



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลคำไฮ อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำไฮ อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลมีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดในการบริหารราชการคือพนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำที่นำนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ดังนั้น บุคลากรในหน่วยงานจึงมีความจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยจะต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ให้มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลคำไฮ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วิสัยทัศน์	1
3. เป้าหมาย	2
4. ประเด็นยุทธศาสตร์	2
5. อำนาจหน้าที่	2 - 4
6. กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	4
7. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	5 - 8
8. การติดตามและประเมินผล	8

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.2568

1. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 10 มกราคม 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและ แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเช่นการพัฒนาด้านความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในท้องถิ่นหรือการพัฒนารอบตัวเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความเป็นไปในการพัฒนา ของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้ หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆได้และอาจกระทำได้โดย สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่น หรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ดมาดังกล่าว กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลคำไฮ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมาย ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนด วิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

**“พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง เร่งบริการ
ส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี”**

3. เป้าประสงค์

เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกลไกในการปฏิบัติงานของอบต. โดยเฉพาะการยึดหลัก ธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นก่อให้เกิดความ เข้มแข็งและมีจิตสำนึกในหน้าที่ของพนักงาน เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตาม ระเบียบกฎหมายกำหนด เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ในระดับที่สูง เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

- 1) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- 3) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- 4) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุข ในการทำงาน
- 5) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

4. ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของ อบต.

5. อำนาจหน้าที่

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค และบริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
- (5) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16 (4))
- (6) การสาธารณสุขการ (มาตรา 16 (5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))

- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))
 - (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
 - (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16 (10))
 - (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (2))3
 - (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (5))
- 5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))
 - (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (ม. 68 (8))
 - (3) การผังเมือง (มาตรา 68 (13))
 - (4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16 (3))
 - (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (ม. 16 (17))
 - (6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))
- 5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68 (6))
 - (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68 (5))
 - (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68 (7))
 - (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68 (10))
 - (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68 (12))
 - (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68 (11))
 - (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))
 - (8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))
- 5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (2))
 - (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))
 - (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา 17 (12))
- 5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- (1) บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67 (8))
 - (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))
 - (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))
 - (4) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (ม. 17 (18))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของหน่วยงานราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45 (3))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16 (16))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(มาตรา17(3))
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16))

6. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง

- 1) ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานระดับความรู้ ทักษะ ทศนคติ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ คาดหวัง
- 2) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง
- 3) ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและมีการนำแผนไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพทั้งความรู้ ทักษะ ทศนคติ และคุณธรรมจริยธรรมอย่าง
- 4) เพียงพอตลอดจนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่และบริการสาธารณะให้กับ ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลัก ความมี ประสิทธิภาพ

- 1) พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้ทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลง
- 2) เสริมสร้างระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถรองรับการกระจายอำนาจให้เป็นที่ไปอย่าง สมดุลราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

- 3) ดำรงหลักคุณธรรม
- 4) พัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของ อบต.

- 1) วางระบบการรับข้อเสนอแนะที่ปดกว้างและจงใจให้เกิดการมีส่วนร่วม
- 2) สร้างภาคีเครือข่ายด้านการให้คำปรึกษาและมุ่งการให้คำปรึกษาเชิงรุก

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568
องค์การบริหารส่วนตำบลคำไฮ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

ที่	ประเด็น นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	แผนการดำเนินงานไตรมาส				หมายเหตุ
					1	2	3	4	
1.การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) : HRM									
1.1	ด้านการวางแผน อัตรากำลังคน	ทบทวน แผน อัตรากำลัง 3 ปี เพื่อ กำหนดกรอบ อัตรากำลัง เพื่อ รองรับภารกิจ โดย คำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม เกิด ประโยชน์สูงสุดกับ ประชาชน	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.67 -ก.ย. 68					
1.2	การบรรจุแต่งตั้ง บุคลากร	สรรหาบุคลากรตาม กรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน รวมถึง การสรรหาพนักงาน จ้างเพื่อให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงและ รองรับภารกิจที่เพิ่ม มากขึ้น	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.67 -ก.ย. 68					

ที่	ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	แผนการดำเนินงานไตรมาส				หมายเหตุ
					1	2	3	4	
1.การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) : HRM					1	2	3	4	
1.3	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิภาพผลการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	-ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.67	↔				
		-ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ	-ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.67 -ก.ย. 68	←————→				
		-แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและคณะกรรมการมีการประชุม	-ไม่ใช้งบประมาณ	ก.ย.67,มี.ค. 68	/	/			
		-ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินฯที่กำหนดตั้งแต่เริ่มต้นรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	-ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค..67,เม.ย. 68	/	/			

ที่	ประเด็น นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	แผนการดำเนินงานไตรมาส				หมายเหตุ
					1	2	3	4	
1. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) : HRM (ต่อ)					1	2	3	4	
1.4	การปรับปรุง สวัสดิการและ ความปลอดภัย ในองค์กรเพื่อ สร้างแรงจูงใจใน การทำงาน	-ส่งเสริมให้บุคลากรมี คุณภาพชีวิตด้าน สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน เช่น สถานที่ ทำงานสะอาด เป็น ระเบียบเรียบร้อย อุปกรณ์ เครื่องมือที่ ทันสมัยและรวดเร็วใน การปฏิบัติงาน มีสถานที่ จอดรถเพียงพอ รวมทั้งมี การจัดที่นั่งและน้ำดื่มไว้ คอยบริการพนักงาน เจ้าหน้าที่มาใช้บริการ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.67 -ก.ย. 68					
		-ส่งเสริมให้บุคลากรมี คุณภาพชีวิตด้านสภาพ ความปลอดภัยในการ ทำงานโดยจัดให้มี อุปกรณ์พื้นฐานด้าน ความปลอดภัย เช่น ถัง ดับเพลิง พร้อมใช้งาน และจัดเตรียมตู้ยาสามัญ ประจำบ้าน	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.67 -ก.ย. 68					

ที่	ประเด็น นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	แผนการดำเนินงานรายไตรมาส				หมายเหตุ
					1	2	3	4	
2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) : HRM					1	2	3	4	
2.1	การพัฒนา ศักยภาพ บุคลากร	-โครงการฝึกอบรม และศึกษาดูงานฯ	150,000	ม.ค. - มิ.ย.68		↔			
2.2	การพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม ตาม หลักธรรมมาภิ บาล	-โครงการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมมาภิบาล	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.67 -ก.ย. 68	←				→
2.3	พัฒนาองค์ ความรู้ให้แก่ บุคลากร	-จัดส่งพนักงานเข้า ร่วมอบรมตามสาย งาน ไม่น้อยกว่าร้อย ละ 80 ของจำนวน สายงานทั้งหมด	250,000	ต.ค.67 -ก.ย. 68	←				→

8. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคำไฮเป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามี การนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไรเพื่อสามารถวัด ความสัมฤทธิ์ผลของแผนและในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิง คุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารและสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคำไฮต่อไป