



แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้
อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่

คำนำ

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ ได้ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม นั้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ องค์การบริหาร ส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๔
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๕
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๗
ส่วนที่ ๕ ตัวชี้วัดในการติดตามการประเมินผล	๑๔
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๒๖

ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ 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 ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

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

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดกระบี่

ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙, ๒๗๐, ๒๗๑, ๒๗๒, ๒๗๓, ๒๗๔ และ ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้

๑.๔ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล (วิเคราะห์ของแต่ละที่จริงๆ)

จุดแข็ง (Strengths) ๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน (Weaknesses) ๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ
โอกาส (Opportunities) ๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๕. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย	ภัยคุกคาม(Threats) ๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อกุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอในการให้บริการ

๑.๕ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

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

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่นอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
๒. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
๓. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐
- ๑.๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (๕) พ.ศ. ๒๕๔๖
- ๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐
- ๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕
- ๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘
- ๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ๒.๕ พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓
- ๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หลักสูตรเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. หลักสูตรประธานสภา อบต.
๕. หลักสูตรนักบริหารงานอบต.
๖. หลักสูตรรองประธานสภา อบต.
๗. หลักสูตรเลขานุการสภา อบต.
๘. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
๙. หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๐. หลักสูตรบุคลากร
๑๑. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ
๑๒. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน/เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๑๓. หลักสูตรนักบริหารงานคลัง/หัวหน้าส่วนการคลัง

๑๔. หลักสูตรเจ้าหน้าที่เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๕. หลักสูตรเจ้าหน้าที่เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๖. หลักสูตรเจ้าหน้าที่เจ้าพนักงานพัสดุ
๑๗. หลักสูตรหัวหน้าส่วนโยธา/นักบริหารงานช่าง
๑๘. หลักสูตรช่างโยธา/นายช่างโยธา
๑๙. หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
๒๐. หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม
๒๑. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๒๒. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
๒๓. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท
๒๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๒๕. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
๒๖. มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร
๒๗. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๒๘. การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
๒๙. การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

- หมายเหตุ** ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น
๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการ เดียวกันได้

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้กำหนด
วิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การฝึกอบรม

๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้
นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓
แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย
องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล
ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

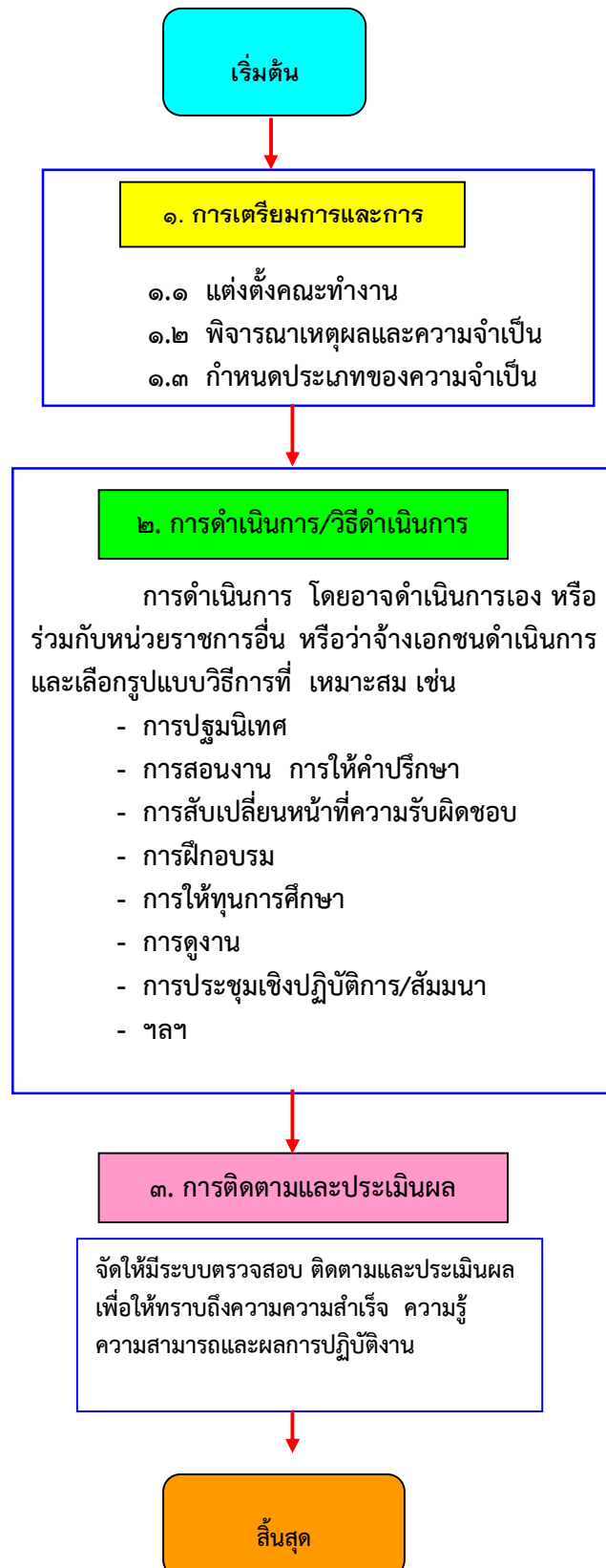
๓.๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓.๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๔. โครงการตามแผนพัฒนา พัฒนางานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้
พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะ
เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่างๆ
ในส่วนที่ ๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



หลักสูตรการพัฒนา/วิธีการพัฒนา/ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา/งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา/และการติดตามและประเมินผล

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานที่รับผิดชอบ
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

หลักสูตรด้านต่างๆ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย		งบประมาณ/ หน่วยงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
			ระดับ	จำนวน					
๑. การปฐมนิเทศ	๑.๑ โครงการ/ กิจกรรมปฐมนิเทศ พนักงานใหม่	-เพื่อเสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ อปท.และ บทบาทหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	ระดับของ พนักงานส่วน ตำบล/ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างที่บรรจุใหม่	พนักงานส่วน ตำบล/ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างที่บรรจุ แต่งตั้งใหม่	องค์การบริหาร ส่วนตำบล อ่าวลึกใต้	ช่วงเวลาที่ บรรจุและ แต่งตั้ง ๒๕๖๓ -๒๕๖๖	-พนักงานที่ บรรจุใหม่มี ความรู้ความ เข้าใจและ ปฏิบัติงานได้ดี ตามที่ได้รับ มอบหมาย	ก.อบต.จังหวัด	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล

หลักสูตรด้านต่างๆ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ/หน่วยงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๒. การฝึกอบรม	๒.๑ โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร	เท่ากับระดับของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม	ฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนให้ดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	-หน่วยงานภายนอก - สำนักปลัด อบต.อ่าวลึก ได้	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผล
	๒.๒ โครงการฝึกอบรมผู้บริหารท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร	ผู้บริหารระดับต้น-ระดับกลาง	เท่ากับจำนวนของผู้บริหารเข้ารับการอบรม	ฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผล
	๒.๓ โครงการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน	- เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการลูกจ้างประจำพนักงานจ้าง	เท่ากับระดับของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม	ฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผล

หลักสูตรด้านต่างๆ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ/หน่วยงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๓. การศึกษาดูงาน	๓.๑ โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ	- เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	เท่ากับระดับของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำพนักงานจ้างที่เข้าดูงาน	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้าดูงาน	การศึกษาดูงานหรือฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับงานในองค์กร	- สำนักปลัด อบต.อ่าวลึก ได้	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผล
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา	๔.๑ โครงการสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ	- เพื่อพัฒนาแลกเปลี่ยนความรู้และวิสัยทัศน์การทำงาน	เท่ากับระดับของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำพนักงานจ้างที่เข้าดูงาน	เท่ากับจำนวนของบุคลากรเข้ารับการประชุม	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	- ทุกส่วนราชการ - หน่วยงานภายนอก	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและ รายงาน ผล
	๔.๒ โครงการสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	- เพื่อพัฒนาแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานส่วนตำบลกับการบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบัน	เท่ากับระดับของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำพนักงานจ้าง	เท่ากับจำนวนของบุคลากรเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ/การสัมมนา	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	-ทุกส่วนราชการ -หน่วยงานภายนอก	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและ รายงาน ผล
	๔.๓ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร สำนักปลัด	- เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	ทุกคนในสำนักปลัด	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	- สำนักปลัด - หน่วยงานภายนอก	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและ รายงาน ผล

หลักสูตรด้านต่างๆ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ/หน่วยงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
	๔.๔ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรกองคลัง	- เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	ทุกคนในกองคลัง	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	- กองคลัง - หน่วยงานภายนอก	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและ รายงานผล
	๔.๕ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรกองช่าง	- เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	ทุกคนในกองช่าง	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	- กองช่าง - หน่วยงานภายนอก	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและ รายงานผล
	๔.๖ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรกองสวัสดิการสังคม	- เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	ทุกคนในกองช่าง	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	- กองสวัสดิการสังคม - หน่วยงานภายนอก	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและ รายงานผล
๕. การสอนงานการให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่น	๕.๑ โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโท	- เพื่อยกระดับความรู้ของบุคลากรให้สูงขึ้น	ทุกระดับ	ตามจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วน	สถาบันการศึกษาของรัฐบาล/เอกชนที่ ก.พ.รับรอง	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละบุคคล	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- จากสถาบันการศึกษา	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผล

หลักสูตรด้านต่างๆ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ/หน่วยงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
	๕.๒ โครงการอื่นๆที่สามารถกำหนดภายหลังให้เป็นไปตามสถานการณ์ปัจจุบัน	- ความครบถ้วนในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล	-	-	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-	-	-

ส่วนที่ ๕
ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผล

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร

โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่						
ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย				
		ร้อยละ ๖๐-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๕	ร้อยละ ๘๖-๙๕	ร้อยละ ๙๖-๑๐๐
		๑	๒	๓	๔	๕
พนักงานบรรจุใหม่มีความรู้ความสามารถในสายงาน	ร้อยละพนักงานบรรจุใหม่ได้รับความรู้จากการเข้ารับการอบรม					

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร

โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม						
ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย				
		ร้อยละ ๖๐-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๕	ร้อยละ ๘๖-๙๕	ร้อยละ ๙๖-๑๐๐
		๑	๒	๓	๔	๕
พนักงานส่วนตำบล มีคุณธรรมจริยธรรม	ร้อยละพนักงานไม่มี เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับ พฤติกรรม/ผิดวินัย					

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร

โครงการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน						
ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย				
		ร้อยละ ๖๐-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๕	ร้อยละ ๘๖-๙๕	ร้อยละ ๙๖-๑๐๐
		๑	๒	๓	๔	๕
พนักงานส่วนตำบล ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละพนักงานมี ความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานตาม มาตรฐานตำแหน่ง					

ตัวชี้วัดฉบับนี้ใช้ติดตามตัวชี้วัดที่ ๒ ข้อ ๒.๑-๒.๓

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร
โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ

ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย				
		ร้อยละ ๖๐-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๕	ร้อยละ ๘๖-๙๕	ร้อยละ ๙๖-๑๐๐
		๑	๒	๓	๔	๕
พนักงานมี ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละของพนักงาน เข้าร่วมการฝึกอบรม บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายของ โครงการ					

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร

โครงการสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ						
ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย				
		ร้อยละ ๖๐-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๕	ร้อยละ ๘๖-๙๕	ร้อยละ ๙๖-๑๐๐
		๑	๒	๓	๔	๕
พนักงานมีวิสัยทัศน์ที่ดีในการทำงาน	ร้อยละของพนักงานมีวิสัยทัศน์ที่ดีในองค์กร					

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร

โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี						
ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย				
		ร้อยละ ๖๐-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๕	ร้อยละ ๘๖-๙๕	ร้อยละ ๙๖-๑๐๐
		๑	๒	๓	๔	๕
อบต.ได้รับการบริหารจัดการที่ดี	ร้อยละของพนักงาน นำความรู้ในการ บริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี					

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร
โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรใน (สำนักงานปลัด)

ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย				
		ร้อยละ ๖๐-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๕	ร้อยละ ๘๖-๙๕	ร้อยละ ๙๖-๑๐๐
		๑	๒	๓	๔	๕
สำนักปลัดมีความรู้ ความสามารถ	ร้อยละของพนักงาน สำนักปลัดมีการ ปฏิบัติงานถูกต้อง ไม่ผิดพลาดในงานที่ ได้รับมอบหมาย/ตาม อำนาจหน้าที่					

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร

โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรใน (กองคลัง)						
ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย				
		ร้อยละ ๖๐-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๕	ร้อยละ ๘๖-๙๕	ร้อยละ ๙๖-๑๐๐
		๑	๒	๓	๔	๕
กองคลังมีความรู้ ความสามารถ	ร้อยละของพนักงาน กองคลังมีการ ปฏิบัติงานถูกต้อง ไม่ผิดพลาดในงานที่ ได้รับมอบหมาย/ตาม อำนาจหน้าที่					

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร

โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรใน (กองช่าง)						
ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย				
		ร้อยละ ๖๐-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๕	ร้อยละ ๘๖-๙๕	ร้อยละ ๙๖-๑๐๐
		๑	๒	๓	๔	๕
กองช่างมีความรู้ ความสามารถ	ร้อยละของพนักงาน กองช่างมีการ ปฏิบัติงานถูกต้อง ไม่ผิดพลาดในงานที่ ได้รับมอบหมาย/ตาม อำนาจหน้าที่					

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร

โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในส่วนสวัสดิการสังคม (กองสวัสดิการสังคม)						
ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย				
		ร้อยละ ๖๐-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๕	ร้อยละ ๘๖-๙๕	ร้อยละ ๙๖-๑๐๐
		๑	๒	๓	๔	๕
กองช่างมีความรู้ ความสามารถ	ร้อยละของพนักงาน กองสวัสดิการสังคม มีการปฏิบัติงาน ถูกต้องไม่ผิดพลาด ในงานที่ได้รับ มอบหมาย/ตาม อำนาจหน้าที่					

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร

โครงการประชุมประจำเดือนบุคลากรในหน่วยงาน						
ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย				
		ร้อยละผู้เข้าร่วม ๖๐-๖๙	ร้อยละผู้เข้าร่วม ๗๐-๗๙	ร้อยละผู้เข้าร่วม ๘๐-๘๕	ร้อยละผู้เข้าร่วม ๘๖-๙๕	ร้อยละผู้เข้าร่วม ๙๖-๑๐๐
		๑	๒	๓	๔	๕
ความพร้อมเพียงใน การประชุม	ประชุมเดือนละ ๑ ครั้ง					

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร
โครงการอื่นๆที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย				
		ร้อยละผู้เข้าร่วม ๖๐-๖๙	ร้อยละผู้เข้าร่วม ๗๐-๗๙	ร้อยละผู้เข้าร่วม ๘๐-๘๕	ร้อยละผู้เข้าร่วม ๘๖-๙๕	ร้อยละผู้เข้าร่วม ๙๖-๑๐๐
		๑	๒	๓	๔	๕
ความครบถ้วนในการ บริหารกิจการของ องค์การบริหารส่วน ตำบลอ่าวลึกใต้	ร้อยละโครงการที่ นอกเหนือจาก แผนงานพัฒนา บุคลากรได้รับการ ดำเนินการตามความ เหมาะสม					

ส่วนที่ ๖

การติดตามประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|---------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนทุกส่วน | กรรมการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนแนวนโยบาย และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่ จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้าง หน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้อง ปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ