

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด
อำเภอขาว จังหวัดลำปาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า "ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

และภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานเพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิचारสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘-๒๕๙ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๔๙ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘-๒๕๙ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงาน อบต. และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุค แห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่มีความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งทำให้แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น บุคลากร หรือพนักงานส่วนตำบล จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะบุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถทั้ง

ทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ การเมือง โดยต้องอาศัยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากร อบรมตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของ อบต. ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต. กำหนด

๑.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบ เครื่องมือ และแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๑.๓ เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรทุกคน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๑.๔ เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๑.๕ เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวดมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑.๖ เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๑.๗ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวดมีความสามารถในกาบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๘ เพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๙ เพื่อให้ห้องปฏิบัติการส่วนตำบลบ้านหวดสร้างองค์รแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุ

๑.๑๐ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถวางแผนการใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การบริหารให้เกิดประสิทธิผล

๑.๓ นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้านที่ ๑ นโยบายด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง

ด้านที่ ๒ นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

ด้านที่ ๓ นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้านที่ ๔ นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ด้านที่ ๕ นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

ด้านที่ ๖ นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ดังนี้

“มีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอรรถยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน”

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. ผลักดันการทำงานเป็นทีมและการทำงาน Cross Function ควบคู่กับการเร่งเสริมสร้างขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องของหลักการ ระบบวิธีการ และความชำนาญอื่น ๆ (Capacity Building)

๒. จัดให้มีการเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกันภายในสำนักงาน (จากผู้บริหารระดับสูง สู่ระดับกลาง และสู่ระดับปฏิบัติการ) ซึ่งจะเป็นการสร้างฐานการทำงานด้วยความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวดให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๓. จัดอบรมเชิงสัมมนาและเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด เพื่อยกระดับความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์ฯ เข้าร่วมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับบุคลากรสำนักงานประมาณ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. สร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามแนวทาง “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด”

๖. พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๗. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด

๓. ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด ได้จัดทำค่านิยมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

“บุคลากรมีคุณภาพ เน้นเทคโนโลยี ยึดมั่นธรรมาภิบาล มุ่งบริการเพื่อประชาชน”

๔. เป้าประสงค์

๑. หน่วยงานมีทิศทาง เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน สามารถวางแผนกำหนดช่วงระยะเวลาการทำงานได้
๒. บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจสำหรับการปฏิบัติ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ก่อให้เกิดผลดีต่อการให้บริการประชาชน
๓. สร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามแนวทาง “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด”
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๕. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด มีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวดเพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อให้มีคุณภาพและทักษะมีความรู้ความสามารถ ก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆที่ใช้ในการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่อบริการประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลให้มีสมรรถนะตามบทบาทและภารกิจของส่วนราชการ รองรับการบริหารงานแบบบูรณาการ และนโยบายรัฐบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อให้มีคุณภาพและทักษะมีความรู้ความสามารถ ก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีคุณภาพและทักษะมีความรู้ความสามารถ ก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ สามารถสร้างวัฒนธรรม การทำงานแบบใหม่ และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตอบสนองการบริหารงานอบต.แบบบูรณาการและ นโยบายรัฐบาล

มาตรการ

๑. ดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อสร้างผู้นำยุคใหม่ที่มีคุณภาพและและทักษะมีความรู้ความสามารถ

๒. ดำเนินการพัฒนาทักษะเฉพาะทาง ให้มีสมรรถนะสามารถปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตัวชี้วัด

๑. บุคลากรทุกระดับปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และค่านิยมสร้างสรรค์ โดยยึดหลักสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการบริหารเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๖๐

๒. มีบุคลากรที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้นครบทุกสาขา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆที่ใช้ในการทำงานเพื่อบริการประชาชน

วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในส่วนราชการและยกระดับคุณภาพของพนักงานส่วนตำบล ให้เป็น ผู้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานขององค์ความรู้ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน

มาตรการ

๑. ดำเนินการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีให้แก่พนักงานทุกระดับ
๒. พัฒนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยอาศัยการฝึกอบรมสารสนเทศด้วยตัวเอง
๓. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิธีปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลโดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณภาพ การให้บริการของเจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกส่วนราชการ ผ่านระบบเทคโนโลยีใหม่ๆ

ระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนพนักงานส่วนตำบล ที่มีค่านิยมสร้างสรรค์ภาครัฐเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบล ที่มีวัฒนธรรมค่านิยมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พัฒนาตนเอง อย่าง ต่อเนื่องเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนของพนักงานส่วนตำบล ที่มีจิตสำนึกและวิธีการทำงานที่มุ่งให้บริการประชาชน เป้าหมาย พนักงานส่วนตำบล ของ อบต. ทุกสำนัก/กอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลให้มีสมรรถนะตามบทบาทและภารกิจของส่วนราชการ รองรับการบริหารงานแบบบูรณาการ และนโยบายรัฐบาล และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาพนักงานอบต.ของส่วนราชการ ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจที่เป็นหน้าที่และความสามารถที่กำหนดตามกลุ่มงาน เพื่อสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการ

๑. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ของ อบต. โดยยึดหลัก Competency Based สำหรับ พนักงานส่วนตำบล แต่ละกลุ่มงาน
๒. สร้างและพัฒนาหลักสูตรหรือชุดฝึกอบรมเพื่อสร้างขีดความสามารถของพนักงานส่วนตำบลแต่ละสำนัก/กอง
๓. ดำเนินการฝึกอบรม พัฒนาสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลเฉพาะทาง และมีการประเมินผล ติดตามผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๔. ติดตามวิเคราะห์วิจัย กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ต่องานราชการและประชาชน

ระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะที่สอดคล้องตาม บทบาทภารกิจงานเพิ่มขึ้น

๒. มีหลักสูตรหรือชุดอบรมพัฒนาสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลที่ได้มาตรฐานทุกส่วนราชการ
๓. จำนวนผู้บริหารและประชาชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น จากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

มาตรการ

๑. พัฒนาปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวดให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใส และต้องตรวจสอบได้ บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

๒. พัฒนาสร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามแนวทาง “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด”

ตัวชี้วัด

๑. มีแผนงาน/โครงการ ที่สามารถดำเนินการประเมินทั้งระบบที่มีประสิทธิภาพโปร่งใส และเป็นธรรม
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลทุกระดับที่มีความเข้าใจและพึงพอใจในกระบวนการประเมิน

พนักงานส่วนตำบล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน
ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM)				
๑.	การจัดทำแผนอัตรากำลัง	-จัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระตามสถานการณ์	๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๑ ม.ค. ๖๙
๒.	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	-ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลแทนตำแหน่งที่ว่าง/ตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน โดยดำเนินการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ตำแหน่ง - การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้เป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ได้คนดี คนเก่งเข้าสู่ตำแหน่งทั้งนี้ การดำเนินการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โดยมุ่งเน้นให้สมัครกำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด	๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙
๓.	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลการเลื่อนค่าจ้างพนักงานจ้างภารกิจ และการเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๙	- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ผู้บริหารมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ - แต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง - ผู้บังคับบัญชาพิจารณาประเมิน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลการลา พฤติกรรม การมาทำงาน การรักษาวินัยเป็นหลัก ทั้งนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแบบประเมินที่กำหนด - เสนอคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน - แจ้งผลการประเมินฯ ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร - นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนำผลพิจารณาออกคำสั่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ - จัดให้สถานที่ทำกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจ	๐	รอบแรก ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๑ มี.ค. ๖๙ รอบหลัง ๑ เม.ย. ๖๙ – ๓๐ ก.ย. ๖๙
๔.	การปรับปรุงสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร	- จัดให้สถานที่ทำกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจนอกเหนือจากเวลางาน - จัดให้สถานที่จอดรถเพียงพอและเหมาะสม - จัดหาน้ำดื่มสะอาดบริการฟรี - จัดให้มีบริการห้องน้สาธารณะ - จัดให้สถานที่รับประทานอาหารอย่างเหมาะสม - จัดให้สถานที่ฐานด้านความปลอดภัยเช่น ถึงดับเพลิงภายในอาคาร, ตู้ยาสามัญประจำบ้าน	๑๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD)				
๑.	การพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆที่ใช้ในการทำงานเพื่อบริการประชาชน	- จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด	๒๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙
๒.	การส่งเสริม มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และ เจตคติในการทำงานที่ดี	- จัดโครงการอบรมจริยธรรมให้กับผู้บริหาร.ส.อบต. ลูกจ้าง และพนักงานส่วนตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙
๓.	การพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร	- จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบ	๑๐๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน
ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM)				
๑.	การจัดทำแผนอัตรากำลัง	-จัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระตามสถานการณ์	๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๑ ม.ค. ๖๙
๒.	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	- ดำเนินการสรรหาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแทนตำแหน่งที่ว่าง/ตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน โดยดำเนินการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสได้คนดี คนเก่ง เชื้อสายดีแห่ง - การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้เป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ได้คนดี คนเก่งเข้าสู่ตำแหน่งนี้ การดำเนินการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โดยมุ่งเน้นให้สมัครกำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด	๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙
๓.	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลการเลื่อนค่าจ้างพนักงานจ้างภารกิจ และการเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๙	- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ผู้บริหารมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ - แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง - ผู้บังคับบัญชาพิจารณาประเมิน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลการลา พฤติกรรม การมาทำงาน การรักษาวินัยเป็นหลัก ทั้งนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแบบประเมินที่กำหนด - เสนอคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน - แจ้งผลการประเมินฯ ให้ผู้รับทราบประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร - นายกองตรีการบริหารส่วนตำบลบ้านหวดพิจารณาออกคำสั่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ - จัดให้สถานที่ทำกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจ	๐	รอบแรก ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๑ มี.ค. ๖๙ รอบหลัง ๑ เม.ย. ๖๙ – ๓๐ ก.ย. ๖๙
๔.	การปรับปรุงสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร	- จัดให้สถานที่ทำกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจนอกเหนือจากเวลางาน - จัดให้สถานที่จอดรถเพียงพอและเหมาะสม - จัดหาน้ำดื่มสะอาดบริการฟรี - จัดให้มีบริการห้องน้ำสะอาด - จัดให้สถานที่รับประทานอาหารอย่างเหมาะสม - จัดให้มีอุปกรณ์พื้นฐานด้านความปลอดภัยเช่น ถังดับเพลิงภายในอาคาร, ตู้ยาสามัญประจำบ้าน	๑๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD)				
๑.	การพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆที่ใช้ในการทำงานเพื่อบริการประชาชน	- จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด	๒๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙
๒.	การส่งเสริม มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และ เจตคติในการทำงานที่ดี	- จัดโครงการอบรมจริยธรรมให้กับผู้บริหาร.ส.อบต. ลูกจ้าง และพนักงานส่วนตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙
๓.	การพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร	- จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบ	๑๐๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙

การติดตามประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การติดตามและประเมินผล

การติดตามผล คือ การตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบว่าความก้าวหน้า พัฒนาการของบุคลากรว่าดำเนินไปอย่างไร มีอุปสรรคอะไรหรือไม่

การประเมินผล คือ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับผลที่คาดว่าจะได้รับโดยได้ชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติงานจริงเกิดขึ้นตรงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

วัตถุประสงค์

๑. ทำให้ผู้บริหารได้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรหลังจากที่ได้มีพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้

๒. ทำให้ผู้บริหารได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร สำหรับเป็นข้อพิจารณาในการปรับปรุงแผนงาน หรือโครงการในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

การประเมินผล

๑. ใช้แบบประเมินผลการฝึกอบรม / สัมมนา เพื่อประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม/

สัมมนา

๒. กำกับ / ติดตาม โดยหัวหน้าส่วนราชการ

๓. รวบรวมรายงานผลการติดตามและประเมินผล เสนอผู้บริหาร เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

ระยะเวลาการติดตาม

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมดำเนินการรวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน และจัดส่งรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแบบรายงานการประเมินผลฯ หลังจากเสร็จสิ้นโครงการ/กิจกรรมและสรุปผลเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดลำปาง ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ