



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. 2568

องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง
อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้อองได้กำหนด วิสัยทัศน์พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. วิสัยทัศน์(Vision)

“พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อทำงานแบบมืออาชีพ”

2. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

1. พัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
2. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
3. พัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขมีความสมดุลของ ชีวิตและการทำงาน
4. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
5. พัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
6. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำทักษะด้านดิจิทัลและทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบล

3. ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรม ในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

4. เป้าประสงค์

1. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล
2. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาศักยภาพ การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่น
3. บุคลากรมีจิตสำนึกประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมคุณธรรมจริยธรรมวัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
4. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
5. พัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม

และการสร้างความสุขในองค์กร

6 กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน
3. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
4. พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี
5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
6. พัฒนาบุคลากร ให้อยอมรับรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
7. ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่ายหน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
8. ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน
9. ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

แผนการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง ประจำปีงบประมาณ 2568

1.แผนงานบริหารงานทั่วไป

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับ ดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ 2568
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจ ในงานตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อย ละ 90	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 63 จำนวน 140,000 บาท
2	โครงการฝึกอบรมเพื่อการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่	-เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ใน อบต.ตาอ้ออง เข้าใจใน บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ และ ประเพณี นิยมของการเป็นข้าราชการที่ดี	เชิงปริมาณ - บุคลากรบรรจุใหม่เข้าปฐมนิเทศข้าราชการ ใหม่ ร้อยละ 100 เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อย ละ 90	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	
3	โครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพื่อความโปร่งใส	-เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้เท่าทันกฎหมาย และป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย	ปริมาณ - บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - คลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในเรื่องอบรม ร้อยละ 90	เมษายน 2568	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2568 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 83 จำนวน 30,000 บาท

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ 2568
4	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	-เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในสายงานการเลื่อนระดับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ปริมาณ - บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในเรื่องอบรม ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะ KM (Knowledge Management)
5	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีจิตสำนึกความ เป็นคนดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข	ปริมาณ - บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2568 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย หน้า 127 จำนวน 20,000 บาท
6	โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพแก่ผู้นำ สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง	-เพื่อให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง และสร้างความสามัคคี ประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 50 เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ 50	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 63 จำนวน 140,000 บาท
7	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็น ทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญต่อสาธารณะ ฯลฯ การจัดการความรู้ในองค์กร (knowledgeManagement: KM)การทำงานร่วมกันการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันการ	เพื่อให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง และสร้างความสามัคคี ประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะ กิจกรรมจิตอาสา ฯลฯ

2.งานคลัง

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับ ดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ 2568
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลยผู้จัดการ ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจ ในงาน ตามมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2567 - 30กันยายน 2568	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี 2568 งบ ดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 63 จำนวน 140,000 บาท

3.งานตรวจสอบภายในและการตรวจสอบภายใน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับ ดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ 2568
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลยผู้จัดการ ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจ ในงาน ตามมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี 2568 งบ ดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 63 จำนวน 140,000 บาท

4.งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ 2568
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัษผู้จัดการ ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงาน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 63 จำนวน 140,000 บาท

5.งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ 2568
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัษผู้จัดการ ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงาน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 63 จำนวน 140,000 บาท

6.งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ 2568
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดการ ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงาน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงานร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงานร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2567 - 30กันยายน2568	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 63 จำนวน 140,000 บาท

7. งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ 2568
1	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดการ ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงาน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงานร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงานร้อยละ 90	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 63 จำนวน 140,000 บาท

การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความรับผิดชอบ

1. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะ ให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

2. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็นรวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน การเรียนรู้ และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

3. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่กำหนด ทิศทางขององค์กร และทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจนร่วมกับ ผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้ง ให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้ บังคับบัญชาดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผล ต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 2 ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| 1. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| 2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| 3. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| 4. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| 5. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 3 คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ให้ระบุชื่อ - สกุลและตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การ บริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกค าสั่ง

การติดตามและประเมินผล

1. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน 7 วัน ทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับจนถึงนายก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อน และหลังการพัฒนา ตามข้อ 1

3. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

4. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

5. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ 80)

6. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาน้อยปีละ 1 ครั้ง

7. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย 1 วิชาต่อปี

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับ การพัฒนา มากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือ รับโครงสร้าง หน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การ บริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้อง ปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา