

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ
อำเภอกุศชัย จังหวัดอุดรธานี

งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ
โทรศัพท์ ๐-๔๒๒๑-๙๖๖๕
www.sangkor-local.go.th
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ อำเภอภูตจัง จังหวัดอุดรธานี ในการ ปฏิบัติราชการและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ จึงขอประกาศใช้แผนการพัฒนบริหารและ ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(ลงชื่อ)

(นายสนั่น พลชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ อำเภอภูดง จังหวัดอุดรธานี ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งเป็นการวางแผนกำลังคน เป็นแนวทางในการใช้บุคลากรให้ เหมาะสมกับงาน ตามตำแหน่ง ตามคุณสมบัติที่ได้กำหนดไว้ และเป็นเครื่องมือในการสรรหา การกำหนดตำแหน่ง และการพัฒนา กำลังคนของหน่วยงานในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งในการพัฒนากำลังคนตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร ทุกฝ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ทั้งฝ่ายการเมือง คณะผู้บริหาร พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ และสามารถ ตอบสนองทิศทางการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
ส่วนที่ ๒ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
ส่วนที่ ๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล	
๓.๑ ด้านการสรรหา	๕
๓.๒ ด้านการพัฒนา	๕
๓.๓ ด้านการจํารงรักษาไว้และแรงจูงใจ	๖
๓.๔ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย	๖
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๔.๑ เป้าหมายการพัฒนา	๗
๔.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานอบต.	๗
๔.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ	๘
๔.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของอบต.สร้างก่อ	๑๐
๔.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๑๑
ส่วนที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุลากร	
๕.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๑๒
๕.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล(Mission)	๑๒
๕.๓ ค่านิยม	๑๒
๕.๔ เป้าประสงค์	๑๒
๕.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุลากร	๑๓
๕.๖ แผนการพัฒนากุลากรรายบุคคล	๑๔-๒๑
ส่วนที่ ๖ แผนการดำเนินการ	
แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๒-๒๕
ส่วนที่ ๗ การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามแผน ห้วงเวลาจัดทำแผน	๒๖-๓๗

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ อำเภอภูผามาศ จังหวัดอุดรธานี

	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
ด้านการบริหาร				
๑.การวางแผนกำลังคน	๑.๑การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	- ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่ง ที่ว่าง - ดำเนินการร้องขอให้ กส. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนใน ตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗)
	๑.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วน ท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัคร บุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่าง - ประกาศรับโอนย้ายพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘)
	๑.๓ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	แจ้งผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนดำเนินการตามระเบียบหลักเกณฑ์	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๖๘ - มิ.ย.๖๘)
ด้านการบริหาร				
๒.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑	หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ - ๒ (ต.ค.๖๗- มิ.ย.๖๘)

	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
	๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒	-หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๓-๔ (เม.ย.๖๘ – ก.ย.๖๘)
	๒.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด และประเมินผล การปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เพื่อให้การ ประเมิน เกิดความเป็นธรรมตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗- ธ.ค.๖๗) ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. ๖๗ - มิ.ย.๖๗)
	๒.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ราชการผ่าน คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นและนาย ก อบต.ผู้มีอำนาจลงนามตามคำสั่งเลื่อนขั้น และรายงาน การประชุม	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗- ธ.ค.๖๗) ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. ๖๘ - มิ.ย.๖๘)
	๒.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ การปฏิบัติงานที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากร ดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	- การประกาศรายชื่อผู้ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.๖๘ – ก.ย.๖๘)

ด้านการบริหาร				
๓.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการเส้นทางความก้าวหน้า	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากร ทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค.๖๗ – ก.ย.๖๘)
	๓.๒ จัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗- ธ.ค.๖๗)
	๓.๓ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะเป็นไปตามที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค. ๖๗ – ก.ย.๖๘)

(๓)

	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
ด้านการพัฒนา				
๑.การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	๑.๑. จัดทำโครงการ ๕ ส. โดยดำเนินการ ในทุกวันศุกร์ สดุดท้ายของเดือน	- ดำเนินการทำความสะอาดที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ในทุกวันศุกร์ สัปดาห์ สุดท้ายของเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค.๖๗- ก.ย.๖๘)
	๑.๒ สถานที่ทำงานน่าอยู่ คุณภาพเสียง และอากาศมีความเหมาะสม มีพื้นที่สีเขียว มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ห่อน้ำสะอาด และมีพื้นที่สูบบุหรี่ชัดเจน	- มีการจัดอุปกรณ์ขึ้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค.๖๗- ก.ย.๖๘)

	๑.๓ ตรวจสอบสภาพประจำปี บุคลากรในสังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบลสร้างก่อ	-ติดต่อกับโรงพยาบาลให้บุคลากรในสังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.๖๘ – มี.ค.๖๘)
	๑.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของ บุคลากร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของ บุคลากรในด้านต่าง ๆ รวมถึงการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งติดตาม และนำ ผลการประเมิน ความพึงพอใจของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไข พัฒนาต่อไป	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.๖๗ – ก.ย.๖๗)
	๑.๕ โครงการอบรมหลักสูตร Happy Money Happy Family Happy soul	-อบรมวิชาการ/บรรยาย - การวางแผนทางการเงิน - การวางแผนการเงินครอบครัว - การวางแผนการใช้ชีวิต	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๒ (ต.ค.๖๗ – มี.ค.๖๘)
	๑.๖ โครงการอบรมจริยธรรม งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	-อบรมวิชาการ/บรรยาย - เสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกัน การทุจริต - ร่วมกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และ เสริมสร้างวินัย - จัดกิจกรรม/โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	๓๐,๐๐๐ บาท	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๖๘ – ก.ค. ๖๘)

	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
ด้านการพัฒนา				
๒. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา	๒.๑ สร้างการเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะ ตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘)
	๒.๒ โครงการอบรมกฎหมายองค์กรบริหาร ส่วนตำบลสร้างก่อ" ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	-อบรมวิชาการ/บรรยาย -พระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๘- พระราชบัญญัติไล่ไกลเกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒- พระราชบัญญัติค่าตอบแทนผู้เสียหายและค่า ทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา พ.ศ. ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙- พระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พ.ศ. ๒๕๕๖ -กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวัน	๑๐,๐๐๐ บาท	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. ๖๘- มี.ค. ๖๘)
	๒.๓ ประชาสัมพันธ์โปรแกรมจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. ๖๘- ก.ค. ๖๘)
	๒.๔ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management)	-ส่งเสริมความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับ ข้าราชการ พนักงาน มีทักษะในการผลิตสื่อ สังคมออนไลน์	๒๐,๐๐๐ บาท	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. ๖๘- ก.ค. ๖๘)

ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ อย่างรวดเร็ว สอดคล้อง กับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้อง โดยตรงต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความ ยืดหยุ่น ขาดความ คล่องตัว ทำให้การบริหารยืดยาวติดกับการอุปถัมภ์ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้ การบริหารไม่สอดคล้องกับ กระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันเหตุการณ์
๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตาม ความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ส่งผลให้ ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ได้
๓. สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ความสามารถ แต่เป็นระบบ โควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงาน ความรู้ความสามารถเป็นหลัก ใช้ระบบอุปถัมภ์

ข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจ และเป้าหมาย ขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้
๒. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรมและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน
- เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ
๔. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมิน ทั้งในเชิง ประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ชัดเจนเป็นรูปธรรม
๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตาม หลักสูตร ของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์

ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมี

เป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐ (๒)

ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปี่ยมมากขึ้น ให้โอกาส บุคลากรในการโอน ย้าย

สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ (๒)

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อ หน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพจะต้องดำเนินการ ทุกระยะตั้งแต่ก่อนการเข้าทำงานระหว่างการทำงาน

(๒) กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรม และพัฒนาตลอดจนจัดให้มี การฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพการบริหารงาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการและประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น

(๔) ใช้ระบบการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเข้าช่วยในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต่อ ให้ไปในทิศทางที่ องค์กรต้องการ

แนวทางการติดตามและประเมินผล

ประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามประเมินผลการพัฒนาก่อน – หลัง การพัฒนา การประเมินความรู้ และทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการตามแผนการพัฒนารายงานผลการปฏิบัติงานภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่กลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นจนถึงนายกององค์การบริหารส่วนตำบลทราบและนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป และใช้ระบบการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ ข้อมูลเข้าช่วยในการติดตามและประเมินผล

+++++