

แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลชุนแม่ลาน้อย
อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน

คำนำ

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านศีลธรรมคุณธรรม นั้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลขุนแม่ลาน้อย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขุนแม่ลาน้อย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตลอดจนผู้บริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้มีความรู้ในระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลขุนแม่ลาน้อย
อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑	หลักการและเหตุผล
ส่วนที่ ๒	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย
ส่วนที่ ๓	หลักสูตรการพัฒนา
ส่วนที่ ๔	วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
ส่วนที่ ๕	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
ส่วนที่ ๖	การติดตามและประเมินผล
ภาคผนวก	
-	คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขุนแม่ลาน้อย
-	รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑. ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความรู้มีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้านดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนแม่ลาน้อย และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง และพนักงานจ้าง

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลขุนแม่ลาน้อย
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนแม่ลาน้อย
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนแม่ลาน้อยปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - ๑.ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ๒.ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - ๓.ด้านการบริหาร
 - ๔.ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - ๕.ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
๒. การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
๓. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๕. หลักสูตรนายกองค้การบริหารส่วนตำบล
๖. หลักสูตรรองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล
๗. หลักสูตรเลขานุการนายกองค้การบริหารส่วนตำบล
๘. หลักสูตรประธานสภา อบต.
๙. หลักสูตรรองประธานสภา อบต.
๑๐. หลักสูตรเลขานุการสภา อบต.
๑๑. หลักสูตรปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๒. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๓. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๑๔. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ
๑๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน/นักพัฒนาชุมชน
๑๖. หลักสูตรหัวหน้าส่วนการคลัง
๑๗. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๘. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๙. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ
๒๐. หลักสูตรหัวหน้าส่วนโยธา
๒๑. หลักสูตรนายช่างโยธา
๒๒. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๒๓. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานสาธารณสุข
๒๔. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
๒๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลขุนแม่ลาน้อย จะดำเนินการเอง เช่น อบรมสัมมนาผู้บริหารพนักงาน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนผู้นำชุมชน การประชุมประจำเดือนผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การเสนองานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลขุนแม่ลาน้อยจะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลขุนแม่ลาน้อยดำเนินการเองและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น เชิญมาเป็นวิทยากรอบรมหรือวิทยากรกระบวนการ โดยวิธีการพัฒนาวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การสอนงาน การให้คำปรึกษา
๓. การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
๔. การฝึกอบรม
๕. การศึกษาหรือดูงาน
๖. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือสัมมนา

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนายาวใน ๓ ปี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม กับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาวีการพัฒนาและหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร ของแต่ละปีที่จะพัฒนา

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลขุนแม่ลาน้อย อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ที่	โครงการ /หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์ / เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการ พัฒนา	งบ ประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๑	โครงการปฐมนิเทศ พนักงานใหม่	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับ อบต. และ บทบาทหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	พนักงานส่วน ตำบล/พนักงาน จ้างที่บรรจุ แต่งตั้งใหม่	เท่ากับพนักงาน ส่วนตำบลและ พนักงานจ้างที่ บรรจุแต่งตั้งใหม่	ปฐมนิเทศ	-	ช่วงเวลาที่ บรรจุแต่งตั้ง	พนักงานที่บรรจุใหม่ มีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติงานได้ดี ตามที่ได้รับ มอบหมาย	ก.อบต. จังหวัด	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๒	โครงการพัฒนา คุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนาและเสริมสร้าง คุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	ผู้บริหาร , ส.อบต. , พนักงานส่วน ตำบล , พนักงาน จ้าง	ร้อยละ ๙๕	ฝึกอบรม	๒๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน เพื่อ บริการประชาชน และดำเนินชีวิตได้ อย่างปกติสุข	สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๓	โครงการฝึกอบรม ผู้บริหาร ตามแผนการ ดำเนินการฝึกอบรม บุคลากรท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงานของ ผู้บริหาร	ผู้บริหาร	ร้อยละ ๙๐	ฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	ผู้บริหารมีความรู้ และวิสัยทัศน์ในการ ทำงานเพิ่มมากขึ้น	สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา

ที่	โครงการ /หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์ / เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการ พัฒนา	งบ ประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๔	โครงการฝึกอบรม ผู้ปฏิบัติงาน ตามแผน แผนการดำเนินการ ฝึกอบรมบุคลากร ท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	พนักงานส่วน ตำบล , พนักงาน จ้าง	ร้อยละ ๙๐	ฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และวิสัยทัศน์ในการ ทำงานเพิ่มมากขึ้น	สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๕	โครงการพัฒนาเพิ่ม ประสิทธิภาพและพัฒนา บุคลากร	เพื่อนำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร , ส.อบต. , พนักงานส่วน ตำบล , พนักงาน จ้าง	ร้อยละ ๙๕	การศึกษาดู งาน	๒๕๐,๐๐๐ บาท	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ผู้เข้าร่วมโครงการนำ ความรู้ที่ได้รับมา ประยุกต์ใช้ในการ ทำงานในองค์กรได้ อย่างดี	สำนักปลัด	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๖	โครงการศึกษาดูงาน ต่างประเทศเพื่อเตรียม ความพร้อมเข้าสู่ ประชาคมอาเซียนของ คณะผู้บริหาร	เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงานของ พนักงานส่วนตำบล	ผู้บริหาร	ร้อยละ ๙๐	ประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือการ สัมมนา	๒๕๐,๐๐๐ บาท	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	มีความรู้และ วิสัยทัศน์ในการ ทำงานเพิ่มมากขึ้น	ส่วนราชการ ภายนอก	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๗	โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการ/การบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี	เพื่อพัฒนาความรู้ของ พนักงานส่วนตำบลในการ บริหารจัดการองค์กร	พนักงานส่วน ตำบลและ พนักงานจ้าง	ร้อยละ ๙๕	ประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือการ สัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	มีความรู้ในการ บริหารจัดการภายใน องค์กรเพิ่มมากขึ้น	ส่วนราชการ ภายนอก	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๘	โครงการประชุม ประจำเดือนบุคลากรใน หน่วยงาน	ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบ เดือนที่ผ่านมา เพื่อใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ที่ ถูกต้อง	ผู้บริหาร , พนักงานส่วน ตำบล , พนักงาน จ้าง	ร้อยละ ๙๕	ประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือการ สัมมนา	-	ตั้งแต่เดือน ตุลาคม ๒๕ ๖๔- กันยายน ๒๕๖๖	มีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	สำนักปลัด	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลขุนแม่ลาน้อย อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ที่	โครงการ /หลักสูตร การพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่	-	-	-	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒	โครงการพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรม	-	-	-	-
๓	โครงการฝึกอบรมผู้บริหาร ตาม แผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร ท้องถิ่น	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๔	โครงการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน ตาม แผนแผนการดำเนินการฝึกอบรม บุคลากรท้องถิ่น	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนา ศักยภาพ	๓๐๐,๐๐๐	-	๓๐๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๖	โครงการสัมมนา / ประชุมเชิง ปฏิบัติการ	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๗	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/การ บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๘	โครงการประชุมประจำเดือนบุคลากร ในหน่วยงาน	-	-	-	-

ส่วนที่ ๖

การติดตามประเมินผล

๑.องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล
ขุนแม่ลาน้อยประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่นายกคัดเลือกเป็น | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนทุกส่วน | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ |
| ๕. เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการ
ติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตาม
ประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ภาคผนวก