

ผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ อันเป็นการรองรับภารกิจตาม แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของ องค์การบริหารส่วน ตำบล รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) องค์การบริหารส่วนตำบลบางอน โดยนายไพโรจน์ พิกุลทอง ตำแหน่ง นายก องค์การบริหารส่วนตำบลบางอน ซึ่งได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางอนก่อนเข้ารับหน้าที่ เมื่อ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) จึง กำหนดนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลบางอน ตาม ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางอน เรื่อง นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ลงวันวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๕ โดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางอนได้ดำเนินงาน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๔ – มีนาคม ๒๕๖๕) ดังนี้

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑	๑.ด้านการวางแผนกำลังคน				
	๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	เพื่อให้ มี อัตรากำลัง สอดคล้องกับภารกิจอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และ แนวทางปฏิบัติที่กำหนด	- ไม่มีการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
๒	ด้านการสรรหาและการคัดเลือก				
	๒.๑ การสรรหาพนักงานส่วนตำบล แทนตำแหน่งว่าง	เพื่อสรรหาพนักงานส่วน ตำบลแทนตำแหน่งว่าง	สามารถสรรหาพนักงาน ส่วนตำบลแทนตำแหน่ง ว่าง ด้วยวิธีการต่าง ๆ ทางบริหารงานบุคคลได้	- รับโอนรับโอนพนักงานส่วน ท้องถิ่นอื่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็น พนักงานส่วนตำบล	
	๒.๒ การสรรหาและการเลือกสรร พนักงานจ้าง	เพื่อสรรหาและเลือกสรร บุคคลเป็นพนักงานจ้าง	สามารถสรรหาและเลือกสรร บุคคลเป็นพนักงานจ้างแทน ตำแหน่งว่างเป็นไปตาม หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ กำหนด	- ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อ การสรรหาและการเลือกสรร เป็นพนักงานจ้าง	
๓	ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
	๓.๑ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็น พนักงานส่วนตำบล	เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล เป็นพนักงานส่วนตำบล แทนตำแหน่งว่าง โดย รายงานให้คณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล เป็นผู้ดำเนินการสรรหา	สามารถบรรจุและแต่งตั้ง บุคคลเป็นพนักงานส่วน ตำบลแทนตำแหน่งว่างได้	- อยู่ระหว่างการขึ้นบัญชีและ เรียกบรรจุและแต่งตั้งของ คณะกรรมการกลางการ สอบแข่งขันพนักงานส่วน ท้องถิ่น	

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	๓.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็น พนักงานจ้าง	เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล เป็นพนักงานจ้าง แทน ตำแหน่งว่าง	สามารถบรรจุและแต่งตั้ง บุคคลเป็นพนักงานจ้าง แทนตำแหน่งว่าง	- ไม่มีการบรรจุและแต่งตั้ง บุคคลเป็นพนักงานจ้าง	
๔	ด้านการพัฒนา				
	๔.๑ รายงานผลการติดตามและ ประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบาง งอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	เพื่อรายงานผลการติดตาม และประเมินผลแผนการ พัฒนาบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลบางงอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	สามารถจัดทำราย งาน ผล การติดตามและ ประเมินผลแผน การ พัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล บางงอน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	- จัดทำรายงานผลการติดตาม และประเมินผล แผนการพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบางงอน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตาม ประกาศองค์การบริหารส่วน ตำบลบางงอน	
	๔.๒ จัดทำแผนการดำเนินงานการ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบางงอน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	เพื่ อ จัด ทำ แ พ น ก า ร ด า เนิ น ก า น ก า ร พ ั ด ม น า บุ ค ล ก า ร ก อ ง ก อ ง ค์ ก า ร บ ริ ห า ร ส ่วน ต ำ บ ล บ ำ ง ก อ น ป ร ะ จ ำ ป ี ง บ ป ระ ม า ณ พ .ศ . ๒ ๕ ๖ ๕	สามารถจัดทำแผนการ ดำเนินงาน การพัฒนา บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลบางงอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	จัดทำแผนการดำเนินงานการ พัฒนาบุคลากร ขององค์การ บริหารส่วนตำบลบางงอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามประกาศองค์การ บริหารส่วนตำบลบางงอน ลง วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔	

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	๕.๑ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางนอนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางนอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	สามารถกำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผล การ ปฏิบัติงาน ของ พนักงานส่วนตำบลใน สังกัดองค์การ บริหารส่วน ตำบลบางนอน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๔	กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผล การปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลใน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล บางนอน ประจำปีงบประมาณ พ. ศ.๒๕๖๕ ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๔	
	๕.๒ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางนอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างในสังกัดองค์การ บริหาร ส่วนตำบลบางนอน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	สามารถกำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผล การ ปฏิบัติงาน ของ พนักงานจ้างในสังกัด องค์การบริหาร ส่วนตำบล บางนอน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ภายใน เดือนกันยายน ๒๕๖๔	กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างในสังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบลบางนอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๔	
๖	ด้านการเสริมเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย				
	๖.๑ แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบางนอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ สำหรับ ส่งเสริมคุณธรรม ขององค์การบริหาร ส่วน ตำบลบางนอน	สามารถจัดทำและมี แผนปฏิบัติการ ส่งเสริม คุณธรรมองค์การบริหาร ส่วน ตำบล บางนอน ประจำปีปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริม คุณธรรม องค์การบริหารส่วน ตำบลบางนอน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	๖.๒ แผนปฏิบัติการป้องกันการ ทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วน ตำบลบางนอน	เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ สำหรับป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบางนอน	สามารถจัดทำและมี แผนปฏิบัติการป้องกันการ ทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขององค์การ บริหารส่วนตำบลบางนอน	จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกัน การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบางนอน	
	๖.๓ การเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจด้านคุณธรรมจริยธรรมและ รักษาวินัยของบุคลากร	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรมและรักษา วินัย ของบุคลากร	จัดทำช่องทางเสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจด้าน คุณธรรมจริยธรรม และ รักษาวินัยของบุคลากร อย่าง	- เผยแพร่ข้อกฎหมาย และ ระเบียบ ทาง เว็บไซต์ http://www.bangngon.go.th	
๗	ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ				
	๗.๑ การคัดเลือกพนักงานส่วน ตำบล เพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น	- เพื่อคัดเลือกพนักงานส่วน ตำบล เพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น - เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ พนักงาน ส่วนตำบลมี ความก้าวหน้าในหน้าที่ ตำแหน่งการงาน	- สามารถดำเนินการคัด เลือกพนักงานส่วนตำบล เพื่อเลื่อนแต่งตั้ง ให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้เป็นไป ตาม ระเบียบ และ หลักเกณฑ์ที่กำหนด - พนักงานส่วนตำบลที่มี คุณสมบัติ ถูกต้องครบถ้วน สามารถ ดำเนินการ คัดเลือกพนักงานส่วน ตำบลเพื่อเลื่อน แต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน ๑ คน	- ไม่มีการคัดเลือกพนักงานส่วน ตำบล เพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น	

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	๗.๒ ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (โดยวิธีการ สอดคัดเลือกและการ คัดเลือก)	- เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงาน ส่วนตำบลมีความก้าวหน้าในหน้าที่ ตำแหน่งการงาน	- พนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติ ถูกต้องครบถ้วน ได้รับการอนุญาต/ สัมคร และอนุมัติให้เดินทางไปราชการเพื่อการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (โดยวิธีการ สอดคัดเลือกและการคัดเลือก)	อนุญาต/ สัมครและอนุมัติให้เดินทางไป ราชการเพื่อการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (โดยวิธีการ สอดคัดเลือกและการ คัดเลือก) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางอน (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	
๘	ด้านการรักษาไว้				
	๘.๑ สํารวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยความ ผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการ ทำงานของ บุคลากร	ดำเนินการสำรวจและ รายงานงานผล การสำรวจ ปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการ ทำงานของ บุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	รายงานงานผลการสำรวจปัจจัยความ ผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ของ บุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	
	๘.๒ ประเมินความพึงพอใจต่อความ ผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ใน การทำงานของบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจต่อ ความผาสุก ความพึงพอใจ และ แรงจูงใจใน การทำงานของบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	ดำเนินการประเมินและ รายงานผลการ ประเมิน ความพึงพอใจต่อความ ผาสุก ความพึงพอใจ และ แรงจูงใจในการ ทำงานของบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	รายงานผลการประเมินความพึงพอใจต่อ ความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจใน การ ทำงานของบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	๘.๓ กิจกรรมรับประทานอาหาร กลางวันร่วมกัน)	เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร ในการ อยู่ร่วมกันให้มีความ รักความผูกพัน ระหว่าง พนักงานด้วยกันและเกิด ความรู้สึกเป็นเจ้าของ องค์กร ร่วมกัน	กิจกรรมรับ ประทาน อาหารกลางวัน ร่วมกัน) อย่างน้อยไตรมาสละ ๑ ครั้ง	จัดกิจกรรมรับประทานอาหาร กลางวัน ร่วมกัน) - ไตรมาสที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ - ไตรมาสที่ ๒ เมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๕	

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลักส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันการณ์

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ได้

๓. กระบวนการสรรหาที่ไม่เป็นธรรม เลือกสรรบุคลากรตามนโยบายของผู้บริหาร จึงได้คนที่ไม่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน

๔. สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ความสามารถ แต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงาน ความรู้ความสามารถเป็นหลักไม่มีความยุติธรรม ไม่ใช้ระบบคุณธรรมแต่ใช้ระบบอุปถัมภ์แทน

๒. ข้อเสนอการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรมีเพียงองค์กรเดียว เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการกำหนดมาตรฐาน และมีมาตรฐานการปฏิบัติเดียวกัน เพื่อให้กระบวนการบริหารบริหารงานบุคคลท้องถิ่นเป็นไปอย่างเป็นธรรม มีความคล่องตัว

๒. ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ แทนการให้อำนาจแก่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

๓. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้

๔. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรมและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๕. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๖. ความส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทนต่อเหตุการณ์

๓. ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐

(๒) ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรในการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการเข้าทำงานระหว่างการทำงาน

(๒) กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น