



แผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกี่ยน
พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกี่ยน
อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบอบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุค

ใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และและพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานส่วนตำบลในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่พนักงานส่วนตำบลให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน (ก.อบต.จังหวัดน่าน)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบกับยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ตามมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ซึ่งแจ้งให้ทุกจังหวัดทราบและดำเนินการ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๓/๑๐๕๓๒ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกี๋นจึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนากุลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ข้าราชการจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ทางราชการต้องการ และจากสภาพการณ์ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถบริหารประเทศให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้ การพัฒนาราชการจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้ระบบราชการมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารประเทศท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นโยบายในการพัฒนาราชการจากเดิมที่เคยเน้นให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจึงกลายมาเป็นการพัฒนาราชการให้เป็นผู้รอบรู้ รู้ลึก เพื่อเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กรเช่นเดียวกับภาคราชการส่วนท้องถิ่น การกระจายอำนาจและการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้คล่องตัวมากขึ้น โดยมีข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาราชการส่วนท้องถิ่นจึงเป็นเครื่องมือในการที่จะสนับสนุนให้เจตนาธรรมดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งที่ผ่านมาการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างพัฒนา ยังขาดการบูรณาการและการหล่อหลอมค่านิยม องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พึงประสงค์ในภาพรวม และทรัพยากรบุคคลขององค์กร เป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่สำคัญยิ่งขององค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะในสภาวะการปัจจุบันที่บริบททางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ความรู้ที่เกิดขึ้นได้รับการสื่อสารในหลายช่องทาง องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีการพัฒนา ปรับตัว ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถแข่งขันและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ ก่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการทำงานที่บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับหลักเกณฑ์ของก.จังหวัด กำหนดให้ส่วนราชการต้นสังกัดมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีเจตนาธรรมที่จะพัฒนาราชการให้เป็นผู้กว้าง รอบรู้ รู้ลึกและรู้ทัน เพื่อเป็นแรงผลักดันที่สำคัญขององค์กร อีกทั้งทำให้บุคลากรมีค่านิยมการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชน และผลสัมฤทธิ์ของงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกี๋ยน จึงได้ยึดแนวทางของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้าง ธรรมาภิบาลขึ้นเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นมาตรฐานและแนวทางใน การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้ ข้าราชการปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล น้ำเกี๋ยน

๑. หลักการ

เพื่อเป็นการบ่มเพาะ ปลูกฝัง และเสริมสร้างให้ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหาร ส่วนตำบลน้ำเกี๋ยนเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมและการบริหารงาน ที่ดีขึ้น มีความโปร่งใส ก่อให้เกิดประโยชน์กับพื้นที่ และประชาชนโดยทั่วไป

๒. วิสัยทัศน์

ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกี๋ยน มีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้าน คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล และเป็นที่ยึดถือศรัทธาของประชาชน

๓. พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกี๋ยน ทุก ระดับ ไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๔. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทาง ราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด

๑.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๑.๓ เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับ บัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิงย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๕. เป้าหมายการพัฒนา

๕.๑ เกิดการปรับกลไก (กระบวนการ ระบบ ฯลฯ) ในการปฏิบัติงาน การจัดการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลน้ำเกี๋ยน โดยเฉพาะการยึดหลักธรรมาภิบาล และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมมาก ขึ้น

๕.๒ เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกี๋ยน เพื่อให้สามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนต่าง ๆ ให้เกิดความเป็น ธรรมในสังคม

๕.๓ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ

๕.๔ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๕.๕ เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม

๕.๖ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

๕.๗ เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

๖. ตัวชี้วัด และข้อเสนอระดับเป้าหมาย

๖.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกีฮ่วน ช่วงพ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ได้รับการเสริมสร้างตามหลักธรรมาภิบาล

๖.๒ ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกีฮ่วน เพิ่มสูงขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๖๓ เทียบกับปี ๒๕๖๐

๖.๓ ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกีฮ่วน สูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๖.๔ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกีฮ่วนเพิ่มสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๖.๕ ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกีฮ่วน ที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการมากกว่าร้อยละ ๖๐ ๖.๖ ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๗. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๒ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตรตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๘. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๑. วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดน่าน หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกีฮ่วน และอาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้งและมีการทดสอบพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

๙. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลจะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑.๑ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา

๑.๒ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา

๑.๓ แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา

๑.๔ แผนงานงบบกลาง งานงบบกลาง รายการ ค่าใช้จ่ายสำหรับการศึกษา ตามหลักเกณฑ์การตั้งงบประมาณเพื่อให้ทุนการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวดค่าใช้สอย รายการ

๑.๕.๑ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

๑.๕.๒ โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

๑.๕.๓ โครงการศึกษาดูงาน

๑.๕.๔ โครงการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน

๑๐. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และถ่ายทอดให้ที่ประชุมรับทราบ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความ ต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี โดย core team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๖. ทดสอบพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เกี่ยวกับระเบียบ ข้อกฎหมาย ต่าง ๆ ให้เป็นไปตาม แผนพัฒนาของงานบุคลากร และต้องผ่านเกณฑ์ร้อยละ ๖๐ ของทุกหกเดือน

๑๑. ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกีฮัน

• ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์กรให้ มีความโปร่งใส สุจริตธรรม และมีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

• กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำในการขับเคลื่อนคุณธรรม

• กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใส สุจริตธรรม และมีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

• กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

• ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วน

ท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกีฮันในรูปแบบต่าง ๆ

• กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

• กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ

• กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสารด้าน

ธรรมาภิบาล

• กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการ และพนักงานจ้างบรรจุใหม่

• ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

• กลยุทธ์ที่ ๓.๑ สร้างสร้างกระบวนการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส

โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

• กลยุทธ์ที่ ๓.๒ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรทุก คนทราบล่วงหน้า

• กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ

• กลยุทธ์ที่ ๓.๔ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

• ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้าน

คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

• กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกีฮัน เข้าไปมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา

• กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงาน และการพัฒนา

๑๒. รายละเอียดของกิจกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

| กิจกรรม | แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ | ตัวชี้วัด |
|---|---|---|
| ๑.จัดให้มีแนวทางและ การดำเนินการยกย่อง บุคลากร เพื่อเป็น ต้นแบบ | -กำหนดเกณฑ์และดำเนินการประกาศ เกียรติคุณแก่ข้าราชการ พนักงานจ้างเพื่อ เป็นต้นแบบในการยึดถือปฏิบัติ | -ในแต่ละปีงบประมาณ มีการ ดำเนินการคัดเลือกบุคลากร ต้นแบบจำนวน ๒ ครั้ง |
| ๒.สร้างองค์กรให้มีความ โปร่งใส และมีศักดิ์ศรี (Organization Integrity) | -สร้างช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ หลากหลาย -เปิดเผยกระบวนการขั้นตอนต่างๆ โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงาน | -อบต.เปิดให้บุคคลทั่วไปในการ เข้าถึงการปฏิบัติงานที่หลากหลาย และสะดวก -บุคลากรในองค์กรได้รับทราบ กระบวนการประเมิน ประสิทธิภาพล่วงหน้าการ ประเมินในรอบ |
| ๓.กำหนดมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรมของ ข้าราชการ ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง | -สร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมให้ บุคลากรทุกคนถือปฏิบัติ | -อบต.น้ำเกี๋ยน มีมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรม ให้ข้าราชการ พนักงานจ้างถือปฏิบัติ |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

| กิจกรรม | แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ | ตัวชี้วัด |
|---|--|---|
| ๑.ปลูกจิตสำนึกผ่าน แนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระ ราชจริยวัตร และพระ บรมราโชวาท ฯลฯ | -น้อมนำพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทมาให้บุคลากรยึดถือ ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต | -ข้าราชการและพนักงานจ้าง ได้ นำแนวทางพระราชกรณียกิจ พระราชกิจวัตร พระบรม ราโชวาท มาเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต |
| ๒.หลักสูตรฝึกอบรม และโครงการพัฒนาที่ เหมาะสมของข้าราชการ แต่ละตำแหน่ง ทั้งที่จัด เองและหน่วยราชการ อื่นจัดทำ | -วิเคราะห์สภาพปัญหาที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงาน -กำหนดโครงการอบรมเพื่อนำความรู้ไป แก้ปัญหา -สอบถามบุคลากรประสงค์จะต้องการ พัฒนาด้านใด | -โครงการอบรมของ อบต. ตรง ตามปัญหาที่เกิดขึ้น และตาม ความต้องการของข้าราชการ -ข้าราชการ ได้การส่งเสริมเข้า อบรม ตามความเหมาะสมแต่ละ ตำแหน่ง |
| ๓.สร้างองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้ | -ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเพิ่มเติม -จัดองค์ความรู้ด้านต่างๆ ไว้ให้บุคลากรได้ ทำการศึกษา | -ข้าราชการ เป็นบุคลากรที่มี ความรู้ที่หลากหลาย -ภายในองค์กร มีสื่อความรู้ที่ หลากหลายให้ข้าราชการได้ศึกษา สืบค้น ในแต่ละด้าน |

| | | |
|---|--|--|
| ๔.การกำหนดให้มีการ ปฐมนิเทศข้าราชการ และพนักงานจ้าง บรรจุ ใหม่ | -ข้าราชการ,พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ต้อง ได้รับการปฐมนิเทศทุกคน | -ข้าราชการ ,พนักงานจ้างที่บรรจุ ใหม่ ได้รับการปฐมนิเทศก่อนเข้า ปฏิบัติงานทุกคน |
|---|--|--|

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

| กิจกรรม | แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ | ตัวชี้วัด |
|---|---|--|
| ๑.สร้างกระบวนการ การประเมิน ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน ให้มีความ โปร่งใส | -ใช้ระบบการประเมินประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานในระบบเปิด -มีการทำความเข้าใจระหว่างผู้ประเมินและผู้ รับการประเมิน ก่อนทำการประเมินทุก รอบ | -การประเมินประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานจ้าง เกิดจากข้อเสนอของ ผู้ถูกประเมิน และทำความเข้าใจ กับผู้ประเมิน |
| ๒.กำหนดหลักเกณฑ์ การประเมิน ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้ บุคลากรทุกคนทราบ ล่วงหน้า | -ประกาศหลักเกณฑ์ แนวทางการประเมิน ให้บุคลากรทุกคนทราบก่อนทำการ ประเมิน | -อบต.น้ำเกี๋ยน มีการกำหนด หลักเกณฑ์ต่างๆ เช่น การลา การ มาสาย และหลักเกณฑ์อื่นๆ ที่ จำเป็น ประกาศให้ข้าราชการ พนักงานจ้างได้รับทราบก่อนรอบ การประเมินทุกครั้ง |
| ๓.ขับเคลื่อน จรรยาบรรณข้าราชการ ไปสู่การปฏิบัติ | -สร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมให้ บุคลากรทุกคนถือปฏิบัติ | อบต.น้ำเกี๋ยน มีมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรม ให้ข้าราชการ พนักงานจ้างถือปฏิบัติ |
| ๔.ขับเคลื่อนระบบ สวัสดิการและ ผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น | -ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการอย่างเคร่งครัด | ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตามสิทธิที่จะได้รับ |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

| กิจกรรม | แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ | ตัวชี้วัด |
|---|---|---|
| ๑.เปิดโอกาสให้ บุคลากรทุกคนมีส่วน ร่วมในการเสนอความ คิดเห็น แนวทางการ ปฏิบัติงานและการ พัฒนา | -เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดง ความคิดเห็นแนวทางการพัฒนา ข้าราชการ เพื่อเป็นข้อมูลให้ ผู้บริหารประกอบการบริหาร | -ผู้บริหารของ อบต.น้ำเกี๋ยน นำ ข้อเสนอของบุคลากรภายใน องค์กร ประกอบการบริหารงาน |
| ๒.เปิดโอกาสให้ภาค ประชาชนเข้ามามีส่วน ร่วมการเสนอแนะ แนวทางการปฏิบัติงานและ การพัฒนา | -เปิดโอกาสให้ประชาชนที่อยู่ใน ข่ายรับบริการ ได้แสดง ความคิดเห็นถึงแนวทางที่ ต้องการให้บุคลากรอบต.น้ำ เกี๋ยน.ให้บริการต่อประชาชน | -ผู้บริหารของ อบต.น้ำเกี๋ยน นำ ข้อเสนอแนะของประชาชนมา ปรับปรุงกระบวนการบริหารงาน ของ อบต.น้ำเกี๋ยน |

๑๓. แผนปฏิบัติการรายปี ช่วงระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

แผนปฏิบัติการการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเกี๋ยน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

| กิจกรรม | โครงการ | ขั้นตอน | ระยะเวลา | | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | งบประมาณ | |
|---|--|---|----------|----|----|----|----|-----|-----|----|-----|----|----|----|--------------|-----------|---|
| | | | ตค | พย | ธค | มค | กพ | มีค | เมย | พค | มิย | กค | สค | กย | | | |
| ๑.จัดให้มีแนวทางและการดำเนินการยกย่องบุคลากร เพื่อเป็นต้นแบบ | -ประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการ พนักงานจ้าง | กำหนดเกณฑ์และดำเนินการประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการ พนักงานจ้างเพื่อเป็นต้นแบบในการยึดถือปฏิบัติ | | | | | | | | | | | | | | สำนักปลัด | - |
| ๒.สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใส และมีศักดิ์ศรี (Organization Integrity) | -เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารกระบวนการขั้นตอนต่างๆ | -สร้างช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย -เปิดเผยกระบวนการขั้นตอนต่างๆ | | | | | | | | | | | | | | สำนักปลัด | - |
| ๓.กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง | -สร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม | -สร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม -ประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม | | | | | | | | | | | | | | สำนักปลัด | - |

| กิจกรรม | โครงการ | ขั้นตอน | ระยะเวลา | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | งบประมาณ | | |
|---|--|---|----------------------|----|----|----|----|-----|-----|----|----------------------|----|----|--------------|----------|-----------|--------|
| | | | ตค | พย | ธค | มค | กพ | มีค | เมย | พค | มิย | กค | สค | | | กย | |
| ๔.ปลูกจิตสำนึกผ่าน แนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณีย กิจ พระราชจริยวัตร และพระบรม ราชาโฆวาท ฯลฯ | -ปลูกจิตสำนึกน้อมนำ พระราชกรณียกิจ พระ ราชจริยวัตรและพระ บรมราชาโฆวาทในการ ปฏิบัติงานและการ ดำรงชีวิต | -ขออนุมัติโครงการ -จัดเตรียมความพร้อม โครงการ -ดำเนินโครงการ -สรุป/ประเมินโครงการ | | | | ██ | | | | | | | | | | สำนักปลัด | ๒๐,๐๐๐ |
| ๕.หลักสูตรฝึกอบรม และโครงการพัฒนา ที่เหมาะสมของ ข้าราชการแต่ละ ตำแหน่ง ทั้งที่จัดเอง และหน่วยราชการ อื่นจัดทำ | -ส่งเสริมการเรียนรู้และ ฝึกอบรม | -วิเคราะห์สภาพปัญหาที่ มีผลต่อการปฏิบัติงาน -กำหนดโครงการอบรม เพื่อนำความรู้ไป แก้ปัญหา -สอบถามบุคลากร ประสงค์จะต้องการ พัฒนาด้านใด | ████████████████████ | | | | | | | | | | | | | สำนักปลัด | - |
| ๖.สร้างองค์กรให้ เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ และการจัด องค์ความรู้ | -สร้างองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้ | -รวบรวมองค์ความรู้ของ แต่ละตำแหน่ง -รวบรวมองค์ความรู้ของ แต่ละส่วนงาน -วิเคราะห์ และสร้าง องค์กรให้ป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ และการ จัดองค์ความรู้ | | | | | | | | | ████████████████████ | | | | | สำนักปลัด | - |

| กิจกรรม | โครงการ | ขั้นตอน | ระยะเวลา | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | งบประมาณ | | | |
|--|--|--|----------|----|----|----|----|-----|-----|----|-----|----|----|--------------|----------|----|-----------|--------|
| | | | ตค | พย | ธค | มค | กพ | มีค | เมย | พค | มิย | กค | สค | | | กย | | |
| ๗.การกำหนดให้มี การปฐมนิเทศ ข้าราชการ และ พนักงานจ้าง บรรจุ ใหม่ | -ปฐมนิเทศข้าราชการ และพนักงานจ้าง บรรจุ ใหม่ | -อบต.จัดปฐมนิเทศ ข้าราชการ และพนักงาน จ้าง บรรจุใหม่ -ส่งฝึกอบรมปฐมนิเทศ ข้าราชการ และพนักงาน จ้าง บรรจุใหม่ | | | | | | | | | | | | | | | สำนักปลัด | ๒๐,๐๐๐ |
| ๘.สร้างกระบวนการ การประเมิน ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน ให้มี ความโปร่งใส | -สร้างกระบวนการการ ประเมินประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ให้มี ความโปร่งใส | -มีการทำความเข้าใจ ระหว่างผู้ประเมินและ ผู้รับการประเมิน ก่อน ทำการประเมินทุกรอ -ใช้ระบบการประเมิน ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานในระบบเปิด | — | | | | | | | — | | | | | | | สำนักปลัด | - |
| ๙.กำหนดหลักเกณฑ์ การประเมิน ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรทุกคน ทราบล่วงหน้า | -ประกาศหลักเกณฑ์ แนวทางการประเมิน | -กำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ เช่น การลา การมาสาย และหลักเกณฑ์อื่นๆ ที่ จำเป็น ประกาศให้ ข้าราชการ พนักงานจ้าง ได้รับทราบก่อนรอบการ ประเมินทุกครั้ง | — | | | | | | | — | | | | | | | สำนักปลัด | - |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| กิจกรรม | โครงการ | ขั้นตอน | ระยะเวลา | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | งบประมาณ | | |
|--|---|--|----------|----|----|----|----|-----|-----|----|-----|----|----|--------------|----------|-----------|--------|
| | | | ตค | พย | ธค | มค | กพ | มีค | เมย | พค | มิย | กค | สค | | | กย | |
| ๑๐.ขับเคลื่อน จรรยาบรรณ ข้าราชการไปสู่การ ปฏิบัติ | ฝึกอบรมเสริมสร้าง มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม | -ขออนุมัติโครงการ -จัดเตรียมความพร้อม โครงการ -ดำเนินโครงการ -สรุป/ประเมินโครงการ | | | | | | | | | | | | | | สำนักปลัด | ๒๐,๐๐๐ |
| ๑๑.ขับเคลื่อนระบบ สวัสดิการและ ผลประโยชน์แก่ ข้าราชการส่วน ท้องถิ่น | -ส่งเสริมการเรียนรู้และ ส่งฝึกอบรม | -ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และ หนังสือสั่งการอย่าง เคร่งครัด -ส่งฝึกอบรมหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง | | | | | | | | | | | | | | สำนักปลัด | - |
| ๑๒.เปิดโอกาสให้ บุคลากรทุกคนมีส่วน ร่วมในการเสนอ ความคิดเห็น แนว ทางการปฏิบัติงาน และการพัฒนา | -แสดงความคิดเห็นแนว ทางการพัฒนา ข้าราชการ | -ระดมความคิดเห็นของ ข้าราชการ/พนักงาน ส่วนตำบลผ่านการ ประชุมประจำเดือน | | | | | | | | | | | | | | สำนักปลัด | - |
| ๑๓.เปิดโอกาสให้ภาค ประชาชนเข้ามามีส่วน ร่วมการเสนอแนะแนว ทางการปฏิบัติงาน และการพัฒนา | -ประเมินความพึงพอใจ ประชาชนผู้ที่ใช้บริการ | -ประเมินความพึงพอใจ ประชาชนผู้ที่ใช้บริการ | | | | | | | | | | | | | | สำนักปลัด | ๑๕,๐๐๐ |

