

แผนพัฒนาบุคลากร  
(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ  
อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓  
\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๑๒ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุโขทัย (ก.อบต.) ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบเป็นหลักการให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายสำรงค์ แก้วหายเคราะห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ

## คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับนั้น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ

## สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๓
ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๖
ส่วนที่ ๕ หลักสูตรการพัฒนา	๙
ส่วนที่ ๖ วิธีการ ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๐
ส่วนที่ ๗ การติดตามและประเมินผล	๑๕

### ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
- แบบตรวจสอบงบประมาณการพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑. หลักการและเหตุผลของการพัฒนาบุคลากร

#### ๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัว และเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิด การพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

#### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศ ที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

### ๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย (ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย) ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับขึ้น โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี และองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม ดังนั้น การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรนั้น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ และเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับจึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร อีกทางหนึ่งด้วย

## ส่วนที่ ๒

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ ได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลคลองมะพลับ ดังนี้

#### ๑. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่นอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ
- ๑.๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ
- ๑.๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากที่สุด
- ๑.๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
  ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
  ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
  ๓. ด้านการบริหาร
  ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
  ๕. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

#### ๒. เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร

- ๒.๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ ได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ
- ๒.๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๒.๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี
- ๒.๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี
- ๒.๕. มีการจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรมหรือส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ ของงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

ส่วนที่ ๓  
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์บุคลากร ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT Analysis ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"><li>บุคลากรแต่ละตำแหน่ง มีหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้ สะดวกรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์</li><li>การกำหนดส่วนราชการมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ</li><li>บุคลากรได้รับการส่งเสริมการใช้ระบบสารสนเทศและ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ</li><li>บุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</li><li>ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนา ทั้งด้านวิชาการ และด้านพัฒนาบุคลากร</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการ และระหว่างภาคส่วนราชการ ยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน</li><li>บุคลากรยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</li><li>บุคลากรมีความตระหนักรู้ในหน้าที่ และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย</li><li>ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน</li><li>การทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li></ol>
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
<ol style="list-style-type: none"><li>ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. ดี</li><li>บุคลากรและประชาชนมีความคุ้นเคยกันทั้งหมด</li><li>บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่และทัศนคติของประชาชนได้ดี</li><li>บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดูริ และปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</li><li>กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน</li><li>ความก้าวหน้าในวงแคบ</li><li>บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาในชุมชนจำกัด</li></ol>



## การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นฐาน และไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวก บุคลากรสามารถทำงานเกินเวลาได้ ๓. บุคลากรอยู่ในวัยทำงาน สามารถเรียนรู้ และปรับตัวได้เร็ว ๔. บุคลากรมีความรู้เฉลี่ยส่วนใหญ่ ระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงาน มีความเข้าใจในการทำงาน และสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. องค์กรมีระบบบริหารงานบุคคล	๑. บุคลากรขาดความกระตือรือร้น ๒. บุคลากรมีภาระหนี้สิน ทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนามีบริเวณกว้าง ทำให้เกิดปัญหาจำนวนมาก ส่งผลให้บุคลากรบางสายงานไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นิติกร สาธารณสุข ๕. วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะ บางประเภทไม่มีหรือไม่เพียงพอ ๖. สำนักงานคับแคบ และข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. ระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน ทำให้การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานและความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

## ข้อควรพัฒนา

๑. ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
๒. ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
๓. บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
๔. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
๕. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
๗. พัฒนาการกระจายอำนาจ
๘. พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจ การพัฒนาศักยภาพ ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี**

**กลยุทธ์ที่ ๑.๑** ยกย่องบุคลากร/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

- กิจกรรมที่ ๑ กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
- กิจกรรมที่ ๒ จัดการความรู้และกรณีศึกษาจากผู้นำเหล่านี้ทั้งงานที่ผ่านมา และโครงการที่กำลังดำเนิน เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่น ๆ

**กลยุทธ์ที่ ๑.๒** สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี

- กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรม ที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- กิจกรรมที่ ๒ ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลจากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่างและนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

**กลยุทธ์ที่ ๑.๓** กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักรบเมืองท้องถิ่น

- กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรฐาน แนวทางการทำงานของนักรบเมืองท้องถิ่น แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ**

**กลยุทธ์ที่ ๒.๑** ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

- กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว
- กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง ให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

**กลยุทธ์ที่ ๒.๒** กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม และโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

- กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนาในรูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน ฯลฯ

- กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้น เป็นการพัฒนาคับคั่งโดยเฉพาะเรื่อง
  ๑. กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
  ๒. ความรู้ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างเหมาะสม
  ๓. การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์
  ๔. การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

- กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าว มุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม จริยธรรมเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

**กลยุทธ์ที่ ๒.๓** สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

- กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาระบบให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรทั้งระบบ
- กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กร

**กลยุทธ์ที่ ๒.๔** พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

- กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง
  ๑. ปลูกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี
  ๒. ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่
  ๓. ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
  ๔. เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

**กลยุทธ์ที่ ๒.๕** กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม และโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

- กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล
- กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้น เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล**

**กลยุทธ์ที่ ๓.๑** ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

- กิจกรรมที่ ๑ การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ
- กิจกรรมที่ ๒ ปรับแนวทางทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย

**กลยุทธ์ที่ ๓.๒** ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

- กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

- กิจกรรมที่ ๒ กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับ และวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน

**กลยุทธ์ที่ ๓.๓** ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร

- กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตรหรือครอบครัวพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล**

**กลยุทธ์ที่ ๔.๑** เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- กิจกรรมที่ ๑ กำหนดแนวทางและประเด็น ที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
- กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน
- กิจกรรมที่ ๓ ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

**กลยุทธ์ที่ ๔.๒** เปิดโอกาสให้ประชาชนและหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

- กิจกรรมที่ ๑ สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็งทั้งแนวดิ่งและแนวราบ รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง
- กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการและอนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน และตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ
- กิจกรรมที่ ๓ การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

**ส่วนที่ ๕**  
**หลักสูตรการพัฒนา**

ลำดับ	หลักสูตรการพัฒนา	รายละเอียดการพัฒนา
๑	หลักสูตรพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	การพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	พัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๓	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง	พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	การพัฒนาในรายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหาร และการบริการประชาชน เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

ส่วนที่ ๒

วิธีการ ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ที่	วิธีการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
๑	การปฐมนิเทศ	โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับ การบรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- หน่วยงานภายนอก - ส่วนราชการอื่น - สำนักงานปลัด อบต.
๒	การฝึกอบรม	๑. โครงการฝึกอบรมในสายงานผู้บริหาร ตามแผนการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาความรู้แลวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารทุกตำแหน่ง	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารมีความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
		๒. โครงการฝึกอบรมสายงานผู้ปฏิบัติ ตามแผนการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติทุกตำแหน่ง	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก

วิธีการ ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา (ต่อ)

ที่	วิธีการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
	การฝึกอบรม (ต่อ)	๓. โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	๒๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข	- สำนักงานปลัด อบต. - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
๓	การศึกษาหรือดูงาน	โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ	เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	๒๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑, ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับวิสัยทัศน์ใหม่และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- สำนักงานปลัด อบต.
๔	การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานปลัด อบต.	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสำนักงานปลัด อบต.	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสำนักงานปลัด อบต. มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ

วิธีการ ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา (ต่อ)

ที่	วิธีการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
	การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา (ต่อ)	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองคลัง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างกองคลัง	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง กองคลัง มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ
		โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองช่าง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างกองช่าง	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง กองช่าง มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ
		โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ



วิธีการ ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา (ต่อ)

ที่	วิธีการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
	การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา (ต่อ)	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรใน ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ
		โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรใน ส่วนส่งเสริมการเกษตร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ส่วนส่งเสริมการเกษตร	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ส่วนส่งเสริมการเกษตร มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ
		การประชุมประจำเดือนของบุคลากรในหน่วยงาน	เพื่อซักซ้อม ทบทวน และวางแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	สามารถวางแผนทางการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ทุกส่วนราชการ

วิธีการ ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา (ต่อ)

ที่	วิธีการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
๕	การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่น	สนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท	เพื่อยกระดับความรู้ของบุคลากร	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับตำแหน่ง	ทุกส่วนราชการ
		โครงการอื่นๆที่สามารถกำหนดได้ภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์	เพื่อรองรับนโยบายที่ได้รับมอบหมาย	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับตำแหน่ง	ทุกส่วนราชการ

## ส่วนที่ ๗ การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ ประกอบด้วย

๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ ฯ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามและประเมินผลต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับทราบ