

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปี งบประมาณ
2568



องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน
อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนานคน คนพัฒนาองค์กร องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชนพัฒนาชาติ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

1. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคิด ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
3. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
4. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
5. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
6. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๓ ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ”

๔.๔ เป้าประสงค์

1. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล
2. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
3. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
4. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
5. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านมาตรฐานคมนาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม	-
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน	-
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านเกษตรกรรมธรรมยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล	-
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล	1.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
	2.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
	3.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
	4.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
2. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้ทุกคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
4. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ประจำปีงบประมาณ 2568

1. แผนงานบริหารงานทั่วไป

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ 2568
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดการ ฝึกอบรม มีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2568 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 7/88 จำนวน 205,600 บาท
2	โครงการฝึกอบรมเพื่อการ ปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่	-เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับ การบรรจุแต่งตั้งใหม่ใน อบต.พร่อน เข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ และ ประเพณี นิยม ของการเป็นข้าราชการที่ดี	เชิงปริมาณ - บุคลากรบรรจุใหม่ เข้าปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ ร้อยละ 100 เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	
3	โครงการพัฒนาบุคลากรส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมป้องกันการทุจริต	- เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสร้างจิตสำนึกและตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหาการทุจริตลดโอกาสสิ่งจูงใจในการใช้อำนาจหน้าที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการป้องกันการทุจริต	ปริมาณ - บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในเรื่องอบรม ร้อยละ 90	กรกฎาคม 2568	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2568 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าดำเนินโครงการฯ หน้า 8/88 จำนวน 37,300 บาท

4	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริม ความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	-เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมี ความรู้ในสายงานการเลื่อน ระดับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ปริมาณ - บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในเรื่องอบรม ร้อยละ 90	พฤษภาคม2568	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรม ลักษณะ KM (Knowledge Management)
5	โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมี จิตสำนึก ความเป็นคนดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เช่น ตักบาตรร่วมกัน ฯลฯ	ปริมาณ - บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน2568	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรม ลักษณะ งานวันสำคัญ ของชาติ เช่น วันชาติ วันเฉลิมพระชนมพรรษา วันวิสาขบูชา ฯลฯ
6	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม โครงการคนดี ศรีพร่อน	จำนวนคนได้รับใบประกาศเกียรติคุณ ยกย่องประจำปี	ปริมาณ - บุคลากรได้รับเกียรติบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีการยอมรับในคนดี	เมษายน 2568/ตุลาคม 2568	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ
7	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรม บำเพ็ญต่อสาธารณะ ฯลฯ การจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management:KM) การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน2568	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรม ลักษณะ กิจกรรมจิต อาสา ฯลฯ

2. งานตรวจสอบภายในและการตรวจสอบภายใน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนิน โครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ 2568
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้า รับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดการ ฝึกอบรม มีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2568 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 19/88 จำนวน 20,000 บาท

3. งานทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนิน โครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ 2568
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้า รับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลยผู้จัดการ ฝึกอบรม มีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน2568	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2568 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 21/74 จำนวน 25,000 บาท

4. งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนิน โครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ 2568
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้า รับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลยผู้จัดการ ฝึกอบรม มีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน2568	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2568 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 26/88 จำนวน 40,000 บาท

5. งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนิน โครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ 2568
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้า รับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลยผู้จัดการ ฝึกอบรม มีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน2568	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2568 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 30/88 จำนวน 40,000 บาท

6. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนิน โครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ 2568
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้า รับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลยผู้จัดการ ฝึกอบรม มีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน2568	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2568 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 38/88 จำนวน 30,000 บาท

7. งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนิน โครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ 2568
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้า รับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลยผู้จัดการ ฝึกอบรม มีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2568 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 59/88 จำนวน 30,000 บาท

8.งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ 2568
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลยผู้จัดการ ฝึกอบรม มีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2568 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 69/88 จำนวน 20,000 บาท

การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความรับผิดชอบ

- ๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบรู้และทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
- ๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรทำจำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำ เกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
- ๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับใน การทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ทราบ

แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

- ๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม พัฒนา ต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วัน ทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนาเพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น
- ๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
- ๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
- ๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
- ๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
- ๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือ ปรับโครงสร้าง หน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา