

หลักเกณฑ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และหลักเกณฑ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์หลักเกณฑ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

“ ทันสมัย ร่วมใจประสาน บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม ”

ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนหลักเกณฑ์องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือตามประเด็นหลักเกณฑ์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 ม. 3/1 การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดการเกิด และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทบทวนแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบต.นาโยงเหนือทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
- สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจ การทรัพยากรบุคคล บุคลากรของ อบต.นาโยงเหนือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด อบต.นาโยงเหนือ มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และ เผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

1. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ
2. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
3. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่
4. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อ ถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุนการศึกษา
5. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาด กลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
6. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายใน สำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

1. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
2. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
3. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

1. การส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
2. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
3. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
5. มีหลักเกณฑ์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
6. อบต.ให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

อุปสรรค (Threat : T)

1. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
2. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
3. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
4. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
5. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
2. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
3. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
4. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงานในองค์กร
5. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของแต่ละบุคคลที่เชื่อมโยงระดับองค์กร

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

1. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
3. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
4. ช่วยสื่อสารทัศนคติ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน
5. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม
6. บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

1. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวกต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
2. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
3. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน

หลักเกณฑ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

หลักเกณฑ์ที่ 1 หลักเกณฑ์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
2. แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่างๆในสังกัด อบต.นาโยงเหนือ
3. แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
4. แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.นาโยงเหนือ
5. แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ

หลักเกณฑ์ที่ 2 หลักเกณฑ์ด้านการฝึกอบรม

2.1 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

2.2 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง)

หลักเกณฑ์ที่ 3 หลักเกณฑ์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นหลักเกณฑ์และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
2. แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนประเด็นหลักเกณฑ์ อบต.

1. หลักเกณฑ์ที่ 1 หลักเกณฑ์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
1.1 แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและหลักเกณฑ์กำลังคน อบต.นาโยงเหนือ	จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและหลักเกณฑ์กำลังคน อบต.นาโยงเหนือ	จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและหลักเกณฑ์การพัฒนา อบต.นาโยงเหนือ
การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน ละ 1 ครั้ง รวม 12 ครั้ง/ปี
1.2 แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่างๆในสังกัด อบต.นาโยงเหนือ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด	หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด อบต.นาโยงเหนือ จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ 2564-2566 แล้วเสร็จ	ส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัด อบต.นาโยงเหนือ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด
การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร	ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น (Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด	ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็นเบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร	- มีแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน - มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564-2566	จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2564-2566
การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร อบต.นาโยงเหนือ	มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ อบต.นาโยงเหนือ	ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
1.3 แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด	มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ	ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด	มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด	อบต.เลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบ การแต่งตั้ง ข้าราชการระดับ หัวหน้าส่วนราชการต่อนายก อบต.
การดำเนินการทางวินัย	มีการดำเนินการทางวินัย	นายก อบต. สามารถดำเนินการทางวินัย สำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด
1.4 แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ การจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ	มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ	มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank)
โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศ	มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในประเทศตามความต้องการขององค์กร	ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กรโดยการสนับสนุนทุนของส่วนราชการต้นสังกัด, ทุนส่วนตัว, หน่วยงานส่วนท้องถิ่น
โครงการพัฒนาบุคลากรโดยศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก	มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอกในต่างประเทศ เช่น กลุ่มประเทศเอเชีย (กลุ่มประเทศเพื่อนบ้านเพื่อศึกษาและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม)

หลักเกณฑ์ที่ 2 หลักเกณฑ์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
2.1 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงาน โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลาง เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชน และบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ
2.2 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง)	มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือ ให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเงินการคลัง ด้านโยธา ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านจัดการทั่วไป การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

หลักเกณฑ์ที่ 3 หลักเกณฑ์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
3.1 แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นหลักเกณฑ์และการพัฒนากำลังคน	มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นหลักเกณฑ์	จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นหลักเกณฑ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2564-2566
3.2 แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นหลักเกณฑ์ โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.นาโยงเหนือ	มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.นาโยงเหนือ	สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.นาโยงเหนือ เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ
โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างอบต.นาโยงเหนือและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน	มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.นาโยงเหนือ	จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.นาโยงเหนือ เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลหลักเกณฑ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของหลักเกณฑ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

6.1 การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ จะดำเนินการดังนี้

1) ให้มีการตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักเกณฑ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่ วิเคราะห์และวางระบบหลักเกณฑ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

คณะกรรมการพัฒนาหลักเกณฑ์พัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

1.1 นายสมควร จิตรแก้ว	ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
1.2 นางสาวไมตรีจิตร์ คงมา	ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
1.3 นางวลัยภรณ์ เยาดำ	ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
1.4 นางสาวพรเพ็ญ อุตะปะละ	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
1.5 นางชุดิภาญจน์ นาคอุย	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
1.6 นายสมใจ รักเรืองเดช	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
1.7 นางสุปรีดา มากมุข	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

2) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลตามหลักเกณฑ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่ วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาหลักเกณฑ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

คณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนหลักเกณฑ์พัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

2.1 นางสาวไมตรีจิตร์ คงมา	ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
2.2 นางวลัยภรณ์ เยาดำ	ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
2.3 นางสาวพรเพ็ญ อุตะปะละ	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
2.4 นางสุปรีดา มากมุข	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

มีหน้าที่

1. ให้คณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนหลักเกณฑ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนหลักเกณฑ์พัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ และผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำทุก 3 เดือน
2. เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้องดำเนินการต่อไป
3. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือที่สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน
4. สร้างความเข้าใจในแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ

6.2 การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น 2 ระดับ ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับหลักเกณฑ์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละหลักเกณฑ์การพัฒนา (Output)
- ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ