



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านอ้น
อำเภอขาว จังหวัดลำปาง

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดักกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาคณะคนพัฒนาองค์กร องค์การพัฒนาชุมชน ชุมชนพัฒนาชาติ ตามนโยบาย Thailand ๔.0”

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดักจัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดัก ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดัก

๓. ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

๔. เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดักกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ขององค์กร ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนบุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนบุคลากรของการจัดแผนพัฒนบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนาศักยภาพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ				
วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของ อบต.บ้านอ้อน เป็นไปตาม แผนอัตรากำลัง๓ปี (๒๕๖๗- ๒๕๖๙)	๑)การสรรหาบุคลากรตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยวิธี การบรรจุแต่งตั้ง การรับ โอน(ย้าย) การสอบคัดเลือก	ร้อยละของจำนวนบุคลากรตาม แผนอัตรากำลัง๓ ปี ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ตามแผนฯ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมาย กำหนด (ร้อยละ๑๐๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖-๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบ บุคลากร หมวดเงินเดือนฝ่ายประจำ หน้า ๒๘,๔๕,๕๒, ๖๗,๗๑,๗๕,๘๘,๙๓ รวมจำนวนเงิน ๑๑,๕๗๑๓๔๐ บาท
การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง	๑) การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง รายบุคคลตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ร ้อ ย ล ะ ข อ ง บุ ค ล า ก ร ที่ ผ่ า น ก า ร ป ร ะ เมิ น ผล ก า ร ปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง (ร้อยละ ๙๐)	ครั้งที่๑ รอบการประเมินระหว่าง๑ต.ค. ๖๖-๓๑ มี.ค.๖๗ ครั้งที่ ๒รอบการประเมินระหว่าง ๑ เม.ย.๖๗-๓๐ก.ย.๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุ ใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖-๓๐ กันยายน๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนในการ ฝึกอบรม หน้า ๓๘,๔๙และ๕๑ รวมจำนวนเงิน ๘๐,๐๐๐ บาท
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันฯ หลักสูตรนิติกร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖-๓๐ กันยายน๒๕๖๗	

	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรนักวิชาการคลัง หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข			
--	---	--	--	--

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ของ บุ ค ล า ก ร ที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖-๓๐ กันยายน๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม หน้า ๓๘ ,๔๙และ๔๑ รวมจำนวนเงิน ๘๐,๐๐๐ บาท
	๒) การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง รายบุคคลตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ร้อยละ ของ บุ ค ล า ก ร ที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๙๐)	ครั้งที่๑ รอบการประเมินระหว่าง๑ต.ค. ๖๖-๓๑ มี.ค.๖๗ ครั้งที่ ๒รอบการประเมินระหว่าง ๑ ม.ย.๖๗-๓๐ก.ย.๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัด ทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ร้อยละ๙๕)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖-๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม หน้า ๓๘ รวมจำนวนเงิน ๕๐,๐๐๐ บาท

๓) บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรม ในการ ปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการ พัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ ประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖-๓๐ กันยายน๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบ ดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนในการ ฝึกอบรม หน้า ๓๘,๔๙ และ ๙๑ รวมจำนวนเงิน ๘๐,๐๐๐ บาท
	๒) โครงการประกวดการจัดทำ นวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจาก การพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖-๓๐ กันยายน๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถดำเนินการบริหารงาน บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การบริหารงานบุคคลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ ประเมินการทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖-๓๐ กันยายน๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบ ดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนในการ ฝึกอบรม หน้า ๓๘,๔๙และ๙๑ รวมจำนวนเงิน ๘๐,๐๐๐ บาท
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e- Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ เรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖-๓๐ กันยายน๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ

๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖-๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ
	๒) กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	มีนาคม – พฤษภาคม ๒๕๖๗	ไม่ได้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะ KM (Knowledge Management)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖-๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม หน้า ๓๘,๔๙ และ ๙๑ รวมจำนวนเงิน ๘๐,๐๐๐ บาท
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖-๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ
	๓) กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับใบประกาศเกียรติคุณยกย่องประจำปี (ร้อยละ ๗๐)	เมษายน ๒๕๖๗ ตุลาคม ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ
	๔)โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๗๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖-๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมในลักษณะ งานวันสำคัญของชาติ เช่น วันชาติ วันเฉลิมพระชนมพรรษา วันวิสาขบูชา วันเข้าพรรษา ฯลฯ

๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	มกราคม-กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	ตั้งตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย โครงการกีฬาประชาชน ตำบลบ้านอ้อนและโครงการสนับสนุนส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาระดับต่างๆ หน้า ๘๓ และ ๘๔ รวมจำนวนเงิน ๑๒๐,๐๐๐ บาท
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	กุมภาพันธ์-มีนาคม ๒๕๖๗	ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานฯ หน้า ๓๙ รวมจำนวนเงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล 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

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
