

บทที่ ๕

การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ได้ติดตามการดำเนินการตามโครงการว่า ได้ดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ และใช้งบประมาณเป็นไปตามที่ตั้งไว้หรือไม่ จะมีการพิจารณาว่า และโครงการในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำมาปฏิบัติในงบประมาณนั้นมากน้อยเพียงใด กลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการดำเนินการตามโครงการ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ในการปฏิบัติตามโครงการมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนหรือไม่เพื่อจะได้แก้ไขและปรับเหมาะสมกับสถานการณ์และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ถึงแม้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ดีเพียงใดก็ตาม หากไม่สามารถบังคับซึ่งผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นได้ ก็จะไม่สามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้

ดังนั้น ระบบการติดตามจึงเป็นเครื่องมือสำคัญ และมีความจำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ หากไม่มีการติดตามการดำเนินการตามโครงการ ย่อมส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานค่าใช้จ่ายอาจสูงกว่าที่กำหนดไว้ กลุ่มเป้าหมายหลักของโครงการจะไม่ได้ประโยชน์หรือได้รับประโยชน์น้อยกว่าที่ควรจะเป็น และจะเกิดปัญหาในการควบคุมคุณภาพของการดำเนินงาน เสียเวลาในการตรวจสอบและอาจเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงาน

ซึ่งในทางตรงกันข้าม หากโครงการมีระบบการติดตามที่ดี ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นก็จะไม่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดแต่เพียงเล็กน้อย แต่ก็สามารถหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงได้ทัน่วงที

การประเมินผลก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข การขยายขอบเขต หรือการยุติการดำเนินงาน ซึ่งทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลแผนงานของโครงการ จึงเป็นสิ่งบ่งชี้ว่าแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ได้มีการกำหนดไว้หรือไม่

การติดตามประเมินผลยังเป็นการตรวจสอบว่ามีความสอดคล้องกับการใช้งบประมาณเพียงใด ซึ่งผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผล ถือว่าเป็นข้อมูลย้อนกลับ ที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง และการตัดสินใจต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินงานการบริหารงานบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) โครงการเรียนรู้อัตโนมัติ (e-learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการทดสอบหลักสูตรฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๗,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	พ.ศ.๕๗ - ก.ย.๕๗	ไม่ใช้งบประมาณ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการประกวดความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) โครงการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร	ร้อยละของส่วนราชการที่มีการจัดทำคู่มือและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	พ.ย.๕๖ - ธ.ค.๕๗	ไม่ใช้งบประมาณ
		จำนวนครั้งของการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (๑ ครั้ง)	๐	๑) การประชุม ๒) การลงงาน	ค.ศ.๕๖ - ก.ย.๕๗	ไม่ใช้งบประมาณ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับองค์กร	๑) โครงการจัดฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมมีผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	๖.๑๖.๖๖ - ๖.๑๖.๖๗	
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐,๐๐๐	๒) การฝึกอบรม ๓) การดูงาน	พ.ศ.๖๖ - ๖.๑๖.๖๗	
	๓) โครงการพัฒนาการทำงานเป็นทีม	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	๖.๑๖.๖๗ - ๖.๑๖.๖๗	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ก.พ.๖๗ - มี.ค.๖๗	
	๒) โครงการตั้งกิจกรรมการตื่นตัวจิตคอรัปชั่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	จ.ค.๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ
	๓) โครงการติดต่อสภาเราทำความดีด้วยหัวใจ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการติดต่อสภา นำปัญหาประโยชน์ให้กับสังคม (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	จ.ค.๖๖	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ก.พ.๖๗ - มี.ค.๖๗	
๒) บุคลากรมีความรู้ในเส้นทางสายอาชีพ	๑) โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับความสำเร็จในการวางระบบพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ(ระดับ ๕)	๐	๑) การประชุมเชิงปฏิบัติการ	ต.ค.๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	พ.ค.๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ

บทที่ ๕
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนด	<p>๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบล ประจำปีใหม่</p> <p>๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนิติกร หลักสูตรนักวิชาการศึกษา <p>๓) โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบลประจำปีใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)</p> <p>ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)</p>	๗๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	ม.ค. ๖๗ - มี.ค. ๖๗	ถ้าไม่มีพนักงานบรรจุใหม่ไม่ต้องดำเนินการ
		ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งตนเอง (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๑,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	ธ.ค. ๖๖ - มี.ค. ๖๗	

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี้อยู่เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม
๓. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี้อยู่มีความก้าวหน้าในอาชีพ
๔. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี้อยู่มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้