**แผนพัฒนาบุคลากร**

 **ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2564**

****

**องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ**

**อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์**



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ

# เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564

…………………………………………………….

 ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบหรือแนวทาง ที่พนักงานส่วนตำบล จะใช้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงมหาดไทย ถูกต้อง เป็นธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนำความรู้ความสามารถมาใช้พัฒนาปรับปรุงตนเอง พนักงานทุกคนทุกระดับต้องมีวินัย มีคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงาน มีความรู้ ความสามารถในทักษะใหม่ๆ เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและนำมาพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมผลลัพธ์และผลผลิตที่มีคุณภาพขององค์กร

 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ จึงขอประกาศแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อทราบโดยทั่วกัน

 ประกาศ ณ วันที่ 22 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2563

 (ลงชื่อ) 

 (นางจันทร์แรม ศรีเดช)

 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ

**แผนพัฒนาบุคลากร**

 **ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2564**



**องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ**

**อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์**

**คำนำ**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบหรือแนวทาง ที่พนักงานจะใช้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงมหาดไทย ถูกต้อง เป็นธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนำความรู้ความสามารถมาใช้พัฒนาปรับปรุงตนเอง พนักงานทุกคนทุกระดับต้องมีวินัย มีคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงาน มีความรู้ ความสามารถในทักษะใหม่ ๆ เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และนำมาพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมผลลัพธ์และผลผลิตที่มีคุณภาพขององค์กรต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ

**สารบัญ**

 **เรื่อง หน้า**

ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล 1

ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา 6

ส่วนที่ 3 หลักสูตรการพัฒนา 13

ส่วนที่ 4 วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา 14

ส่วนที่ 5 ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร 20

ส่วนที่ 6 งบประมาณ 21

ส่วนที่ 7 การติดตามและประเมินผล 23

**ภาคผนวก**

- เอกสารแนบท้าย 1 แบบสอบถามเพื่อติดตามและประเมินผล

 การพัฒนาบุคลากร (ก่อนเข้ารับการอบรม / สัมมนา / ประชุม )

 - เอกสารแนบท้าย 2 แบบบันทึกรายงานผลการเข้าฝึกอบรม

 สัมมนา / ประชุม (หลังเข้ารับการอบรม / สัมมนา / ประชุม )

**ส่วนที่ ๑**

**หลักการและเหตุผล**

**๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร**

**๑.๑ ภาวการณ์เปลี่ยนแปลง**

 ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

**๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖**

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

 “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและ มีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

 “ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่ การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

 ๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

 ๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลามีความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

 ๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

**๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์**

 ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 9 ธันวาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ 269 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง

 ๓. ด้านการบริหาร

 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

 เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 9 ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ และจัดทำให้ครอบคลุม ถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ

**๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร**

การวิเคราะห์บุคลากร ( Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths)** | **จุดอ่อน (Weaknesses)** |
| 1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหา ความต้องการของชุมชน และเคารพกฎกติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความจริง และแก้ไขปัญหาภายใต้สภาวะข้อจำกัดได้อย่างดี2. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์3. การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ4. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ยอมรับ แนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้กฎบัญญัติแห่งกฎหมาย และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการมี ส่วนร่วมของการดำเนินงาน๕. สภาพแวดล้อมการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จ โดยการประสานงาน การมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบควบคุมภายใต้กระบวนการที่ยอมรับกันได้ | ๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น๒. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยง การประสานงานที่ดี การสร้างความเข้าใจ ติดตามผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น๓. ยังขาดเทคนิคองค์ความรู้ใหม่ๆ มาช่วยบริหารจัดการ ยังต้องเรียนรู้ ใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีเครื่องใช้สำนักงานใหม่ๆ ให้เหมาะสม หรือการใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าในด้านการบริหารด้านการประชาสัมพันธ์๔. ขาดความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน๕. ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองเท่าที่ควร |

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths) (ต่อ)** | **จุดอ่อน (Weaknesses) (ต่อ)** |
| ๖. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ๗. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม | ๖. ผู้บังคับบัญชาต้องเพิ่มการกำกับ ควบคุม ดูแลของแต่ละส่วนราชการ๗. ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างความน่าเชื่อถือเพิ่มมากขึ้น๘. ต้องศึกษาระเบียบ กฎหมาย อย่างเคร่งครัด๙. ต้องสร้างจิตสำนึก การเสียสละ สร้างความสามัคคี เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ |
| **โอกาส (Opportunities)** | **ปัญหาอุปสรรค/ข้อจำกัด (Threats)** |
| 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา๒. มีความคุ้นเคยประสานงานได้อย่างสะดวก๓. เจ้าหน้าที่รู้สภาพพื้นที่ดี๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ระดับปริญญาตรีและปริญญาโทเพิ่มขึ้น๕. เป็นพื้นที่ทำเกษตร เป็นฐานการผลิตทางด้านเพิ่มการบริโภคของคนส่วนใหญ่๖. ในพื้นที่มีแหล่งท่องเที่ยวหลายแห่ง มีอากาศ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ เป็นสิ่งดึงดูด ให้นักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาเที่ยวชม แวะซื้อสินค้า ทำให้มีรายได้ | 1. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน๒. การยอมรับและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ของชุมชนผ่านทางการสื่อสาร การศึกษา อบรม การนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม๓. รายได้ที่ไม่พอเพียงต่อการพัฒนาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงในคราวเดียว๔. ตำบลเขาค้อ มีประชากรน้อยจึงมีผลกระทบต่อรายได้ |

**การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร**

**โครงสร้างปัจจุบัน**

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าหน่วยงานจัดทำแผน ควบคุมกำกับดูแล

ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้เข้าใจงานที่ทำ

สั่งการ/กำหนดรายละเอียด

ควบคุมตรวจสอบให้เป็นไป

ตามระเบียบแล้ว

รายงาน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

น

ทำงานตามคำสั่ง

ฝึกฝนพัฒนาด้วยตนเองตามยุทธศาสตร์ได้

สั่งการ /วางแผน/วินิจฉัย

ประเมินผล

การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้

 นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าหน่วยงานจัดทำแผน ควบคุมกำกับดูแลสนับสนุน

ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้เข้าใจงานที่ทำ

ส่งเสริม/สนับสนุน

ให้ความเป็นธรรมควบคุมตรวจสอบ

ทำงานเป็นทีม

ฝึกฝนพัฒนาตนเองสนองยุทธศาสตร์ได้

สั่งการ ติดตามตรวจสอบ

ให้ความเป็นธรรม

 คณะกรรมการ

วางแผนอัตรากำลัง

สรรหา

ประเมินผล/รายงาน

**ส่วนที่ ๒**

**วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา**

**๒.๑ วัตถุประสงค์**

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต. กำหนด

2. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

3. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

4. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรงรวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิ่งย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ใต้การบังคับบัญชาของตน

**๒.๒ เป้าหมายการพัฒนา**

 **1.** พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ

2. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓. เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม

๔. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

5. เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

**2.3 วิสัยทัศน์**

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand 4.0”

**2.4** **พันธกิจ**

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

**2.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ**

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**เป้าหมาย** 1. เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่ง

2. เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร

**กลยุทธ์และผลลัพธ์**

**กลยุทธ์ที่** 1. จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ผลลัพธ์** 1. มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท

2. มีหลักเกณฑ์ แนวทาง และมาตรฐานในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของแต่ละพื้นที่ รวมถึงเครื่องมือ ที่สามารถวิเคราะห์และจัดสรรบุคลากรได้เหมาะสม

3. มีแนวทางการกำหนดอัตราส่วนของรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทให้ก้าวไปสู่องค์กรกะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ

**กลยุทธ์ที่ 2.**  การจัดระบบธนาคารคลังสมอง (Think Tank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ผลลัพธ์** 1. มีกลไก เครื่องมือ และกระบวนการรองรับสังคมผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. มีแนวทางในการจ้างผู้ที่เกษียณอายุที่มีประสบการณ์และความสามารถสูงเข้ามาร่วมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ 2: พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น**

**เป้าหมาย**  1. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และการประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่ การพัฒนาในระยะยาว

2. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระซับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**กลยุทธ์และผลลัพธ์**

**กลยุทธ์ที่ ๑.** ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะกับ Thailand 4.0

**ผลลัพธ์** 1. มีการออกแบบ พัฒนา และทบทวนต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่งที่เหมาะสม รองรับบริบทท้องถิ่นและ Thailand 4.0

2. มีหลักเกณฑ์และวิธีการ หรือมาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่น่าเชื่อถือ และโปร่งใส สามารถนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนารายบุคคล(Individual Development Plan: IDP)

**กลยุทธ์ที่ 2.** ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่นคุ้มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ผลลัพธ์** 1. มีข้อเสนอแนวทางในการปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

2. มีข้อเสนอในการปรับปรุงมาตรฐานทั่วไป

3. มีข้อเสนอการลดขั้นตอนและปรับปรุงบริบททรัพยากรบุคคลสู่ระบบการบริการจุดเดียว (One Stop Service) หรือเกิดการใช้แอพพลิเคชั่น (Application)

4. มีการทบทวนและกำหนดกลไกในการกระจายอำนาจในคณะกรรมการท้องถิ่นจังหวัดที่ทำให้การบริหารงานบุคคลคุ้มค่าและมีความรวดเร็วมากขึ้น

5. มีแนวทางการให้ออกจากตำแหน่งก่อนเกษียณ (Early Retire) ที่เหมาะกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**กลยุทธ์ที่ 3.** สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

**ผลลัพธ์** 1. มีรูปแบบการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจน มากขึ้น

2. มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในระบบทรัพยากรบุคคล มากขึ้น และทำให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐานที่กำหนด

**กลยุทธ์ที่ 4.** ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน(Engaged Organization)

**ผลลัพธ์**

1. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการทบทวนอย่างน้อยทุกๆ 2 ปี

2. มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกผัน และนำไปสู่กิจกรรมกลไก และกระบวนการต่างๆ ที่จะทำให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความสุขมากขึ้น

**กลยุทธ์ที่ 5.** สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน

**ผลลัพธ์** 1. มีเส้นทางเดินสายอาชีพของแต่ละสายงานและข้ามสายงาน ดังนี้

1.1 มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างานสูงระดับชำนาญการพิเศษ หรือ อาวุโส หรือ เชี่ยวชาญ ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น และอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง

1.2 มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงหลักวิชาการ วัดผลความรู้ ทักษะ ทัศนคติ สมรรถนะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็น

1.3 มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ชัดเจนในการข้ามสายงานโดยคำนึงถึงประสบการณ์ วิชาชีพ และหลักความรู้ ทักษะ ทัศนคติและสมรรถนะ

2. การจัดทำระบบศูนย์จัดสรรบุคลากรลงตำแหน่ง ดังนี้

2.1 มีแนวทางการโอนกรณีมีความขัดแย้ง หรือเพิ่มประสิทธิภาพ ในระดับศูนย์รับโอนย้ายประจำจังหวัด และศูนย์รับโอนย้ายในส่วนกลาง

2.2 มีการกำหนด กลไก หน้าที่ และอัตรากำลังของศูนย์จัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งรวมถึงกระบวนงานและระบบงานที่จะสนับสนุนการทำงานให้รวดเร็วและทันต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการสับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation Plan) ตำแหน่งประเภทต่างๆ

4. มีแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

**กลยุทธ์ที่ 6.** ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ผลลัพธ์** 1. มีการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และตัวชี้วัดรายบุคคลที่เหมาะสมของ แต่ละสายงาน

2. มีมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละสายงาน (KPIs Basket)

3. มีแนวทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดตัวชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

**ยุทธ์ศาสตร์ที่ ๓. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง Thailand 4.0**

**เป้าหมาย**  1. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม

2. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม

**กลยุทธ์และผลลัพธ์**

**กลยุทธ์ที่** 1**.** จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand 4.0

**ผลลัพธ์** 1. มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ตรงกับความจำเป็น (Training Needs) และสอดคล้องกับ Thailand 4.0อันจะเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

2. มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการต่างๆ ในท้องถิ่น รวมถึงจะนำไปสู่การพัฒนาคู่มือและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานส่วนท้องถิ่น (Cooking Book) สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ด้านต่างๆ

3. มีมาตรฐาน และแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสอดคล้องแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**กลยุทธ์ที่ 2.** พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีศักยภาพสูง และคนดีในสายงานต่างๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ผลลัพธ์** 1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพียงพอและสามารถรองรับการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ต้องการในอนาคต

2. มีนวัตกรรมในการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและคนดี ตามบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเลือกและตัดสินใจให้ออกจากตำแหน่ง หรือ การจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจ

**กลยุทธ์ที่ 3.** จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการและบริหาร

**ผลลัพธ์**  1. มีการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่น อันจะทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม

2. มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการคัดสรรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ที่ชัดเจนเป็นธรรมและโปร่งใส

3. มีแผนรองรับหากให้มีการกำหนดวาระการครองตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล**

**เป้าหมาย**  1. เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

 2. เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว

 3. เพื่อให้มีกลไก และเครื่องมือการสรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสม

**กลยุทธ์และผลลัพธ์**

**กลยุทธ์ที่ 1.** สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม

**ผลลัพธ์** 1. มีข้อเสนอในการสร้างความสมดุลการใช้อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ

2. มีแนวทางและกลไกระบบตรวจสอบจากภาคประชาชนและเครือข่ายเพื่อความโปร่งใสในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลักสูตรคุณธรรมและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ดังนี้

3.1 กฎหมายและระเบียบวินัยที่ควรรู้

3.2 ระบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

4. มีเกณฑ์และกิจกรรมการประกวดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารที่มีคุณธรรมดีเด่น เพื่อเป็นต้นแบบในการจัดการความรู้และแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่นๆ

**กลยุทธ์ที่ ๒.** ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น

**ผลลัพธ์** 1. มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากรส่วนท้องถิ่นและเครือข่ายเพื่อความโปร่งใสในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลักสูตรคุณธรรมและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ดังนี้

3.1 กฎหมายและระเบียบวินัยที่ควรรู้

3.2 ระบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

4. มีเกณฑ์และกิจกรรมการประกวดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารที่มีคุณธรรมดีเด่น เพื่อเป็นต้นแบบในการจัดการความรู้และแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่นๆ

**กลยุทธ์ที่ ๒.** ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น

**ผลลัพธ์** 1. มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากรส่วนท้องถิ่น

2. มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัยและค่านิยมในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะปลูกฝังให้บุคลากรท้องถิ่นมีคุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม และประชาชน ในการรณรงค์เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม

**กลยุทธ์ที่ 3.** พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส

**ผลลัพธ์** 1. มีแนวทาง กลไก และเครื่องมือในการสอบแข่งขันที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแต่ละสายงาน

2. การนำร่องศูนย์การประเมิน (Assessment Center) อันจะทำให้การสรรหาบุคคลมีประสิทธิภาพ

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้บุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น**

**เป้าหมาย**  1. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

2. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัยในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**กลยุทธ์และผลลัพธ์**

**กลยุทธ์ที่ ๑.**  ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

**ผลลัพธ์** 1. มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงาน อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม

2. มีการบริหารงานโดยยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

**กลยุทธ์ที่ ๒.**  สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัย และความหลากหลายของบุคคล

**ผลลัพธ์** 1. มีการส่งเสริมโครงการหรือกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคลภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. มีการเพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็น อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม

3. มีการบริหารช่องว่างระหว่างวัยและความหลากหลายของบุคคลอันช่วยทำให้บุคลากรในช่วงวัยต่างๆ ทำงานด้วยกันได้อย่างสามัคคีและมีประสิทธิภาพ

**ยุทธศาสตร์ที่ 6 : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี**

เป้าหมาย 1. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

**กลยุทธ์และผลลัพธ์**

**กลยุทธ์ที่ ๑ .**พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน

**ผลลัพธ์** 1. มีการจัดทำโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการร่วมกัน

2. มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. มีฐานข้อมูลกลางที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความรวดเร็วประหยัดและถูกต้อง

**กลยุทธ์ที่ ๒.**  การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในงานทรัพยากรบุคคล

**ผลลัพธ์** 1. มีการปรับปรุงเทคโนโลยีด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. มีการฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์

3. มีการสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคล

**กลยุทธ์ที่ ๓.** การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล

**ผลลัพธ์** 1. มีนวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. มีรูปแบบการจูงใจแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีผลงานสร้างนวัตกรรมแก่องค์กร

3. มีระบบทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาและเป็นรูปแบบพิเศษที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น Thailand 4.0

4. มีการนำหลักการ Ecosystems มาประยุกต์ใช้กับการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมกับการบริการสาธารณะหรือการดำเนินการอื่นๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การกำกับ ติดตาม และประเมินผล**

**เป้าหมาย :** เพื่อเป็นหลักประกันว่ายุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

**กลยุทธ์และผลลัพธ์**

**กลยุทธ์**  : จัดให้มีหลักเกณฑ์ รูปแบบ เครื่องมือ และตัวชี้วัด สำหรับใช้ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

**ผลลัพธ์** 1. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561 – 2565 ได้มีการนำไป ปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรมและมีผลสำเร็จตามที่กำหนด

2. ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนา โดยได้รับประโยชน์และสิทธิอย่างเท่าเทียบ โปร่งใส เป็นธรรม ตลอดจน มีความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

3. มีผลลัพธ์จากการกำกับ ติดตาม และประเมินผล สำหรับใช้ศึกษา วิเคราะห์และถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม

4. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561 – 2565 อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง

**ส่วนที่ 3**

**หลักสูตรการพัฒนา**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**หลักสูตรการพัฒนา**

 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2545 ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ 169 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

 **สายงานผู้บริหาร ประกอบด้วยหลักสูตร**

- หลักสูตรด้านการบริหาร

 - หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

 **สายงานผู้ปฏิบัติ**

 - หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ

 - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

 - หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง

 - หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

 **สายงานพนักงานจ้าง**

 - หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ

 - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

 - หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง

 - หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

**ส่วนที่ 4**

**วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**วิธีการพัฒนา**

 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ เป็นหน่วยดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

- การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

- การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อหรือโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

- การประชุมเชิงปฏิบัติ หรือการสัมมนา อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ก.อบต.เพชรบูรณ์ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

- การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสม ทำโดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

**ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา**

- ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา จะดำเนินการพัฒนาตามแผนดำเนินงานที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละช่วง หรือตามที่บุคลากรภายในองค์กรมีความพร้อมตลอดจนหลักสูตรการฝึกอบรมจากหน่วยงานและสถาบันต่างๆ กำหนดจัดขึ้นหรือตามความเหมาะสมของแต่ละปีงบประมาณ

**แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ**

**(ตาม Competency)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **แผนพัฒนาบุคลากร****(ตาม Competency)** | **สมรรถนะ****(Competency)****ที่ต้องพัฒนา** | **การประเมินผล**(ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายของแผนที่กำหนดไว้ในแต่ละปีงบประมาณ) | **เป้าหมาย** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| ยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างสมรรถนะ และทักษะของบุคลากร | **1. Competency หลัก** | 2564 | 2565 | 2566 | -พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาภายใน 3 ปีโดยพิจารณาตามความจำเป็นในการพัฒนาขององค์กร | -หน่วยงานในสังกัด หรือหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมจากภายนอก |
| 1. การพัฒนาศักยภาพคน | 60% | 20% | 20% |
| 2. การวางแผน / ติดตามประเมินผล | 60% | 20% | 20% |
| 3. ความถูกต้องของงาน | 60% | 20% | 20% |
| 4. ความรู้เกี่ยวกับวินัย | 60% | 20% | 20% |
| 5. การมองภาพองค์รวม | 60% | 20% | 20% |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **2. Competency ที่ต้อง** |  |  |  |
| **พัฒนาในภาพรวมของ** |  |  |  |
| **หน่วยงาน** |  |  |  |
| 6. การทำงานเป็นทีม | 60% | 20% | 20% |
| 7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน | 60% | 20% | 20% |
| 8. คุณธรรมและจริยธรรม | 60% | 20% | 20% |
| 9. การบริการที่ดี | 60% | 20% | 20% |
| 10. ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา | 60% | 20% | 20% |
| 11. การวางแผนการทำงาน | 60% | 20% | 20% |
|  |  |  |  |
| **3. Competency เฉพาะ** |  |  |  |
| **กลุ่มงาน ( ภาพรวม )** |  |  |  |
| 1.การมองภาพองค์รวม | 60% | 20% | 20% |
| 2.การคิดวิเคราะห์  | 60% | 20% | 20% |
| 3.ศิลปะการสื่อสารจูงใจ  | 60% | 20% | 20% |
| 4.ความยืดหยุ่นผ่อนปรน | 60% | 20% | 20% |
| 5.ความถูกต้องของงาน | 60% | 20% | 20% |
| 6.การพัฒนาศักยภาพคน | 60% | 20% | 20% |
| 7.ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 60% | 20% | 20% |

**แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ**

**(ตาม Competency) (ต่อ)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **แผนพัฒนาบุคลากร****(ตาม Competency)** | **สมรรถนะ****(Competency)****ที่ต้องพัฒนา** | **การประเมินผล**(ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายของแผนที่กำหนดไว้ในแต่ละปีงบประมาณ) | **เป้าหมาย** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| ยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างสมรรถนะ และทักษะของบุคลากร | 8. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ | 60% | 20% | 20% | -พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาภายใน 3 ปีโดยพิจารณาตามความจำเป็นในการพัฒนาขององค์กร | -หน่วยงานในสังกัด หรือหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมจากภายนอก |
| 9.การสืบเสาะหาข้อมูล | 60% | 20% | 20% |
| 10.วิสัยทัศน์ | 60% | 20% | 20% |
| 11.การวางกลยุทธ์ภาครัฐ | 60% | 20% | 20% |
| 12.ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน | 60% | 20% | 20% |
| 13.การควบคุมตนเอง | 60% | 20% | 20% |
| 14.การให้อำนาจแก่ผู้อื่น | 60% | 20% | 20% |

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ชื่อโครงการ** | **วัตถุประสงค์** | **กลุ่มเป้าหมาย** | หัวข้ออบรม/สัมมนา | **วิธีดำเนินการ** | **ระยะเวลา** |
| **1. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่**  | เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับองค์กร และเรื่องอื่น ๆ ที่จำเป็น และเป็นประโยชน์ต่อการปรับตัว/การปฏิบัติงาน รวมทั้งรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองที่มีต่อหน่วยงาน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร  | บุคลากรที่บรรจุเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรโดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี | * บรรยายพิเศษ “บุคลากรใหม่และองค์กรในช่วงปรับเปลี่ยน”
* วีดิทัศน์แนะนำองค์กร
* การทำงานเป็นทีม
* ทัศนคติ จริยธรรม คุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
* ความก้าวหน้าและการพัฒนา
* สวัสดิการและสิทธิประโยชน์
* บทบาทภาระหน้าที่ของบุคลากรในยุคการพัฒนา
* พระราชบัญญัติและกฎระเบียบที่บุคลากรใหม่ควรรู้
* สัมมนาองค์กรของเรา
* Campus Tour

  | บรรยาย อภิปราย สัมมนา กิจกรรมกลุ่ม วีดีทัศน์ และวิธีการอื่น ๆ ที่เห็นเหมาะสม | ใช้เวลาอบรม 1-5 วัน ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความจำเป็นของหน่วยงาน |

**แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ (ต่อ)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ชื่อโครงการ** | **วัตถุประสงค์** | **กลุ่มเป้าหมาย** | หัวข้ออบรม/สัมมนา | **วิธีดำเนินการ** | **ระยะเวลา** |
| **2. โครงการฝึกอบรมระดับปฏิบัติการวิชาการ (พนักงานส่วนตำบล)**2.1) หลักสูตรความรู้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ 2.2) หลักสูตร 5 ส.และความปลอดภัย 2.3) หลักสูตรการพัฒนาเทคนิคหรือประสิทธิภาพในการทำงาน 2.4) หลักสูตรมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม สำหรับพนักงาน2.5) หลักสูตรวินัยพนักงาน การดำเนินการทางวินัย และวินัยที่ดีในการทำงาน 2.6) หลักสูตรปฏิบัติการทางจิตวิทยาในการให้บริการ  2.7) หลักสูตรอื่น ๆ โดยจะพิจารณาตามข้อมูลความจำเป็นของการฝึกอบรม (TN) ในขณะนั้น ประกอบด้วย  (1) ความรักองค์กร (2) การพัฒนาพฤติกรรมการบริการ (3) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ | เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับองค์กร การปฏิบัติหน้าที่ และเรื่องอื่น ๆ ที่จำเป็น และเป็นประโยชน์ต่อการปรับตัว/การปฏิบัติงาน รวมทั้งรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองที่มีต่อหน่วยงาน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมถึงการให้การบริการแก่ประชาชน และหน่วยงานอื่น | บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรในระดับผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง | * บรรยายพิเศษ วีดิทัศน์
* การทำงานเป็นทีม
* ทัศนคติ จริยธรรม คุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
* ความก้าวหน้าและการพัฒนา
* สวัสดิการและสิทธิประโยชน์
* บทบาทภาระหน้าที่ของบุคลากรในยุคการการพัฒนา
* พระราชบัญญัติและกฎระเบียบที่ควรรู้
* สัมมนาองค์กรของเรา” Campus Tour
 | บรรยาย อภิปราย สัมมนา กิจกรรมกลุ่ม วีดิทัศน์ และวิธีการอื่น ๆ ที่เห็นเหมาะสม | ใช้เวลาอบรม 1-5 วัน ตามโครงการและหลักสูตร ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความจำเป็นของหน่วยงาน |

**แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ (ต่อ)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ชื่อโครงการ | **วัตถุประสงค์** | **กลุ่มเป้าหมาย** | หัวข้ออบรม/สัมมนา | **วิธีดำเนินการ** | **ระยะเวลา** |
| **3. โครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บังคับบัญชา และหัวหน้าส่วนราชการ**3.1) หลักสูตรการเป็นหัวหน้างาน 3.2) หลักสูตร 5 ส. และความปลอดภัย3.3) หลักสูตรเพื่อพัฒนาเทคนิคและประสิทธิภาพการทำงานสำหรับหัวหน้า 3.4) การบริหารจัดการที่ดี สำหรับองค์กร 3.5) หลักสูตรการตรวจสอบภายใน และการควบคุมภายใน3.6) หลักสูตรมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม ของหัวหน้างาน3.7) หลักสูตรวินัยพนักงาน และการดำเนินการทางวินัย 3.8) หลักสูตรอื่น ๆ ซึ่งจะพิจารณาตามข้อมูลความจำเป็นในการฝึกอบรม (TRAINING NEED) ประกอบด้วย (1) ภาวะผู้นำ (2) การพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงาน (3) การพัฒนาพฤติกรรม การบริหารและการบริการ (4) การบริหารความเปลี่ยนแปลง (5) การพัฒนาระบบการควบคุมภายใน (6) คุณธรรมผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานองค์กร (7) การบริหารงานบุคคล | เพื่อให้บังคับบัญชา/หัวหน้าส่วนราชการ ได้ตระหนักและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะการบริหารที่สำคัญและจำเป็น เพื่อช่วยสร้างความพร้อมให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล | ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าส่วนราชการ หรือเป็นผู้บริหารหน่วยงาน และไม่เคยเข้าร่วมอบรมโครงการพัฒนาตามหลักสูตรดังกล่าว | * นโยบายและทิศทางการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในองค์กร
* ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่สำคัญ ๆ
* ประสบการณ์ในการบริหารจัดการของบังคับบัญชาในองค์กร
 | บรรยาย/อภิปราย สัมมนา กรณีศึกษา และวิธีการอื่น ๆ ที่เห็นเหมาะสม | ใช้เวลาอบรม1-5 วัน ตามโครงการและหลักสูตร ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความจำเป็นของหน่วยงาน |
| 4. โครงการอื่น ๆ ที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์ |  |  |  |  |  |

**ส่วนที่ 5**

**แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร**

#### เริ่มต้น

**๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน**

**๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น**

**๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น**

**๑. การเตรียมการและการวางแผน**

**๒. การดำเนินการ/วิธีดำเนินการ**

 **การดำเนินการ โดยอาจดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างเอกชนดำเนินการและเลือกรูปแบบวิธีการที่ เหมาะสม เช่น**

 **- การปฐมนิเทศ**

 **- การสอนงาน การให้คำปรึกษา**

**- การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ**

 **- การฝึกอบรม**

 **- การให้ทุนการศึกษา**

 **- การดูงาน**

 **- การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา**

 **- ฯลฯ**

**จัดให้มีระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความความสำเร็จ ความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน**

**๓. การติดตามและประเมินผล**

###### ปรับปรุง

**ส่วนที่ 6**

**งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ เพื่อให้เป็นข้าราชการแบบมืออาชีพ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อจะดำเนินการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อในแต่ละปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - 2563 ดังนี้

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **แผนงานงบประมาณ/โครงการ** | **ประจำปี****งบประมาณ 2564** | **ประจำปี****งบประมาณ****2565** | **ประจำปี****งบประมาณ****2566** |
| **สำนักงานปลัด** ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ - เพื่อจ่ายเป็นรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเลือกตั้ง การจัดงาน จัดนิทรรศการ การประกวด การแข่งขัน การฝึกอบรมสัมมนา การเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถ ณ ท่าอากาศยาน ค่าของรางวัล หรือเงินรางวัล ค่าพวงมาลัย ช่อดอกไม้ และพวงมาลา เป็นต้น - โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ **กองคลัง** ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ - เพื่อจ่ายเป็นรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเลือกตั้ง การจัดงาน จัดนิทรรศการ การประกวด การแข่งขัน การฝึกอบรมสัมมนา การเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถ ณ ท่าอากาศยาน ค่าของรางวัล หรือเงินรางวัล ค่าพวงมาลัย ช่อดอกไม้ และพวงมาลา เป็นต้น | 1,200,00070,000200,0000 | 1,200,00070,000200,0000 | 1,200,00070,000200,0000 |
| **แผนงานงบประมาณ/โครงการ** | **ประจำปี****งบประมาณ 2564** | **ประจำปี****งบประมาณ****2565** | **ประจำปี****งบประมาณ****2566** |
| **กองช่าง** ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ  - เพื่อจ่ายเป็นรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเลือกตั้ง การจัดงาน จัดนิทรรศการ การประกวด การแข่งขัน การฝึกอบรมสัมมนา การเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถ ณ ท่าอากาศยาน ค่าของรางวัล หรือเงินรางวัล ค่าพวงมาลัย ช่อดอกไม้ และพวงมาลา เป็นต้น**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ  - เพื่อจ่ายเป็นรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเลือกตั้ง การจัดงาน จัดนิทรรศการ การประกวด การแข่งขัน การฝึกอบรมสัมมนา การเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถ ณ ท่าอากาศยาน ค่าของรางวัล หรือเงินรางวัล ค่าพวงมาลัย ช่อดอกไม้ และพวงมาลา เป็นต้น | 50,00060,000 | 50,00060,000 | 50,00060,000 |
| **รวมเงินทั้งสิ้น** | **1,580,000** | **1,580,000** | **1,580,000** |

**ส่วนที่ 7**

**การติดตามและประเมินผล**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการพัฒนาความรู้ของบุคลากรภายในองค์กร ดังนี้

 1. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาตามแบบที่กำหนด ภายใน 7 วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

 2. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล เพื่อทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานในวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่ผ่านมา โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา

 3. นำผลการติดตามประเมินผลของคณะกรรมการ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงานต่อไป