



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลอุบล อำเภอยะแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอับขัน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (vision)

“พัฒนาคน คนพัฒนาองค์กร องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชนพัฒนาชาติ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (mission)

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ทัศนคติทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขมีความสมดุลของ ชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำทักษะด้านดิจิทัลและทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๓ ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

๔.๔ เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถทักษะความรู้และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าใน สายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีจิตสำนึกประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมคุณธรรมจริยธรรมวัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนากับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ผึ้ง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมั่งคั่ง	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร	-
	๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ๒. การพัฒนาศักยภาพให้เป็นคนดี ๓. การพัฒนาศักยภาพเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ</p>
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p>
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่ายหน่วยงานรัฐเอกชนและภาคประชาชน</p>
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร(Km)</p>

รายละเอียดแผนการบริหารและการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลอิน ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๘

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล								
ลำดับ	ประเด็นนโยบายแผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	การปรับปรุงโครงสร้างและแผนอัตรากำลัง	๑. การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้เป็นปัจจุบัน	๑. เพื่อวางแผนอัตรากำลังและปรับปรุงอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของอบต. ๒. เพื่อเป็นกรอบในการใช้อัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗-๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑ เล่ม	๑. องค์กรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ ๒. สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้	งานการเจ้าหน้าที่
๒	การสรรหาการบรรจุแต่งตั้ง	๑. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ๒. การรับโอนและจัดคนลงสู่ตำแหน่งว่าง	๑. เพื่อสรรหาแต่งตั้งบุคคลตามกรอบอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗-๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	มีบุคลากรครบตามแผนอัตรากำลัง	๑. องค์กรมีอัตรากำลังเพียงพอต่อภารกิจงาน	งานการเจ้าหน้าที่
๓	การจํารักษาไว้และการสร้างแรงจูงใจ	๑. การบันทึกและปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เป็นปัจจุบัน ๒. การพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	๑. เพื่อรวบรวมข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ๑. เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗-๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ ๑. ปีละ ๒ ครั้ง รอบ ตุลาคม ๒๕๖๗/ รอบ เมษายน ๒๕๖๘	๑. ข้อมูลบุคลากรในระบบ LHR เป็นปัจจุบัน ๑. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน	๑. อบต.อินบั้นสามารถทราบข้อมูลบุคลากรในหน่วยงานได้ตลอดเวลาและเป็นปัจจุบัน ๑. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล								
ลำดับ	ประเด็นนโยบายแผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		๓. การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง	เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗-๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	แผนทั้ประกาศ	บุคลากรได้ทราบเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง	งานเจ้าหน้าที่
๔	ด้านคุณธรรมจริยธรรมและวินัยข้าราชการ	๑. การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการ และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลอปีน	เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗-๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ประกาศประมวลจริยธรรม ข้าราชการ	บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย	ทุกส่วนราชการ

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร					
กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ					
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้จ่ายสำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ กำหนด และเพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับ การ บรรจุแต่งตั้งใหม่ใน อบต.อ.อ.บ.อ. เข้าใจบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ และประเพณีนิยม ของการ เป็นข้าราชการที่ดี	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ แผนงานบริหารทั่วไป ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม จำนวน ๗๔๐,๐๐๐ บาท
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นฯ (จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน ที่มีในแผนอัตรากำลัง (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาลัยผู้จัดการฝึกอบรม)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงานร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงานร้อยละ ๘๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง					
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานและพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๖๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๖๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ แผนงานบริหารทั่วไป ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม จำนวน ๗๔๐,๐๐๐ บาท

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง					
๒	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามที่กำหนด ร้อยละ ๖๐ เชิงคุณภาพ - การจัดทำรายงานผล ร้อยละ ๖๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ แผนงานบริหารทั่วไป ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม จำนวน ๗๕๐,๐๐๐ บาท
กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้					
๑	โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามที่กำหนด ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - การจัดทำรายงานผล ร้อยละ ๘๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	

กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร					
๑	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อให้บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีจิตสำนึกความเป็น คน คือ อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข	เชิงปริมาณ -บุคลากรเข้ารับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งงบประมาณ ไว้ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘ จำนวน ๑๕๐,๐๐๐บาท
๒	โครงการอบรมให้ความรู้กฎหมายทั่วไป	เพื่อให้บุคลากรมีการดำเนินงาน เพื่อยกระดับการ ประเมิน iTA ให้ดีขึ้น	เชิงปริมาณ -บุคลากรเข้าทดสอบร้อยละ ๖๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน ร้อยละ ๖๐ เชิงประโยชน์ -หน่วยงานมีฐานข้อมูลการประเมินเพื่อใช้ในการ บริหารงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
๓	โครงการอบรมให้ความรู้ด้านการดำเนินการ ศูนย์ยุติธรรมชุมชน	เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้ ตระหนักและให้ความสำคัญ ของการ ปฏิบัติราชการตาม มาตราการป้องกัน การทุจริต และประพฤติมิชอบ	เชิงปริมาณ -ผู้เข้าร่วมอบรม ร้อยละ ๖๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีความรู้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๖๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
๔	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการพัฒนาคณะพัฒนาชุมชนสู่การ พัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลอับัน	เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้าง ความสัมพันธ์สามัคคีในองค์กร	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีศักยภาพในการบริหารงานร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ -หน่วยงานมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ แผนงานบริหารทั่วไป โครงการ พัฒนาศักยภาพและ ศึกษาดูงาน จำนวน ๓๕๐,๐๐๐ บาท

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงาน ตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิด การเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็นรวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานและการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่กำหนดทิศทาง ขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและส่วน ราชการอย่างทั่วถึงเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้ว เสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
- ทั้งนี้การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ-สกุลและตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้

โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment: LPA) ตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมายหรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ปรากฏกับภารกิจตาม กฎหมายและการถ่ายโอนอาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีควมจำเป็น อาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุม ภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา