



แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ของ

ขององค์การบริหารส่วนตำบลพุสวรรณคี

อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี

วิสัยทัศน์ vision

“แหล่งผลิตอาหารและการท่องเที่ยวชั้นนำของภูมิภาค ASEAN”

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision) องค์กรบริหารส่วนตำบลพุนสุวรรค์

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายของการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลพุนสุวรรค์

“ชุมชนมีคุณภาพชีวิตดี เศรษฐกิจมั่นคง โปร่งใสการบริหาร จัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ทรัพยากรธรรมชาติสมดุล”

พันธกิจ

๑. ผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัยให้ได้รับมาตรฐานระดับนานาชาติ
๒. เร่งพัฒนาเชิงบูรณาการเพื่อสู่มาตรฐานเมืองน่าอยู่
๓. ยกระดับการท่องเที่ยวให้มีชื่อเสียงระดับ TOP TEN ของ ASEAN

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. สินค้าเกษตร/อาหารได้มาตรฐานความปลอดภัยตามเกณฑ์นานาชาติ
๒. จังหวัดเพชรบุรีผ่านเกณฑ์เมืองน่าอยู่
๓. จังหวัดเพชรบุรีเป็นพื้นที่เป้าหมายการท่องเที่ยวของคนในภูมิภาค ASEAN

และได้วางแนวทางการพัฒนา (ยุทธศาสตร์) ไว้ดังนี้

๑. เกษตรได้มาตรฐาน/อาหารมีความปลอดภัย
๒. ผ่านเกณฑ์มาตรฐานเมืองน่าอยู่
๓. การท่องเที่ยวชั้นนำของภูมิภาค ASEAN

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา Goals

๑. การคมนาคมสะดวก รวดเร็วและปลอดภัย ระบบสาธารณสุขปึกแผ่นทั่วถึง
๒. ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพที่ดีขึ้น
๓. มีการพัฒนาชุมชน,สังคม ให้มีความเข้มแข็งและสงบเรียบร้อย
๔. มีการลงทุนด้านอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๕. มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติมากขึ้นและสิ่งแวดล้อมดีขึ้น
๖. ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และเผยแพร่ให้มากขึ้น
๗. การบริหารและการจัดการในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น

พันธกิจหลักการพัฒนาขององค์กรบริหารส่วนตำบล

กำหนดพันธกิจหลักที่จะดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

พันธกิจหลักขององค์กรบริหารส่วนตำบลพุนสุวรรค์

๑. พัฒนาสาธารณสุขปึกแผ่น สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ
๒. ส่งเสริมอาชีพและการท่องเที่ยว
๓. พัฒนาการศึกษาและสาธารณสุขให้ทั่วถึง
๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑.นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
 - การพัฒนาการจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำ ทางการเกษตรกรรมและพัฒนาแหล่งน้ำสาธารณะ เพื่อการอุปโภคให้สะอาดและทั่วถึง และพัฒนาคุณภาพน้ำเพื่อใช้สำหรับการบริโภค
 - ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซมถนนให้สามารถใช้เป็นเส้นทางคมนาคมสัญจรได้อย่างสะดวกและปลอดภัย ให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านในตำบลพุทธสวรรค์
- ๑.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๑.๓ ติดตั้ง/ซ่อมแซม/ปรับปรุง ระบบไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะ หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่นให้ครอบคลุมในพื้นที่เพื่อความปลอดภัยของประชาชน
- ๑.๔ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๒.นโยบายด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- ๒.๑ การบำรุงและพัฒนาส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับประชาชน และส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๒.๒ การพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวในตำบลพุทธสวรรค์
- ๒.๓ จัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๒.๔ จัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๒.๕ ส่งเสริมกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๓.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ๓.๑ การพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
- ๓.๒ การพัฒนาส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณีอันดีของท้องถิ่น ส่งเสริมเทศกาลต่างๆ ของหมู่บ้าน
- ๓.๓ การพัฒนาด้านสาธารณสุข การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๓.๔ การพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ สนับสนุนการแข่งขันกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคีในตำบล
- ๓.๕ การพัฒนาผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ สตรี เด็กและผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๖ การพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๓.๗ จัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

๔.นโยบายด้านการพัฒนาการบริหารจัดการ

- ๔.๑ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ให้มีประสิทธิภาพ
- ๔.๒ การพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลพุทธสวรรค์
- ๔.๓ การพัฒนาอาคาร สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาให้บริการประชาชน ติดตั้งกล้องวงจรปิดเพิ่มเติมตามจุดเสี่ยงต่างๆ ในพื้นที่
- ๔.๔ การพัฒนาส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและสถาบันชาติ
- ๔.๕ การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔.๖ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๔.๗ หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๘ สนับสนุนและส่งเสริมการผังเมือง

๕. นโยบายด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ การพัฒนาการจัดการ คู่มือรอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ การพัฒนาการจัดการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

หลักและแนวคิดในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

การพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล รัฐบาลปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาประเทศเชิงสร้างสรรค์ โดยการเชื่อมโยงกับภาคการผลิต และภาคบริการเข้าด้วยกันเป็นกลุ่มและใช้ความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยที่เชื่อมโยงกับความคิดและเทคโนโลยีใหม่ซึ่งเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับการพัฒนาประเทศ ตลอดจนยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ดีกินดี อย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์การพัฒนามี ๖ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

- ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์การสร้างความปลอดภัยและมั่นคงของอาหารและพลังงาน
- ยุทธศาสตร์การสร้างเศรษฐกิจ ฐานความรู้และการสร้างปัจจัยแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์การเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจในภูมิภาค
- ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

สรุปแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง

(จังหวัดสมุทรสงคราม สมุทรสาคร เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์)

วิสัยทัศน์ของกลุ่มจังหวัด (Vision)

"เป็นกลุ่มจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางการผลิต และการแปรรูปสินค้าประมงและเกษตร เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และเป็นเส้นทางคมนาคมที่สำคัญสู่ภาคใต้ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ยั่งยืน"

เป้าประสงค์ของกลุ่มจังหวัด (Goals)

๑. เพิ่มมูลค่าการส่งออกสินค้าแปรรูปด้านประมงและเกษตร เพื่อเสริมบทบาทประเทศไทยในฐานะครัวของโลก
๒. เพิ่มรายได้การท่องเที่ยวจากแหล่ง และรูปแบบการท่องเที่ยวใหม่ที่เน้นสิ่งแวดล้อม ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และสุขภาพ
๓. สร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมระหว่างจังหวัดให้มีมาตรฐานเดียวกันเพื่อเป็นประตูสู่ภาคใต้ และประเทศเพื่อนบ้าน
๔. พัฒนาพื้นที่นิเวศ เพิ่มปริมาณสัตว์น้ำ และลดการกัดเซาะพื้นที่ชายฝั่งทะเล
๕. สร้างและจัดระเบียบสิ่งแวดล้อมเมือง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัด (Strategic Issues)

๑. การพัฒนากลุ่มจังหวัดให้เป็นศูนย์กลางผลิตและแปรรูปสินค้าประมงและเกษตร
๒. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และสุขภาพ
๓. การพัฒนาเส้นทางเชื่อมโยงระหว่างจังหวัดและระหว่างประเทศ
๔. การพัฒนาสภาพแวดล้อมชายฝั่งและสิ่งแวดล้อมเมือง

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ของกลุ่มจังหวัด (Strategies)

1. เพิ่มขีดความสามารถการส่งออกจากผลิตภัณฑ์แปรรูปประมง เกษตร และผลิตภัณฑ์หลักที่เป็นจุดแข็งของกลุ่มจังหวัด
2. พัฒนาคุณภาพสินค้าส่งออกให้อยู่ในระดับมาตรฐาน
3. สร้างมูลค่าเพิ่มแก่ผลิตภัณฑ์เกษตรที่เกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก
4. ส่งเสริมเส้นทางท่องเที่ยวทางเลือกใหม่
5. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และสุขภาพ
6. สร้างมาตรฐานเส้นทางคมนาคมหลักระหว่างจังหวัดและระหว่างประเทศ
7. สร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม ส่งเสริมการท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น
8. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการปัญหาในเวศ
9. การเร่งรัดการบังคับใช้กฎหมายผังเมือง

ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและเสริมสร้างธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ : กำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)
- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักรการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
- กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สืบค้น ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้ม
- กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่

มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ
- กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

รายละเอียดยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มและองค์กรการสุจริตธรรมที่มี ศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	๑.กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	* ระดับความสำเร็จของกิจกรรมสร้างผู้นำรุ่นใหม่ * จำนวนครั้งของการฝึกอบรมผู้นำรุ่นใหม่
	๒.จัดการความรู้และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการอื่น ๆ	* จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากผู้นำและมีการเผยแพร่ต่อสาธารณะ * ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลที่เข้าใจหลักคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาลผ่านการตอบแบบสำรวจ
๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)	๑.กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	* ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี * จำนวนองค์กรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละปี
	๒.ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรมจริยธรรม และ ธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่างและเผยแพร่ให้ส่วนราชการอื่น ๆ นำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป	* ระดับความสำเร็จของการค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรม * จำนวนองค์กรที่นำตัวอย่างไปใช้ศึกษาและประยุกต์ต่อให้เกิดประโยชน์ต่อเนื่อง
๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น	๑.กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่นแล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ	* ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและข้อบังคับจรรยาแก่นักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการท้องถิ่น

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
---------	-----------------------	-----------

<p>๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตรและพระบรมราชาโชวาท</p>	<p>๑.การพัฒนาข้าราชการให้มีคุณธรรมจริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราชาโชวาทที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว</p>	<ul style="list-style-type: none"> * จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา * ระดับความสำเร็จของกิจกรรมหลังการเรียนรู้ เช่น โครงการทำความดีถวายพ่อ กิจกรรมน้อมเกล้าฯ ถวายในหลวงร่วมกับมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด ฯลฯ
<p>๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ</p>	<p>๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นการทำระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ</p>	<ul style="list-style-type: none"> * ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น * ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
<p>๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ</p>	<p>๒. ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> * กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน * ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม * การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์ * การสร้างความพึงพอใจให้ประชาชน 	<ul style="list-style-type: none"> * จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา * ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ
<p>๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ</p>	<p>๓. พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาข้าราชการรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งสร้างคนเก่ง พัฒนาคณบดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมป้อนสู่ระบบราชการยุคใหม่</p>	<ul style="list-style-type: none"> * ร้อยละของผู้บริหารรุ่นใหม่ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มสูงขึ้น * ระดับความสำเร็จของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ และพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
<p>๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจให้คำปรึกษา แนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล</p>	<p>๑.พัฒนาระบบการให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นทั้งระบบ ตั้งแต่การพัฒนาแนะนำจริยธรรม (Ethics Counselor) รวมทั้งเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรม (Ethics Hotline) เพื่อให้คำปรึกษา รับความคิดเห็นและตอบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมการจัดซื้อจัดจ้าง และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>* ระดับความสำเร็จของการเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรมอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ</p>
	<p>๒.ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจำทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>* จำนวนความรู้ หรือ Best Practices ที่เกี่ยวข้อง * จำนวนเอกสารเผยแพร่ และความครอบคลุมของเอกสารดังกล่าวกับกลุ่มเป้าหมาย</p>
	<p>๓.ศึกษา วิจัย และพัฒนากฎหมาย เช่นกฎหมายคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นจริง และมีประโยชน์ต่อทางราชการ (Whistleblower) ให้ปลอดภัยปราศจากการข่มขู่ หรือกลั่นแกล้งของผู้มีอำนาจของรัฐเอื้อประโยชน์แก่ส่วนตนและพวกพ้อง หรือการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) หรือการปรับปรุงโครงสร้างกลุ่มงานส่งเสริมจริยธรรม หรือเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน (Corporate Social Responsibility :CSR) เป็นต้น</p>	<p>* จำนวนผลการผลิตที่มีข้อเสนอแนะในการพัฒนากฎหมาย * จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกิดขึ้นจากผลการวิจัย</p>
	<p>๔.ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์ และวิทยุภายใต้โครงการ “คุณธรรม จริยธรรมนำท้องถิ่น” พร้อมจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทางการเมืองและส่วนท้องถิ่นตระหนักและรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล</p>	<p>* จำนวนครั้ง/ช่องทางของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ * ร้อยละความครอบคลุมและการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย (ทั้งประชาชน ข้าราชการการเมืองและข้าราชการส่วนท้องถิ่น)</p>

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น	๑. พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการ โดยเฉพาะเรื่อง * ปลู่กฝิ่งปรัชญาการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ดี * ระบบราชการ และการบริหารภาครัฐแนวใหม่ * ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ * เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น	* ระดับความสำเร็จของการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการท้องถิ่น * จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาและปฐมนิเทศ
	๒. พัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกลผ่าน e-learning หรือหนังสือที่เกี่ยวข้อง	* ระดับความสำเร็จของการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล * จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาจากหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล
๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	* ระดับความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์และการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน สู่มาตรฐานสากล
	๒. ส่งเสริมการพัฒนาและดำเนินงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	* จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาและดำเนินงานในต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๑. การนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในทุกระดับของหน่วยงานโดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และมีเครื่องมือที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม	* ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเครื่องมือประเมินเรื่องคุณธรรมจริยธรรมประกอบการแต่งตั้ง * ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการแต่งตั้งและบรรจุตามผลการประเมิน
	๒. ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของกระบวนการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย	* ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายสภาฯ ฝ่ายบริหาร และพนักงานส่วนตำบล	* ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการผลักดันจรรยาบรรณ * ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานการใช้หลักจรรยาบรรณในการบริหารจัดการ และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
	๒. กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืน ข้อบังคับจรรยาบรรณและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน	* ร้อยละที่ลดลงของผู้ฝ่าฝืน * ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติและบทลงโทษ
๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่	* ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการ เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑. กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น การประเมินผลแบบ ๓๖๐ องศา หรือ การเลือกคณะทำงานเพื่อกำหนดนโยบาย ฯลฯ	* ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดแนวทางเพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่ส่วนร่วมในการบริหาร
	๒. ปรับปรุงระบบวินัย อุดมธรรณ ร้องทุกข์ของข้าราชการ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)	* ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบ * ระดับการทุจริตของหน่วยงาน / องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลดลงจากปีที่ผ่านมา
	๓. ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ (Audit) ให้ข้าราชการ ทั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในส่วนภูมิภาคเข้ามามีส่วนร่วมในการทานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	* ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบและแนวทางทางการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบของข้าราชการ ทั้งในส่วนท้องถิ่นและในส่วนภูมิภาค

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๔.๒ เปิดให้ประชาชนและหน่วยงานอื่นเข้ามาส่วนร่วม และ ๑.๒ ตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑.สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวนราบรวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง	* จำนวนเครือข่ายภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี * ระดับความสำเร็จของการสร้างพลังมวลชนที่สังเกตและเฝ้าระวังการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ
	๒.ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่างๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ	* ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมจากหลากหลายกลุ่มภาคี
	๓.การให้ผู้นำศาสนาสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่	* จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่ผู้นำศาสนาหรือ ศาสนสถานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม และธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ตามแผนพัฒนากุศลกร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของการจัดแผนพัฒนากุศลกร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อพัฒนากุศลกรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากุศลกรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากุศลกรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

แผนการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพยุหสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

การบริหาร/วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗			
			ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๗)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)
๑. การฝึกอบรม	๑.๑ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐			↔	
	๑.๒ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐		↔		
	๑.๓ หลักสูตรนักบริหารงานการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐		↔		
	๑.๔ หลักสูตรนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐				↔
	๑.๕ หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	↔			
	๑.๖ หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐			↔	

การบริหาร/วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗			
			ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๗)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)
	๑.๗ หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐			↔	
	๑.๘ หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐		↔		
	๑.๙ หลักสูตรนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐		↔		
	๑.๑๐ หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐				↔
	๑.๑๑ หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	↔			
	๑.๑๒ หลักสูตรนักวิชาการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐			↔	
	๑.๑๓ หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	↔			
	๑.๑๔ หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐			↔	
	๑.๑๕ หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายในหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐		↔		

การบริหาร/วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗			
			ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๗)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)
	๑.๑๖ หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐			↔	
	๑.๑๗ หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐		↔		
	๑.๑๘ หลักสูตรครู และครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐		↔		
	๑.๑๙ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐				↔
	๑.๒๐ หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	↔			
	๑.๒๑ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐			↔	
	๑.๒๒ หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	↔			
	๑.๒๓ หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐			↔	
	๑.๒๔ หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐		↔		
	๑.๒๕ หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๗๐,๐๐๐				↔

การบริหาร/วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗			
			ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๗)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)
๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา	๑.๒๕ โครงการเข้าแถวเคารพธงชาติ	-	←	→		→
	๑.๒๖ โครงการจัดฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้กับ ผู้บริหาร พนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๐๐,๐๐๐			←	→

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านรองความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางของบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรของบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้ และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผล การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนพุทธวรค์ กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตาม ประเมินผล ต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพุทธวรค์ทราบ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพุทธวรค์ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลพุทธวรค์	เป็น ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพุทธวรค์	เป็น กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพุทธวรค์	เป็น กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็นกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เป็น กรรมการ
๘.	
๘. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธวรค์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งแล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบดังนี้

๑. ให้มีการติดตามผลจากโครงการที่จัดขึ้นทั้งก่อนและหลังการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ

๒. ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด

๓. ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ

๑.๒ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม

๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในขั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรากล่องการเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจาก
ที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่ราชการจนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับ
ประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์
สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตาม
กฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า
และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุม
ภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
