                                             |                    |                       |
| ๑.๑                                                                         | การ<br>วางแผน<br>กำลังคน               | ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อ<br>กำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ<br>หน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นความ<br>เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ ราชการ<br>และเกิดผลดีต่อไปประชาชน                                             | ไม่ใช้<br>งบประมาณ | ต.ค.๖๖<br>-<br>ก.พ.๖๗ |
| ๑.๒                                                                         | การบรรจุ<br>และ<br>แต่งตั้ง<br>บุคลากร | ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบ อัตรากำลัง<br>เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน รวมถึงการสรร<br>หาพนักงานจ้างให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือ<br>ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โดยมุ่งเน้นให้มี<br>อัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลัง<br>ทั้งหมด | ไม่ใช้<br>งบประมาณ | ต.ค.๖๖<br>-<br>ก.ย.๖๗ |

| ลำดับ<br>ที่                                                                | โครงการ/กิจกรรม                                                              | รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม                                                                                 | งบประมาณ           | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------|
| ๑.การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management) : HRM |                                                                              |                                                                                                           |                    |                       |
| ๑.๓                                                                         | การประเมิน<br>ประสิทธิภาพ<br>และประสิทธิผล<br>การ<br>ปฏิบัติงานเป็นไป<br>ตาม | -ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล<br>การ ปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ<br>๒๕๖๗                              | ไม่ใช้<br>งบประมาณ | ต.ค.๖๖<br>-<br>ก.ย.๖๗ |
|                                                                             |                                                                              | -ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบาย<br>และ วางเป้าหมายการปฏิบัติงาน<br>ประจำปีให้แก่ บุคลากรทุกส่วน<br>ราชการ |                    |                       |

|     |                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                    |                       |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------|
|     | หลักเกณฑ์ เป็น<br>ธรรม และ มี<br>ความโปร่งใส                                                   | <p>-แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการ<br/>ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตาม<br/>หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และ<br/>คณะกรรมการมี การประชุม</p> <p>-ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงาน<br/>ตาม แบบประเมินที่กำหนดตั้งแต่<br/>เริ่มต้นรอบการ ประเมิน และแจ้งผลการ<br/>ประเมินให้ผู้รับการ ประเมินทราบเป็น<br/>ลายลักษณ์อักษร</p>                                                                                                                                                                                                   |                    |                       |
| ๑.๔ | การปรับปรุง<br>สวัสดิการ<br>และความ<br>ปลอดภัยใน<br>องค์กรเพื่อ<br>สร้างแรงจูงใจ<br>ในการทำงาน | <p>-ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้าน<br/>สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่<br/>ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มี<br/>อุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วใน<br/>การ ปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถเพียงพอ<br/>รวมทั้งมี การจัดที่นั่งและน้ำดื่มไว้คอย<br/>บริการพนักงาน เจ้าหน้าที่และประชาชน<br/>ที่มาใช้บริการ</p> <p>-ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้าน<br/>ความ ปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดให้มี<br/>อุปกรณ์ พื้นฐานด้านความปลอดภัย เช่น<br/>ถังดับเพลิง พร้อมใช้งาน และจัดเตรียมตุ้<br/>ยาสام้ญประจำ<br/>บ้าน</p> | ไม่ใช้<br>งบประมาณ | ต.ค.๖๖<br>-<br>ก.พ.๖๗ |

| ลำดับ<br>ที่                                               | โครงการ/<br>กิจกรรม | รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม | งบประมาณ | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ |
|------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------------|----------|-----------------------|
| ๒.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) : HRD |                     |                           |          |                       |

|    |                                       |                                                                                                                                                   |         |                       |
|----|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------------------|
| ๑. | การพัฒนา<br>ศักยภาพ<br>บุคลากร        | -จัดทำโครงการอบรมพัฒนาความรู้และ<br>ทักษะในการปฏิบัติงาน ประจำปี<br>งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อเพิ่ม<br>ประสิทธิภาพการปฏิบัติ ราชการให้แก่<br>บุคลากร | ๑๐๐,๐๐๐ | ต.ค.๖๖<br>-<br>ก.พ.๖๗ |
| ๒. | พัฒนาองค์<br>ความรู้ให้แก่<br>บุคลากร | -จัดส่งพนักงานเข้าร่วมอบรมตามสายงาน<br>ไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนสาย<br>งาน ทั้งหมด                                                           | ๑๒๐,๐๐๐ | ต.ค.๖๖<br>-<br>ก.พ.๖๗ |

#### ๘. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
หนองทันน้ำ เป็น กิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง  
เพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผนและในขณะเดียวกันก็  
สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิง ปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอ  
ต่อผู้บริหารและสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นแนวทางใน การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทันน้ำต่อไป

.....