



แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์
อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรกลขับเคลื่อนให้ท้องถิ่นไปสู่เป้าหมาย ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการและการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้าต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓



แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์
อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรกลขับเคลื่อนให้ท้องถิ่นไปสู่เป้าหมาย ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการและการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้าต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์/เป้าหมายการพัฒนา/ขั้นตอนการดำเนินงาน	๔
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา	๘
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	๙
ส่วนที่ ๕ บัญชีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร	๑๗
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๒๖

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจที่สำคัญในการบริหารและเกี่ยวกับงานทุกฝ่าย จึงเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานด้านบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ต้องปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากร ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความเติบโตก้าวหน้าและทันต่อโลก โดยอาศัยผลที่ได้รับทราบจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน ซึ่งต้องมีการวิเคราะห์สาเหตุปัญหาก่อนว่าเป็นการขาดความรู้/บุคลากรมีความเหนื่อยและท้อถอย อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน/ปริมาณงานมีมากเกินไป เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการให้อบรม ซึ่งการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและ/หรือทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ ปรับปรุงถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ ปรับปรุงถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

การบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศ ที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมการยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการ สร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ จึง

จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ เป็นต้น
- (๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
- (๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
- (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
- (๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่องยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๕ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่บูรณาการแนวความคิดการพัฒนายั่งยืน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งแนวความคิดที่เป็นหน่วยงานสมัยใหม่ที่กะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกรอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแนวทางนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น นำไปจัดทำ ปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามอำนาจหน้าที่ จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑.ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๓.ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐
- ๔.ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะ และการสร้างเสริมธรรมาภิบาล
- ๕.ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๖.ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี
- ๗.ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การกำกับติดตาม และประเมินผล

๑.๕ หนังสือสำนักงานข้าราชการพลเรือน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมให้กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ สรุปได้จำนวน ๔ องค์ประกอบ ได้แก่

๑.ความสามารถ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่บุคลากรภาครัฐแสดงออกเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังตามที่ระบุไว้ในมติ ครม. เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรต้องมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.ประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเคยปฏิบัติ เคยกระทำ เคยสัมผัส หรือได้พบเห็นมาในอดีตที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.คุณลักษณะ หมายถึง นิสัย ความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน อันจะมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทาง ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการบริการประชาชนอย่างแท้จริง

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์ / เป้าหมายการพัฒนา / ขั้นตอนการดำเนินงาน

๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดีคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์
๔. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด
๕. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ มีความสามารถในการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในทักษะด้านดิจิทัล เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีความสามารถเป็นองค์ประกอบหลัก ส่วนความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ รวมถึงสมรรถนะเป็นองค์ประกอบเสริม ตามกลุ่มบุคลากร จำนวน ๖ กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารส่วนราชการ (Executive) ผู้อำนวยการกอง (Management) ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ (Academic) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี (Technologist) และผู้ปฏิบัติงานกลุ่มอื่น (Others)
๖. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์
๗. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒.๒ เป้าหมายการพัฒนา

ก.เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ อันประกอบด้วย

๑. คณะผู้บริหาร
๒. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์
๓. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู อบต.
๔. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ข.เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ทุกคน ที่ได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และต้องมีทักษะด้านดิจิทัล เพื่อเป็นรัฐบาลดิจิทัล จำนวน ๔ องค์ประกอบ ดังนี้

๑.ความสามารถ ประกอบด้วย ๗ ด้าน

- ๑.๑ ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)
- ๑.๒ ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance , Standard and Compliance)
- ๑.๓ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology)
- ๑.๔ ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design)
- ๑.๕ ความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management)
- ๑.๖ ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)
- ๑.๗ ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)

๒. ความรู้ จำแนกเป็น ๒ ส่วน

- ๒.๑ ความรู้พื้นฐานสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ
 - ๒.๒ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ
๓. ประสบการณ์ จำแนกเป็น ๒ กลุ่มย่อย
- ๓.๑ ประสบการณ์พื้นฐานสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ
 - ๓.๒ ประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

๔. คุณสมบัติ ประกอบด้วย ๕ หน่วยคุณลักษณะ เป็นคุณลักษณะพื้นฐานสำหรับทุกคน

- ๔.๑ มุ่งเป้าหมาย คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาได้
- ๔.๒ เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ริเริ่ม สร้างสรรค์ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
- ๔.๓ สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น
- ๔.๔ กล้าตัดสินใจ พร้อมรับความเสี่ยง รับผิดชอบ
- ๔.๕ มีคุณธรรมจริยธรรม

๕. สมรรถนะ จำนวน ๔ สมรรถนะ ดังนี้

- ๕.๑ วิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์
- ๕.๒ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ หมายถึง ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของส่วนราชการได้
- ๕.๓ ศักยภาพเพื่อการนำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้นหรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง
- ๕.๔ การสอนงานและมอบหมายงาน หมายถึง ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนเองได้

๒.๓ ขั้นตอนการดำเนินการ

๒.๓.๑ การเตรียมการและการวางแผน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา โดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านดิจิทัล ด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒.๓.๒ วิธีดำเนินการพัฒนา

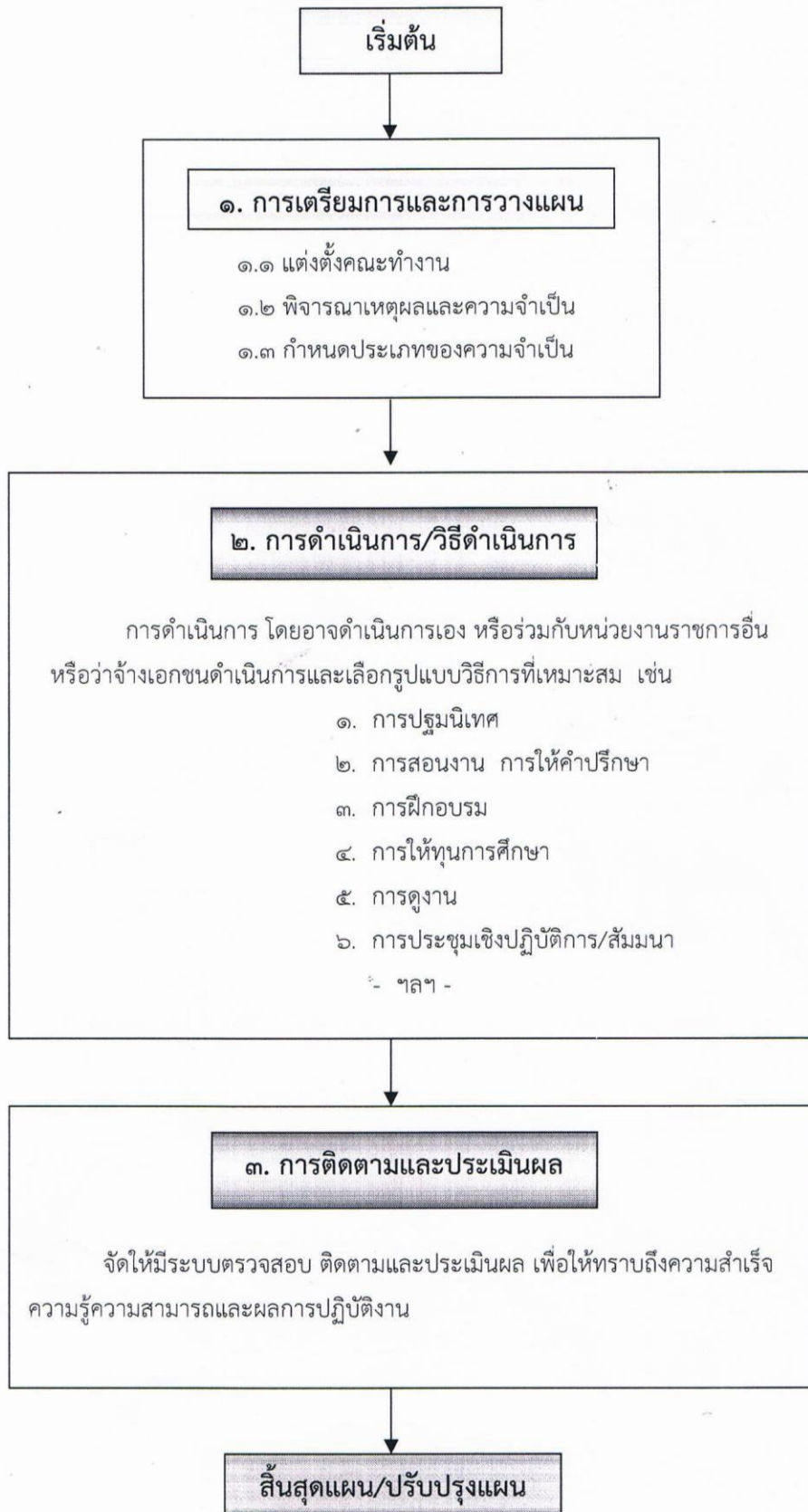
- ๑) การเลือกวิธีการพัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับ การพัฒนาได้แก่การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนาและเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสมเช่น การให้ความรู้ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาด้วยตนเองผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) และการสัมมนาทางวิชาการ เป็นต้น
- ๒) วิธีการพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาตนเองและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจะทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่นหรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๒.๓.๓ การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด และให้มีการประเมินผลการพัฒนาของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้วถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดง...

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินการตามแผนพัฒนา



ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยคนละหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร อันครอบคลุมด้านต่างๆดังนี้

- ๑) หลักสูตรเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- ๓) หลักสูตรเกี่ยวกับความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหาร
- ๕) หลักสูตรเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม
- ๖) หลักสูตรที่ส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท
- ๗) หลักสูตรที่เกี่ยวกับทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๓.๒ วิธีการพัฒนา

๓.๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ เป็นผู้ดำเนินการเอง เช่น อบรมสัมมนา คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ตลอดจนผู้นำชุมชน , การประชุมประจำเดือนผู้บริหาร และบุคลากรในสังกัด , การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ , การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี-โท เป็นต้น

๓.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ เป็นผู้ดำเนินการเอง และ/หรือ เชิญหน่วยงานอื่น เข้าร่วมโครงการ เช่น เชิญมาเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ

๓.๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงานที่หน่วยงานราชการอื่น หรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ

๓.๒.๔ ให้บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ศึกษาด้วยตนเองในระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และระบบจัดเก็บข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ฝึกอบรม/เข้าร่วมหลักสูตร/สัมมนา ในระบบออนไลน์ที่หน่วยงานราชการอื่น หรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ , ศึกษาผ่านแผ่นบันทึกข้อมูล

สามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน
- ๔) การฝึกอบรม/สัมมนา
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การศึกษาดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/การประชุมสัมมนา
- ๘) การศึกษาในระบบเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๙) การศึกษาในระบบจัดเก็บข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

ส่วนที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เน้นหลักการ วิธีการ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ เพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาขีดสมรรถนะและความสามารถของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ในระยะเวลา พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๔.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ มีสมรรถนะสูง เป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีทักษะ ด้านดิจิทัลเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีค่านิยมสร้างสรรค์ เน้นคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถในการที่จะพัฒนาสมรรถนะของตนเอง ให้นำไปสู่ศักยภาพความเป็นเลิศ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐ รวมไปถึงการมุ่งเน้นเพื่อสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๔.๒ พันธกิจการพัฒนา

- ๑) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีค่านิยมสร้างสรรค์ในเรื่องการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๒) พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและความชำนาญในเรื่องเทคโนโลยีและดิจิทัล
- ๓) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน
- ๔) พัฒนาบุคลากรให้มีผลงานและศักยภาพในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์อย่างต่อเนื่อง
- ๕) พัฒนาบุคลากร รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

๔.๓ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อกำหนดรูปแบบ แนวทาง เนื้อหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
- ๒) เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ระบบงานราชการ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในสมรรถนะการดำเนินงานต่างๆ

๔.๔ เป้าหมาย

- ๑) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ทุกคน ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ๒) มีการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมต่างๆ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์
- ๓) ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔) บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
- ๕) บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ กำหนดขึ้นจากการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัจจัยหน้าที่เกี่ยวข้องได้ ๙ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑) พัฒนาผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพ และมีค่านิยมสร้างสรรค์
- ๒) ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างรองรับระบบราชการยุคใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
- ๓) ส่งเสริมให้มีการประเมินผลบุคลากร เพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- ๔) พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๕) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐
- ๖) เน้นการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๗) ขับเคลื่อนระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี
- ๘) สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นด้านดิจิทัล
- ๙) ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพ และมีค่านิยมสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์ สามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตอบสนองการบริหารงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างรองรับระบบราชการยุคใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

วัตถุประสงค์ : เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในส่วนราชการและยกระดับคุณภาพของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้เป็นผู้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานขององค์ความรู้ ควบคู่กับค่านิยมสร้างสรรค์ และปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมให้มีการประเมินผลบุคลากร เพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ :

๔.๑ เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และการประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว

๔.๒ เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลาและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์

๔.๓ เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๔ เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

วัตถุประสงค์ :

๕.๑ เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเพื่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม

๕.๒ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์

๕.๓ เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีความรู้ความสามารถสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ เน้นการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์ :

๖.๑ เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๖.๒ เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ขับเคลื่อนระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นด้านดิจิทัล

วัตถุประสงค์ : เพื่อสนับสนุนการดำเนินบทบาทสมมติและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ :

๙.๑ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสม

๙.๒ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

๙.๓ เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัยในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์

๔.๖ กลยุทธ์และผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๖.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑

๑) กลยุทธ์ที่ ๑. จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์

- ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับท้องถิ่นและลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ซึ่งเป็น อบต.ประเภทสามัญ

๒. มีหลักเกณฑ์ แนวทาง และมาตรฐานในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของตำบลหนองหงษ์ รวมถึงเครื่องมือที่สามารถวิเคราะห์และจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม

๓. มีแนวทางการกำหนดอัตราส่วนของรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ซึ่งเป็น อบต.ประเภทสามัญ ให้ก้าวไปสู่องค์กรกะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ

๒) กลยุทธ์ที่ ๒. จัดระบบธนาคารคลังสมอง (Think Tank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ในบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. มีกลไก เครื่องมือ และกระบวนการรองรับสังคมผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์

๒. มีแนวทางในการจ้างผู้ที่เกี่ยวข้องอายุที่มีประสบการณ์และความสามารถสูงเข้ามาร่วมพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์

๔.๖.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒

๑) กลยุทธ์ที่ ๑. ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาระบบรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐

- ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. มีการออกแบบ พัฒนา และทบทวนต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่งที่เหมาะสม รองรับบริบทท้องถิ่น Thailand ๔.๐

๒. มีหลักเกณฑ์และวิธีการ หรือมาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่น่าเชื่อถือ และโปร่งใส สามารถนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

๒) กลยุทธ์ที่ ๒. ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่า และเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์

- ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. มีข้อเสนอแนะทางในการปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

๒. มีข้อเสนอในการปรับปรุงมาตรฐานทั่วไป

๓. มีข้อเสนอการลดขั้นตอนและปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลสู่ระบบการ บริการจุดเดียว (One Stop Service) หรือเกิดการใช้แอปพลิเคชัน (Application)

๔. มีการทบทวนและกำหนดกลไกในการกระจายอำนาจในคณะกรรมการ ท้องถิ่นจังหวัดที่ทำให้การบริหารงานบุคคลคุ่มค่าและมีความรวดเร็วมากขึ้น

๕. มีแนวทางการให้ออกจากตำแหน่งก่อนเกษียณ (Early Retire) ที่เหมาะสมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์

๓) กลยุทธ์ที่ ๓. สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามการ เปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

- ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. มีรูปแบบการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลที่มีความชัดเจนมากขึ้น

๒. มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจ ในระบบทรัพยากรบุคคลมากขึ้น และทำให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐานกำหนด

๔) กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการ เป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization)

- ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับคำตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและ เป็นธรรม โดยมีการทบทวนอย่างน้อยทุกๆ ๒ ปี

๒. มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน และนำไปสู่กิจกรรม กลไก และกระบวนการต่างๆ ที่จะทำให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความสุขมากขึ้น

๕) กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน

- ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. มีเส้นทางเดินสายอาชีพของแต่ละสายงานและข้ามสายงาน ดังนี้

๑.๑ มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างานสู่ระดับ ข้าราชการพิเศษ หรือ อาวุโส หรือ เชี่ยวชาญ ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น และอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง

๑.๒ มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดย คำนึงถึงหลักวิชาการ วัดผลความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ

๒. การจัดทำระบบศูนย์จัดสรรบุคลากรลงตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑ มีแนวทางการโอนกรณีมีความขัดแย้ง หรือเพิ่มประสิทธิภาพขั้นสูงสุด ในระดับศูนย์รับโอนย้ายประจำจังหวัด และศูนย์รับโอนย้ายในส่วนกลาง

๒.๒ มีการกำหนด กลไก หน้าที่ และอัตรากำลังของศูนย์จัดสรรบุคลากร เข้าสู่ตำแหน่ง รวมถึงกระบวนการและระบบงานที่จะสนับสนุนการทำงาน ให้รวดเร็วและทันต่อความต้องการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์

๓. มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการสับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation Plane) ตำแหน่งประเภทต่างๆ

๔. มีแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) กลยุทธ์ที่...

๖) กลยุทธ์ที่ ๖ ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์

- ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.มีการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และตัวชี้วัดรายบุคคลที่เหมาะสมของแต่ละสายงาน

๒.มีมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละสายงาน (KPIs Basket)

๓.มีแนวทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดตัวชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๔.๖.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓

๑) กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐

- ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.มีแผนการในการอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ตรงกับความจำเป็น (Training Needs) และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ อันจะเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๒.มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการต่างๆในท้องถิ่น รวมถึงจะนำไปสู่การพัฒนาฝีมือและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานส่วนท้องถิ่น (Cooking Book) สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ต่างๆ

๓.มีมาตรฐาน และแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล สอดคล้องแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์

๒) กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีศักยภาพสูง และคนดีในสายงานต่างๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ มีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพียงพอและสามารถรองรับการพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ต้องการในอนาคต

๒.มีนวัตกรรมในการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและคนดี ตามบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ในการเลือกและตัดสินใจให้ออกจากตำแหน่ง หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจ

๓) กลยุทธ์ที่ ๓ จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการและบริหาร

- ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.มีการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสม เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่น อันจะทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม

๒.มีแผนรองรับหากให้มีการกำหนดวาระการครองตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

๔.๖.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔

๑) กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม

- ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.มีข้อเสนอในการสร้างสมดุลการใช้อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ

๒.มีแนวทางและกำไกระบบตรวจสอบจากภาคประชาชนและเครือข่าย เพื่อความโปร่งใสในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์

๓.มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ดังนี้

๓.๑ กฎหมายและระเบียบวินัย

๓.๒ ระบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๔.มีเกณฑ์และกิจกรรมการประกวดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้บริหารที่มีคุณธรรมดีเด่น เพื่อเป็นต้นแบบในการจัดการความรู้และแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่นๆ

๒.มีนวัตกรรม...

๒) กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น

- ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑.มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากรส่วนท้องถิ่น
- ๒.มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัยและค่านิยมในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ อันจะปลูกฝังให้บุคลากรท้องถิ่นมีคุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม และประชาชน ในการรณรงค์เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม

๓) กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส

- ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑.มีแนวทาง กลไก และเครื่องมือในการสอบแข่งขันที่เหมาะสมกับบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ และแต่ละสายงาน
- ๒.มีการนำร่องศูนย์การประเมิน (Assessment Center) อันจะทำให้การสรรหาบุคคลมีประสิทธิภาพ
- ๓.องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ได้บุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง

๔.๖.๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕

๑) กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

- ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑.มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม
- ๒.มีการบริหารงานโดยยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

๒) กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล

- ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑.มีการส่งเสริมโครงการหรือกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคลภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.มีการเพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็น อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม
- ๓.มีการบริหารช่องว่างระหว่างวัยและความหลากหลายของบุคคลอันช่วยให้บุคลากรในช่วงวัยต่างๆ ทำงานด้วยกันได้อย่างสามัคคีและมีประสิทธิภาพ

๔.๖.๖ ยุทธศาสตร์ที่ ๖

๑) กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน

- ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑.มีการจัดทำโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการร่วมกัน
- ๒.มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับ อบต.หนองหงษ์
- ๓.มีฐานข้อมูลกลางที่เกี่ยวข้อง สามารถเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความรวดเร็วประหยัดและถูกต้อง

๒) กลยุทธ์ที่ ๒ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑.มีการปรับปรุงเทคโนโลยีด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์
- ๒.มีการฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์
- ๓.มีการสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคล

๓) กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล

- ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. มีนวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์
๒. มีรูปแบบการจูงใจแก่บุคคลที่มีผลงานสร้างนวัตกรรมแก่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์
๓. มีระบบทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาและเป็นรูปแบบพิเศษที่เหมาะสมกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ และรองรับ Thailand ๔.๐
๔. มีการนำหลักการ Ecosystems มาประยุกต์ใช้กับการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมกับการบริการสาธารณะหรือการบริการสาธารณะหรือการดำเนินการอื่นๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์

๔.๖.๗ ยุทธศาสตร์ที่ ๗

- กลยุทธ์ จัดให้มีหลักเกณฑ์ รูปแบบ เครื่องมือ และตัวชี้วัด สำหรับใช้กำกับ ติดตามและประเมินผล

- ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ได้มีการนำไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรมและมีผลสำเร็จตามที่กำหนด
๒. ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนา โดยได้รับประโยชน์และสิทธิอย่างเท่าเทียม โปร่งใส เป็นธรรม ตลอดจน มีความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน
๓. มีผลลัพธ์จากการกำกับ ติดตาม และประเมินผล สำหรับใช้ศึกษาวิเคราะห์ และถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม
๔. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔.๗ การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจ เป็นสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยการสนับสนุนส่งเสริมการฝึกอบรมและการพัฒนาขีดความสามารถอยู่เสมอ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโท และการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตพื้นที่ตำบลหนองหงษ์ และเขตจังหวัดชลบุรี
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการคำนวณนโยบายให้พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาเอก ด้วยการเตรียมความพร้อม ด้านสถานศึกษา แนวทางการให้ทุนการศึกษา และจัดฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆให้ครอบคลุมทุกสายงาน
๕. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ เป็น อบต. สามัญ และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลต่อไป
๖. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน ระบบอินเทอร์เน็ตประชารัฐ รวมถึงเครือข่ายไร้สาย (Wifi)

จุดแข็ง (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบไม่เพียงพอในการให้บริการ (ขณะนี้อยู่ระหว่างการเตรียมความพร้อมตกแต่งอาคารสำนักงานใหม่ และจัดหาครุภัณฑ์ในส่วนเกี่ยวข้อง ยังไม่สามารถเข้าไปปฏิบัติงานได้)
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร

โอกาส (Opportunities : o)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีความก้าวหน้าในสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงาน ด้วยการศึกษาดูงาน และบูรณาการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน จัดกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

อุปสรรค (Threat : t)

๑. ภาวะเบี้ยยและข้อบังคับยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางคนยังขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัยข้าราชการ
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นด้านโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (Cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจของรัฐบาล ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (Performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐบาล ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (Developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (Communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยบำรุงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (Positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

ส่วนที่ ๕

บัญชีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

ที่	โครงการ / หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	เป้าหมาย (คน)	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน (พ.ศ.)	การติดตามการ ประเมินผล
๑	อบรมสัมมนาผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นใน ด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง การดำเนินงานของ อบต.ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เข้าใจบทบาทและ หน้าที่เพิ่มขึ้น	๑๐๐	การศึกษาดูงาน	๓๐๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๒	โครงการฝึกอบรม คุณธรรมจริยธรรม พนักงานส่วนตำบล/ ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงาน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง	๒๕	เข้าร่วมฝึกอบรม	๑๒,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๓	อบรมหลักสูตร นายก อบต. หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของนายก อบต. ให้ มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การบริหารงาน	นายก อบต. มีทักษะ ความรู้ความ เข้าใจในการบริหารงานเพิ่มขึ้น	๑	เข้าร่วมฝึกอบรม	๒๕,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๔	อบรมหลักสูตร เลขานุการ นายก อบต.หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหร งานของเลขานุการนายก อบต. ให้มีทักษะ ความ รู้ความเข้าใจ ในการทำงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการนายก อบต. มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน มากยิ่งขึ้น	๑	เข้าร่วมฝึกอบรม	๒๕,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๕	อบรมหลักสูตร ประธานสภา อบต. / รอง ประธานสภา/ สมาชิกสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของประธานสภา / อบต./รองประธานสภา อบต./ สมาชิกสภา อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจ ในการ ทำงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภา อบต./รองประธาน สภา/สมาชิกสภา อบต. มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน มากยิ่งขึ้น	๑๒	เข้าร่วมฝึกอบรม	๑๒๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน

บัญชีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ต่อ)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

ที่	โครงการ / หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	เป้าหมาย (คน)	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน (พ.ศ.)	การติดตามการ ประเมินผล
๖	อบรมหลักสูตรตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งสายงานบริหาร ท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานและบทบาทหน้าที่ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	นำความรู้มาใช้เป็นแนวทาง การปฏิบัติงาน / สามารถ ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและ ครอบคลุมจำนวนงานตาม มาตรฐานตำแหน่ง	๓	เข้าร่วม ฝึกอบรม/ อบรมออนไลน์ ด้วยตนเอง/ สอนงาน	๙๐,๐๐๐	๒๕๖๔- ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด/ ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๗	อบรมหลักสูตรตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งสายงาน อำนวยการท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานและบทบาทหน้าที่ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	นำความรู้มาใช้เป็นแนวทาง การปฏิบัติงาน / สามารถ ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและ ครอบคลุมจำนวนงานตาม มาตรฐานตำแหน่ง	๑๗	เข้าร่วม ฝึกอบรม/ อบรมออนไลน์ ด้วยตนเอง/ สอนงาน	๖๘๐,๐๐๐	๒๕๖๔- ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด/ ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๘	อบรมหลักสูตรตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งสายงาน วิชาการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานและบทบาทหน้าที่ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	นำความรู้มาใช้เป็นแนวทาง การปฏิบัติงาน / สามารถ ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและ ครอบคลุมจำนวนงานตาม มาตรฐานตำแหน่ง	๖	เข้าร่วม ฝึกอบรม/ อบรมออนไลน์ ด้วยตนเอง/ สอนงาน	๒๑๐,๐๐๐	๒๕๖๔- ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด/ ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๙	อบรมหลักสูตรตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งสายงานทั่วไป	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานและบทบาทหน้าที่ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	นำความรู้มาใช้เป็นแนวทาง การปฏิบัติงาน / สามารถ ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและ ครอบคลุมจำนวนงานตาม มาตรฐานตำแหน่ง	๑๐	เข้าร่วม ฝึกอบรม/ อบรมออนไลน์ ด้วยตนเอง/ สอนงาน	๓๕๐,๐๐๐	๒๕๖๔- ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด/ ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๑๐	อบรมหลักสูตรตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งสายงานครู	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานและบทบาทหน้าที่ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	นำความรู้มาใช้เป็นแนวทาง การปฏิบัติงาน / สามารถ ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและ ครอบคลุมจำนวนงานตาม มาตรฐานตำแหน่ง	๒	เข้าร่วม ฝึกอบรม/ อบรมออนไลน์ ด้วยตนเอง/ สอนงาน	๗๐,๐๐๐	๒๕๖๔- ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด/ ติดตามการ ปฏิบัติงาน

บัญชีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ต่อ)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ อำเภอนาทอง จังหวัดชลบุรี

ที่	โครงการ / หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	เป้าหมาย (คน)	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน (พ.ศ.)	การติดตามการ ประเมินผล
๑๑	ปฐมนิเทศข้าราชการ ใหม่	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานและบทบาทหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมาย	นำความรู้มาใช้เป็นแนวทาง การปฏิบัติงาน / สามารถปรับตัว เป็นข้าราชการที่ดีได้	๓	เข้าร่วม ฝึกอบรม/ อบรมออนไลน์ ด้วยตนเอง/ สอนงาน	๙๐,๐๐๐	๒๕๖๔- ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด/ ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๑๒	อบรมหลักสูตร ควบคุมภายใน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการควบคุมภายใน ของพนักงานส่วนตำบล	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมภายใน/ อบต.หนองหงษ์ ปฏิบัติงาน ควบคุมภายในได้ตามแนวทางที่ ถูกต้อง	๒	การฝึกอบรม/ ศึกษาดูงาน	๒๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๑๓	อบรมหลักสูตร ด้านการบริหารงาน บุคคล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้าน งานบริหารงานบุคคลให้กับสาย งานบริหารท้องถิ่น/อำนวยการ ท้องถิ่น/งานบุคคล	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ตามระเบียบ	๒๑	ร่วมฝึกอบรม/ อบต.จัดอบรม/ อบรม ออนไลน์/ สอนงาน	๑๐๕,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๑๔	อบรมคอมพิวเตอร์ หลักสูตร LHR	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในการ ปฏิบัติงานคอมพิวเตอร์ ระบบ LHR	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ตามระเบียบ	๔	ร่วมฝึกอบรม/ ออนไลน์/ สอนงาน	๓๒,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๑๕	อบรมหลักสูตรวิธีการ และแนวทางประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อ การนำมาใช้ในระบบ บริหารงานบุคคล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้าน งานบริหารงานบุคคลให้กับสาย งานบริหารท้องถิ่น/อำนวยการ ท้องถิ่น/งานบุคคล	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ตามระเบียบ	๒๑	ร่วมฝึกอบรม/ อบต.จัดอบรม/ อบรม ออนไลน์/ สอนงาน	๑๐๕,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน

บัญชีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ต่อ)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ อำเภอนาทอง จังหวัดชลบุรี

ที่	โครงการ / หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	เป้าหมาย (คน)	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน (พ.ศ.)	การติดตามการ ประเมินผล
๑๖	อบรมหลักสูตร ด้านสวัสดิการและ ค่าตอบแทนต่างๆ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในเรื่องสวัสดิการและ ค่าตอบแทนต่างๆให้กับ ข้าราชการทุกสายงาน	ข้าราชการมีความเข้าใจที่ ถูกต้องในเรื่องสวัสดิการและ ค่าตอบแทนต่างๆ มีการ เบิกจ่ายเป็นไปตามระเบียบ	๑๒	ร่วมฝึกอบรม/ อบต.จัดอบรม/ อบรมออนไลน์	๗๒,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๑๗	อบรมคอมพิวเตอร์ หลักสูตรสำหรับงาน ธุรการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วและถูกต้อง	๖	เข้าร่วมฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๑๘	อบรมงานสารบรรณ ธุรการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วและถูกต้อง	๖	เข้าร่วมฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๑๙	อบรมการปฏิบัติงาน กิจการสภา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วและถูกต้อง	๓	เข้าร่วมฝึกอบรม/ ฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติ /สอนงาน/ อบรมออนไลน์	๑๕,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๒๐	อบรมการปฏิบัติงาน เลือกตั้ง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อมการ จัดการเลือกตั้งท้องถิ่น	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วถูกต้องตามระเบียบ ทุกด้าน เช่นกระบวนการ เลือกตั้ง/การเบิกจ่าย	๑๒	เข้าร่วมฝึกอบรม/ ฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติ	๑๐๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
๒๑	อบรมงานจัดทำ ข้อบัญญัติงบประมาณ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน จัดทำข้อบัญญัติของแต่ละกอง	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วและถูกต้องตาม ระเบียบที่กำหนด	๑๔	เข้าร่วมฝึกอบรม	๕๖,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน

บัญชีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ต่อ)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ อำเภอนาทอง จังหวัดชลบุรี

ที่	โครงการ / หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	เป้าหมาย (คน)	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน (พ.ศ.)	การติดตามการ ประเมินผล
๒๒	อบรมคอมพิวเตอร์ หลักสูตรคอมพิวเตอร์ สำหรับการวิเคราะห์ ข้อมูลและการจัดทำแผน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วและถูกต้อง	๑	เข้าร่วมฝึกอบรม	๗,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๒๓	อบรมคอมพิวเตอร์ หลักสูตร E-laas	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานE- laas แต่ละกอง	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วและถูกต้องตาม ระเบียบที่กำหนด	๑๒	เข้าร่วมฝึกอบรม	๔๘,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๒๔	อบรมหลักสูตรการแก้ไข ปัญหาข้อร้องเรียน/วินัย/ ระเบียบการปฏิบัติ/ ข้อยกเว้น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรด้าน กฎหมายและสายงานบริหาร ท้องถิ่น/อำนาจการท้องถิ่น	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วถูกต้องตามระเบียบ ลดการทำผิดวินัยจากการไม่รู้ ระเบียบ	๘	เข้าร่วมฝึกอบรม/ อบรมออนไลน์	๗๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๒๕	อบรมคอมพิวเตอร์ หลักสูตรระบบทะเบียน พาณิชย์	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการ ปฏิบัติงานคอมพิวเตอร์งาน ทะเบียนพาณิชย์	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วถูกต้องตามระเบียบ ลดการทำผิดวินัยจากการไม่รู้ ระเบียบ	๔	เข้าร่วมฝึกอบรม/ อบรมออนไลน์	๒๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๒๖	อบรมหลักสูตรทะเบียน พาณิชย์	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงาน ทะเบียนพาณิชย์	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วถูกต้องตามระเบียบ ลดการทำผิดวินัยจากการไม่รู้ ระเบียบ	๔	เข้าร่วมฝึกอบรม/ อบรมออนไลน์	๒๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๒๗	อบรมหลักสูตรการ ดับเพลิง/การผจญเพลิง/ การบรรเทาสาธารณภัย รูปแบบต่างๆ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อมการ ปฏิบัติงานดับเพลิง	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วถูกต้องตามระเบียบ ทุกด้าน ปลดภัยต่อตนเอง/ ผู้อื่น/สถานที่	๗	ร่วมฝึกอบรม/ อบต.จัดอบรม/ อบรมออนไลน์/ ฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติ	๖๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด ติดตามการ ปฏิบัติงาน

บัญชีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ต่อ)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

ที่	โครงการ / หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	เป้าหมาย (คน)	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน (พ.ศ.)	การติดตามการ ประเมินผล
๒๘	อบรมหลักสูตรระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วถูกต้องตามระเบียบ	๒	เข้าร่วมฝึกอบรม/ อบรมออนไลน์	๑๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๒๙	อบรมหลักสูตรการจัดทำ บัญชี/ปิดบัญชี/ระเบียบ ปฏิบัติด้านการเงินการ คลัง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วและถูกต้อง	๓	เข้าร่วมฝึกอบรม	๑๕,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๓๐	อบรมหลักสูตรการ ปฏิบัติงานพัสดุ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วและถูกต้อง	๖	เข้าร่วมฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๓๑	อบรมหลักสูตร คอมพิวเตอร์ การ ปฏิบัติงานพัสดุ E-GP	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วและถูกต้อง	๑	เข้าร่วมฝึกอบรม	๗,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๓๒	อบรมหลักสูตรภาษีที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง/งาน ทะเบียนทรัพย์สินและ พัสดุ/งานจัดเก็บรายได้	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วและถูกต้อง	๒	เข้าร่วมฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๓๓	อบรมหลักสูตร คอมพิวเตอร์ งานสำรวจ แผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วและถูกต้อง	๒	เข้าร่วมฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน

บัญชีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ต่อ)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

ที่	โครงการ / หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	เป้าหมาย (คน)	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน (พ.ศ.)	การติดตามการ ประเมินผล
๓๔	อบรมหลักสูตรการ ออกแบบและควบคุม อาคาร	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วและถูกต้อง	๒	เข้าร่วมฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๓๕	อบรมหลักสูตร คอมพิวเตอร์งาน ออกแบบและควบคุม - อาคาร	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วและถูกต้อง	๒	เข้าร่วมฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๓๖	อบรมหลักสูตรภารกิจ ควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วและถูกต้อง	๒	เข้าร่วมฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๓๗	อบรมหลักสูตรด้าน อนามัยและสิ่งแวดล้อม	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วและถูกต้อง	๒	เข้าร่วมฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
๓๘	อบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง กับระบบ สปสช. (งาน บัญชี/งานกองทุน/งาน เจ้าหน้าที่ทะเบียนบุคคล)	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วและถูกต้อง	๔	เข้าร่วมฝึกอบรม	๑๖,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๓๙	อบรมหลักสูตรด้านการ บริหารงานการศึกษา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วและถูกต้อง	๑๐	เข้าร่วมฝึกอบรม	๑๐๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
๔๐	อบรมหลักสูตรด้าน และนันทนาการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วและถูกต้อง	๒	เข้าร่วมฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ติดตามการ ปฏิบัติงาน

บัญชีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ต่อ)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

ที่	โครงการ / หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	เป้าหมาย (คน)	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน (พ.ศ.)	การติดตามการ ประเมินผล
๔๑	อบรมหลักสูตรพัฒนา ความรู้ตามสายงานการ สอน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ รวดเร็วและถูกต้อง	๘	เข้าร่วมฝึกอบรม	๘๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๔๒	อบรมมาตรฐานศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก (ชั้น พื้นฐาน) ของ อปท.	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กของ อปท.	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล	๘	เข้าร่วมฝึกอบรม	๘,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๔๓	อบรมหลักสูตรการ ปฏิบัติงานสวัสดิการ ชุมชน (ชรา, พิการ, ป่วย เอดส์ ฯลฯ)	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ รวดเร็วและถูกต้อง	๔	เข้าร่วมฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด /
๔๔	อบรมหลักสูตรการ ปฏิบัติงาน สังคม สงเคราะห์ (ผู้ยากไร้, ผู้ด้อยโอกาส ฯลฯ)	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ รวดเร็วและถูกต้อง	๔	เข้าร่วมฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด /
๔๕	อบรมหลักสูตรพัฒนา จิตวิทยาเด็กวัยรุ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๔	เข้าร่วมฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด /
๔๖	อบรมหลักสูตรนาย ทะเบียน/เจ้าหน้าที่ หอพัก	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ รวดเร็วและถูกต้อง	๔	เข้าร่วมฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด /
๔๗	อบรมหลักสูตรตาม ภารกิจถ่ายโอน ที่เริ่ม พ.ศ.๒๕๖๔ เป็นต้นไป	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ รวดเร็วและถูกต้อง	๑๐	เข้าร่วมฝึกอบรม	๑๐๐,๐๐๐	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด /

บัญชีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ต่อ)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ อำเภอนาทอง จังหวัดชลบุรี

ที่	โครงการ / หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	เป้าหมาย (คน)	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน (พ.ศ.)	การติดตามการ ประเมินผล
๔๘	โครงการอื่นที่สามารถ กำหนดภายหลังตาม ความจำเป็นและ สถานการณ์	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ และขีดความ สามารถในการปฏิบัติงาน	เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และขีด ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	๒๐	เข้าร่วมฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายการของ แต่ละ หลักสูตร หรือ โครงการ	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๔๑	โครงการ ๕ส. และ ๓ส.	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ของ ตนเองและองค์กร	บุคลากรทุกคน มีสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานที่ดี ถูกลักษณะ	ทุกคน	อบต. จัดโครงการ	-	๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (เดือนละ ๑ ครั้ง)	ประเมินผล สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติ งานก่อน/หลัง
๔๒	พนักงานดีเด่น	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ งาน / บุคลากรในองค์กรมีความ สามัคคี / พัฒนาการให้บริการ ของตนเองและองค์กร	พนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง มีขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน และมีความ สามัคคีภายในองค์กร	ร่วม โครงการ ทุกคน	ประชุม	-	๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (เดือนละ ๑ ครั้ง)	ประเมินผล การปฏิบัติงาน / ลงคะแนนเสียง
๔๓	ส่งเสริมการศึกษาต่อ ระดับปริญญาตรี/ ปริญญาโท	เพื่อยกระดับการศึกษาของ บุคลากรให้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น และพัฒนาศักยภาพโดยนำ ความรู้มาพัฒนาท้องถิ่น	มีความรู้และมีวิสัยทัศน์ ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกคนที่ ไม่สำเร็จ การศึกษา ระดับ ป.ตรี/โท	การศึกษาต่อ	๓๐,๐๐๐	๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ปีละ ๑ คน)	จบการศึกษา ตามระดับที่ได้ รับการส่งเสริม/ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน
๔๔	ประชุมประจำเดือน พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง	เพื่อซักซ้อมการปฏิบัติงาน ในรอบเดือนที่ผ่านมาและ แนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง เข้าใจระเบียบและ แนวทางปฏิบัติงานในอำนาจ หน้าที่ที่ถูกต้อง	ทุกคน	ประชุม	-	๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (เดือนละ ๑ ครั้ง)	ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

๖.๑ การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ต้องจัดให้มีการตรวจสอบ การติดตามและการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบก่อน-หลัง และแบบสอบถามการติดตามประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง

๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓) การขอทราบผลการประเมินผลจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด เป็นต้น

๖.๒ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองหงษ์ ประกอบด้วย

๑) นายเฉลิม	รักษาญาติ	รองนายก อบต.หนองหงษ์	ประธานกรรมการ
๒) นายณัฐวัฒน์	บุญสีเผือก	รองนายก อบต.หนองหงษ์	กรรมการ
๓) นางอัฐพร	เจริญวานิช	เลขานุการนายก อบต.หนองหงษ์	กรรมการ
๔) จำสิบตรีชัยพล	ขุนทอง	ปลัด อบต.หนองหงษ์	กรรมการ
๕) จำสิบเอกนิวัฒน์	สาททอง	รองปลัด อบต.หนองหงษ์	กรรมการ
๖) จำสิบเอกศิโรตม์ชัย	ชาญชัยศรี	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ
๗) นางสาวกัญจน์รัตน์	สุขพงษ์ไทย	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	กรรมการ
๘) นายณที	เจริญศรี	หัวหน้าฝ่ายประสานสาธารณสุขโรค	กรรมการ
๙) นางมารีนา	มะแซะฮิ	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	กรรมการ
๑๐) นางสาวสิริภัทร	เหล่าโกธา	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	กรรมการ
๑๑) นางมาลินี	ไพโรจน์	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	เลขานุการ
๑๒) นางสาวสุกฤดี	รัตนโสม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่ : ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ โดยกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่น ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตาม ผลการประเมิน ต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อพิจารณาปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ในด้านที่เกี่ยวข้องต่อไป

