



แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2569



องค์การบริหารส่วนตำบลรามราช
อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ติดต่อ อบต. โทร 042-530693
<https://www.rammarach.go.th/>

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลรามราช อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

๑. ความคาดหวังการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ประกาศใช้ได้กำหนดไว้เกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง โดยเน้นให้มีการทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น ซึ่งหน่วยงานที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการดำเนินการดังกล่าวได้แก่ หน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น หรือที่รู้จักกันคือ “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

ภายหลังที่รัฐธรรมนูญฯ ประกาศใช้ได้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญ ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒, พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ รวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม, พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งตามกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดถึงบุคลากรในการปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถนั้น มีความจำเป็นและมีความสำคัญยิ่ง อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานรวมถึงการเปิดมุมมองและวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น บุคลากรจึงถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีความก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายสูงสุดที่องค์กรได้ วางไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลรามราช ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น ภายใต้วิสัยทัศน์ “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ การพัฒนาท้องถิ่น” เพื่อจัดให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาโดยการเข้ารับการฝึกอบรมต่าง ๆ หรือการจัดอบรมหรือการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แต่ทั้งนี้การเข้าร่วมการพัฒนาบุคลากรนั้น จะต้องเป็นไปด้วยความเหมาะสม จำเป็น และไม่เกินกำลังสถานะทางการคลังของ

๒. การวิเคราะห์การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำคัญการวิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนั้น การคำนึงถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร (หลักการ SWOT) นั้น ถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลรามราชซึ่งเป็นองค์กรที่มีความจำเป็นในการที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากร จึงนำหลักการข้างต้นมาเป็นส่วนหนึ่งในการวิเคราะห์การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths) ของการพัฒนาบุคลากร

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรในการดำเนินการเกี่ยวกับ

จุดอ่อน (Weaknesses) ของการพัฒนาบุคลากร

๑. การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ
๒. บุคลากรในองค์กรยังมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ไม่ดีเท่าที่ควร
๓. บุคลากรขาดจิตสำนึกที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยเฉพาะงานด้านบริการสาธารณะ

โอกาส (Opportunities) ของการพัฒนาบุคลากร

๑. มีหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพ มีความพร้อม และมีอำนาจหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากร

อุปสรรค (Threats) ของการพัฒนาบุคลากร

๑. ความไม่ชัดเจนของกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลทำให้การปฏิบัติงานไม่ไปในแนวทางเดียวกัน
๒. การกำหนดโครงการของบุคลากรในองค์กรไม่มีความเหมาะสม
๓. การกำหนดความรับผิดชอบไม่เหมาะสมกับตำแหน่งเท่าที่ควร

๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลรามราช มีแผนในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาอย่างเหมาะสม
๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลรามราช มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับหน้าที่และความสามารถของบุคลากร
๓. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรามราช ให้เหมาะสม
๔. เพื่อส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
๕. เพื่อเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร

๔. เป้าหมายการพัฒนา

พัฒนาบุคลากรตามกรอบตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยเฉพาะปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลรามราช มีจำนวนอัตรากำลังของบุคลากรทั้งสิ้น ๗๒ อัตรากำลัง ดังนี้

๑. กลุ่มสายงานบริหารในทุกระดับ จำนวน ๒ อัตรากำลัง
๒. กลุ่มสายงานอำนวยการในทุกระดับ จำนวน ๗ อัตรากำลัง
๓. กลุ่มสายงานวิชาการในทุกระดับ จำนวน ๑๐ อัตรากำลัง
๔. กลุ่มสายงานทั่วไปในทุกระดับ จำนวน ๗ อัตรากำลัง
๕. กลุ่มครูสายงานการสอน จำนวน ๘ อัตรากำลัง
๕. กลุ่มลูกจ้างประจำ จำนวน - อัตรากำลัง

๖. กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๔ อัตรา

๗. กลุ่มพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ อัตรา

๕. หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้ถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตามที่ ก.อบต. (คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล) หรือ ก.อบต.จังหวัดนครพนม (คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ เป็นต้น

๒. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ให้ถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ก.อบต.จังหวัดนครพนม (คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครพนม เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน และการเลื่อนระดับ เป็นต้น

๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร สำหรับหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรในองค์กร ถือเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยให้ดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือตามหลักเกณฑ์อื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก.อบต.จังหวัดนครพนม (คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ

๕. หลักเกณฑ์การให้ทุนและให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้ทุนและให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ ก.อบต.จังหวัดนครพนม (คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้น

๖. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑

๖. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลรามราช

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลรามราช ดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทา โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลรามราช

๑.๒ การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่าง วิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก ให้ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนมกำหนด (ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครพนม)

๑.๓ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนมกำหนด และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

๑.๔ การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ดำเนินการตามระเบียบและประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๒. ด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งและการบรรจุแต่งตั้ง

สรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัด) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลรามราช ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะด้านต่างๆ เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน

๓.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ นำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๓.๔ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้เป็นมืออาชีพ

๓.๕ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนมกำหนด

๓.๖ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลรามราช

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม มีความเป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน มีการกำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานตำแหน่งและระดับรวมทั้ง กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนัก และระดับสำหรับการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน

๕. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีค่านิยม "ร่วมแรงร่วมใจ (Synergy) มืออาชีพ (Professional) มีคุณธรรม (Moral)"

๖. ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ส่งเสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร โดยมุ่งใจให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง มีการส่งเสริมประสบการณ์และผลงานโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพ

๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร และการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้เป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การจัดทำแผนหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	
๒	การสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การสอบพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	ขอใช้บัญชีสอบแข่งขันของ กสธ.
๓	การเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	
๔	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	
๕	การบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	บันทึกทุกเดือน
๖	การจัดทำจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น / ประมวลจริยธรรมของพนักงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	
๗	การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล / การเพิ่มค่าตอบแทน ลูกจ้างประจำ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	
๘	การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	

๗. การพัฒนาทรัพยากรบุคลากร

สำหรับวิธีการและระยะเวลาดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แบ่งเป็น ๕ วิธีตามความเหมาะสมและความจำเป็น ประกอบด้วย

๑. การปฐมนิเทศ ใช้สำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ หรือโอน (ย้าย) มาใหม่

๒. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ใช้สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามหลักสูตรที่กำหนด

๓. การศึกษาหรือดูงาน เพื่อการเพิ่มเติมความรู้ใช้สำหรับพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔. การประชุมหรือการสัมมนา เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในงานหรือนโยบายหรือกำหนดแนวทางในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร

๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นใดที่เหมาะสม เพื่อการมอบหมายงานในหน้าที่เพื่อทำให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ระยะเวลาการพัฒนาในแต่ละวิธีการ ขึ้นอยู่กับหลักสูตรที่กำหนดขึ้นหรือตามความเหมาะสม

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่จัด	หมายเหตุ
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	จังหวัด/ท้องถิ่นจังหวัด	ฝึกอบรม
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เช่น - หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น - หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป - หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล เป็นต้น	๘๘๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	(๑) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (๒) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (๓) สถาบันอุดมศึกษา	ฝึกอบรม
๓	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น - โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างการเงินและบัญชี - โครงการเสริมสร้างความรู้ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	๘๘๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	(๑) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (๒) จังหวัด/ท้องถิ่นจังหวัด (๓) สถาบันอุดมศึกษา	ฝึกอบรม
๔	โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๑๒,๐๐๐	พ.ค.๖๙	อบต.รามราช	ฝึกอบรม
๕	โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับแผนอัตรากำลัง และระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	จังหวัด/ท้องถิ่นจังหวัด	ฝึกอบรมให้ความรู้ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น
๖	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานของบุคลากรในหน่วยงาน	๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	อบต.รามราช	ฝึกอบรม

๘. การดำเนินงานและติดตามประเมินผล

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนที่กำหนด โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและสถานการณ์คลังเป็นสำคัญ

๒. ดำเนินการรายงานผลการปฏิบัติตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เมื่อสิ้นปีงบประมาณให้ผู้บริหารทราบภายใน ๓๐ วันทำการ นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ โดยให้รายงานเฉพาะอัตรากำลังที่มีผู้ครองตำแหน่ง

๓. สำหรับการประเมินผลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ให้มีการทดสอบประเมินผลผู้ที่ได้รับการพัฒนา ทั้งก่อน ระหว่างและหลังการพัฒนา ตามวิธีการที่หลักสูตรกำหนด หรือพิจารณาจากประสิทธิภาพและศักยภาพในการ

งานการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลรามราช
อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม