

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย
อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

โทร./โทรสาร ๐-๗๗๓๘-๐๙๒๐-๑

www.klongnoi.go.th

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	(๒)
ส่วนที่ ๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์	๑
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๓ ความต้องการและความคาดหวัง	๔
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร	๕
บัญญัติรายละเอียดวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการ	๖
ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล	๑๔

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย คำนึงถึงการสร้างกำลังคน ในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบ คุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติ ราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทาง ราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิ เช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะ ตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ได้ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแผนการพัฒนาบุคลากรและแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มุ่ง ไปสู่สภาวะการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด สุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ หมวด ๑๒ การ บริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมทั้งได้ให้ความสำคัญในการพัฒนา บุคลากรด้านการเมือง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการใน ตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

ตุลาคม ๒๕๖๒

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลองการบริการส่วนตำบลคลองน้อย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓- ๒๕๖๕

ส่วนที่ ๑

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

การพัฒนาคูคลองการบริการส่วนตำบลคลองน้อย ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ
เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาคูคลองในความรับผิดชอบ ดังนี้

๑.วิสัยทัศน์

“การคมนาคมสะดวก สังคมเข้มแข็ง”

๒.พันธกิจ

- ๑.พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับ
ความต้องการของประชาชนตามศักยภาพของ อบต. ควบคู่กับการวางผังเมืองที่ดี
- ๒.พัฒนาด้านเศรษฐกิจ โดยสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง การพัฒนาการเกษตรและการ
แก้ไขปัญหาคาความยากจน
- ๓.พัฒนาสังคมให้เข้มแข็งเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มประสิทธิภาพและ
บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในงานด้านสังคมสงเคราะห์และการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน ส่งเสริม
การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่คู่ท้องถิ่น
- ๔.พัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อให้มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- ๕.พัฒนาสภาพแวดล้อมชุมชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม
- ๖.พัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นและจัดให้มีการบริหารจัดการ
องค์กร และการบริการประชาชนที่ดี

๓.เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- ๑.บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
(Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ๒.ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยมีมาตรฐานสามารถรองรับ
ภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓.วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- ๔.กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย มีความต่อเนื่อง
สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

- ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ
- บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง
- กรมส่งเสริมให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานส่วนตำบล ได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุนการศึกษา
- บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
- พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
- จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
- การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
- พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
- มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
- องค์การบริหารส่วนตำบลให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

อุปสรรค (Threat : T)

- กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
- พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
- งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
- งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

ส่วนที่ ๓

ความต้องการและความคาดหวัง

๑.ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

- ๑.ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
- ๒.บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
- ๓.ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
- ๔.เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์(result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
- ๕.มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตลบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

๒.ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในการพัฒนาบุคลากร

- ๑.พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒.เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
- ๓.พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
- ๔.ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
- ๕.ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
- ๖.พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

๓.ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

- ๑.เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
- ๒.ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
- ๓.ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ.๒๕๕๙ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) กำหนดให้ต้องพัฒนา ๗ ด้าน ได้แก่

- ๑.ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๓.ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนว Thailand ๔.๐
- ๔.เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล
- ๕.ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๖.ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี
- ๗.การกำกับติดตามและประเมินผล

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๗ พ.ศ.๒๕๕๙) จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะและการประเมินที่เหมาะสมอันสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว

เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลาและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓.ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม

เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม

๔. ยุทธศาสตร์การเน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำอันจะทำให้เกิดการประจำอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว

เพื่อให้มีกลไก และเครื่องมือการสรรหาใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสม

๕. ยุทธศาสตร์การต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัยในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

๗. ยุทธศาสตร์การกำกับ ติดตาม และประเมินผล

เพื่อเป็นหลักประกันว่ายุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์การนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

**บัญชีรายละเอียดวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินกิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕**

ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
				พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕				
โครงการปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่	เพื่อให้รู้ระเบียบแบบ แผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติ ราชการ บทบาท และ หน้าที่ต่างๆ	พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานจ้าง ที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	-การปฐมนิเทศ -การสอนงาน -การให้ คำปรึกษา	/	/	/	ผู้ผ่านปฐมนิเทศมี ความรู้ ความเข้าใจ ในระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักการและวิธีการ ปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ ต่างๆ	-อบต.คลองน้อย -สนง.สธจ. สุราษฎร์ธานี	-แบบติดตามและ ประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา	

ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
				พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕				
โครงการพัฒนา ศักยภาพและเพิ่ม ประสิทธิภาพ ฝ่ายบริหาร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อ การปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-นาย อบต. -รองนายก อบต. -เลขานุการ นายก อบต. อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ โครงการ/กิจกรรม หรือไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	-การฝึกอบรม -การประชุม เชิงปฏิบัติการ -การสัมมนา -การศึกษา หรือดูงาน	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดี และ สามารถปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-อบต.คลองน้อย -หน่วยงาน ภายนอก	-แบบติดตาม และประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสม ทั้งนี้ให้ คำนึงถึง สถานะ ทางการ คลังและงบ ประมาณ

บัญชีรายละเอียดวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
				พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕				
โครงการพัฒนา ศักยภาพและเพิ่ม ประสิทธิภาพฝ่าย ประสานการจัดการบริหาร ส่วนตำบล	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อ การปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	สมาชิกสภา อบต. อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร หรืออย่าง น้อยร้อยละ ๘๐	-การฝึกอบรม -การประชุม เชิงปฏิบัติการ -การสัมมนา -การศึกษา หรือดูงาน	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดี และ สามารถปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-อบต.คลองน้อย -หน่วยงาน ภายนอก	-แบบติดตาม และประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสม ทั้งนี้ให้ คำนึงถึง สถานะ ทางการ คลังและงบ ประมาณ
โครงการพัฒนา ศักยภาพและเพิ่ม ประสิทธิภาพ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อ การปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อย่างน้อยคนละ ๑ กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร หรือไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	-การฝึกอบรม -การประชุม เชิงปฏิบัติการ -การสัมมนา -การศึกษา หรือดูงาน	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดี สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-อบต.คลองน้อย -หน่วยงาน ภายนอก	-แบบติดตาม และประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -การสังเกต พฤติกรรม ปฏิบัติงาน -ผลการประเมิน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การ ปฏิบัติ ราชการ	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสม ทั้งนี้ให้ คำนึงถึง สถานะ ทางการ คลังและงบ ประมาณ

บัญชีรายละเอียดวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓- ๒๕๖๕

กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
				พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕				
หลักสูตรพัฒนา ศักยภาพและ ประสิทธิภาพด้าน ความรู้เกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และ ทักษะ เกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์ อันทำ ให้ปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-ผู้บริหาร -สมาชิกสภา อบต. -พนักงานส่วน ตำบล -พนักงานจ้าง ไม่น้อยร้อยละ ๒๐	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจ และ ทักษะ เกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์ อันทำ ให้ปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-อบต.คลองน้อย -หน่วยงาน ภายนอก	-แบบติดตาม และประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -การสังเกต พฤติกรรม การ ปฏิบัติงาน	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสม ทั้งนี้ให้ คำนึงถึง สถานะ ทางการ คลังและงบ ประมาณ
โครงการประชุม ประจำเดือน ผู้บริหารพบ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	-เพื่อซักซ้อมแนว ทางการปฏิบัติ ราชการ -เพื่อรายงานผลการ ดำเนินงานในรอบ เดือนที่ผ่านมา -เพื่อถ่ายทอดความรู้ ที่ได้จากการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เป็น ต้น	-ฝ่ายบริหาร -พนักงานส่วน ตำบล -พนักงานจ้าง อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	-การประชุม -การถ่ายทอด วิชาความรู้	/	/	/	ผู้เข้าร่วมประชุมได้ ทราบแนวทางการ ปฏิบัติราชการ รายงานผลการ ดำเนินงานในรอบ เดือนที่มา และได้รับ ความรู้เพิ่มเติมจาก การถ่ายทอดความรู้	อบต.คลองน้อย	-รายงาน ประชุม	

**บัญชีรายละเอียดวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินกิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์การพัฒนาศาสตร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕**

กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
				พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕				
การถ่ายทอดความรู้ แก่พนักงานส่วน ตำบลและพนักงาน จ้าง	เพื่อเป็นการถ่ายทอด ความรู้ได้รับการ ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา หรือศึกษา ดูงาน	-ผู้บริหาร -พนักงานส่วน ตำบล -พนักงานจ้าง ตามการเข้าร่วม การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน อย่างน้อยร้อยละ ๗๐ ของการ ประชุมทั้งหมด	การถ่ายทอด ความรู้	/	/	/	ผู้เข้าร่วมฯมีความรู้ ความเข้าใจ และ ทักษะ เกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์ อันทำให้ ปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-อบต.คลองน้อย -หน่วยงาน ภายนอก	-แบบติดตาม และประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -การสังเกต พฤติกรรม การปฏิบัติงาน	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสม ทั้งนี้ให้ คำนึงถึง สถานะ ทางการ คลังและงบ ประมาณ
การพัฒนาและ เสริมสร้างคุณสมบัติ ส่วนตัว เช่น การ ช่วยเสริมบุคลิกภาพ ที่ดี มนุษย์สัมพันธ์ การทำงาน การ สื่อสารและสื่อ ความหมาย การ เสริมสร้างสุขภาพ อนามัย เป็นต้น	เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณสมบัติ ส่วนตัว เช่น การช่วย เสริมบุคลิกภาพที่ดี มนุษย์สัมพันธ์การ ทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพ อนามัย เป็นต้น ให้ สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่นได้ อย่างราบรื่นและมี ประสิทธิภาพ	-ผู้บริหาร -สภา อบต. -พนักงานส่วน ตำบล -พนักงานจ้าง อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร หรืออย่าง น้อยร้อยละ ๒๐	-การฝึกอบรม -การประชุม เชิงปฏิบัติการ -การสัมมนา -การศึกษา หรือดูงาน	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมฯ มี คุณสมบัติส่วนตัว ที่ดีขึ้น สามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับ บุคคลอื่นได้อย่าง ราบรื่นและมี ประสิทธิภาพ	-อบต.คลองน้อย -หน่วยงาน ภายนอก	-แบบติดตาม และประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -การสังเกต พฤติกรรม การปฏิบัติงาน	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสม ทั้งนี้ให้ คำนึงถึง สถานะ ทางการ คลังและงบ ประมาณ

**บัญชีรายละเอียดวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินกิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕**

กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
				พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕				
การพัฒนาและ เสริมสร้างคุณสมบัติ ส่วนตัว เช่น การ ช่วยเสริมบุคลิกภาพ ที่ดี มนุษย์สัมพันธ์ การทำงาน การ สื่อสารและสื่อ ความหมาย การ เสริมสร้างสุขภาพ อนามัย เป็นต้น	เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณสมบัติ ส่วนตัว เช่น การช่วย เสริมบุคลิกภาพที่ดี มนุษย์สัมพันธ์การ ทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพ อนามัย เป็นต้น ให้ สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่นได้ อย่างราบรื่นและมี ประสิทธิภาพ	-ผู้บริหาร -สภา อบต. -พนักงานส่วน ตำบล -พนักงานจ้าง อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร หรืออย่าง น้อยร้อยละ ๒๐	-การฝึกอบรม -การประชุม เชิงปฏิบัติการ -การสัมมนา -การศึกษา หรือดูงาน	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมฯ มี คุณสมบัติส่วนตัว ที่ดีขึ้น สามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับ บุคคลอื่นได้อย่าง ราบรื่นและมี ประสิทธิภาพ	-อบต.คลองน้อย -หน่วยงาน ภายนอก	-แบบติดตาม และประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -การสังเกต พฤติกรรมกรการ ปฏิบัติงาน	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสม ทั้งนี้ให้ คำนึงถึง สถานะ ทางการ คลังและงบ ประมาณ

**บัญชีรายละเอียดวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินงาน/โครงการ/หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕**

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง

กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
				พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕				
โครงการพัฒนา ศักยภาพและ ประสิทธิภาพตาม หลักสูตรด้านความรู้ และทักษะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดี ต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ เฉพาะตำแหน่งได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่ยังไม่ผ่านการ ฝึกอบรมหลักสูตร ด้านความรู้และ ทักษะเฉพาะ ตำแหน่ง อย่าง น้อยปีละ ๑ ตำแหน่งหรือ หลักสูตร	-การฝึกอบรม -การประชุม เชิงปฏิบัติการ -การสัมมนา -การศึกษา หรือดูงาน	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วม มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดี สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ เฉพาะตำแหน่งได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	-แบบติดตามและ ประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -สังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติงาน	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสม ทั้งนี้ให้ คำนึงถึง สถานะ ทางการ คลังและงบประมาณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านการบริหาร

กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
				พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕				
โครงการพัฒนา ศักยภาพและเพิ่ม ประสิทธิภาพด้าน การบริหารของฝ่าย บริหาร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดี ต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้านการบริหาร จัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-นายก อบต. -รองนายก อบต. -เลขานุการนายกฯ อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตรหรือ ตำแหน่ง หรือ อย่างน้อยร้อยละ ๒๕	-การฝึกอบรม -การประชุม เชิงปฏิบัติการ -การสัมมนา -การศึกษา หรือดูงาน	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วม มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดี สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้านการบริหาร จัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	-แบบติดตามและ ประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -สังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติงาน	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสม ทั้งนี้ให้ คำนึงถึง สถานะ ทางการคลัง และงบประมาณ

**บัญชีรายละเอียดวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินกิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาคุณภาพ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓- ๒๕๖๕**

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาคุณภาพด้านคุณธรรมและจริยธรรม

กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	ผู้รับผิดชอบ/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาการจัดกิจกรรมและงบประมาณ			จุดประสงค์ที่คาดหวัง	ทรัพยากร	การติดตามและประเมินผล	หมายเหตุ
				พ.ค. ๒๕๖๓	พ.ค. ๒๕๖๔	พ.ค. ๒๕๖๕				
โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนาความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม	-ผู้บริหาร -สมาชิกสภา อบต. -พนักงานส่วนตำบล -พนักงานจ้าง อย่างน้อยปีละ ๑ กิจกรรม/โครงการ	-การฝึกอบรม -การประชุม เชิงปฏิบัติการ -การสัมมนา -การศึกษา หรือดูงาน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะทัศนคติที่ดี สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการด้านการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	อบต. คลองน้อย	-แบบติดตามและประเมินผล -รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา -สังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติงาน	ตามความจำเป็นและเหมาะสม ทั้งนี้ให้คำนึงถึงสถานะทางการคลังและงบประมาณ

ส่วนที่ ๕

การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

๑.การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย โดยให้มีการตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย เพื่อทำหน้าที่ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ แผนพัฒนาศูนย์สุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนดำเนินงานการพัฒนาศูนย์สุขภาพประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

๒.การติดตามประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๑๕ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ทุกมิติ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย
เรื่อง การใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ.๒๕๕๙ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

อาศัยอำนาจตามความ ข้อ ๒๖๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ.๒๕๕๙ จึงขอประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อใช้ เป็นกรอบในการพัฒนากุศลกรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๒

(นายสุจิน ชุนปักซี่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

