



แผนพัฒนาบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง  
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

จัดทำโดย  
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง  
อำเภอกุฉีขวานหิน จังหวัดอุบลราชธานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง  
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) กำหนดคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ หมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๗๐ ,ข้อ ๒๗๑ และข้อ ๒๗๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ( ก.อบต.จังหวัดอุบล) ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ( ก.อบต.จังหวัด) ดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ได้ทราบและถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

( นายประธาน เรืองแสน )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

\*\*\*\*\*

### หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคม ส่งเสริมความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุดแก่ทางราชการ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย ตลอดจนก้าวทันเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น โดยมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงของสังคมตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

๓. ต้องมีการส่งเสริม พัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในวิชาการใหม่ๆตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดพร้อมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

๔. สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ เรื่องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๖๑ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนที่จะมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักวิธีการปฏิบัติบทบาท อำนาจหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แนวทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการโดยใช้วิธีการฝึกอบรมใน ห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ก็สามารถทำได้ ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการ จะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด เป็นหลักสูตรและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้ว เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้หรืออาจจะทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.กลาง) คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๓ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการ วิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อที่จะได้นำข้อมูลจากแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ มาเป็นแนวทางเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากรภายในองค์กรให้ สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งและตามที่มาตราฐานกำหนดตำแหน่งได้กำหนดไว้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑.มีการส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.มีการกำหนดส่วนราชการที่เหมาะสมกับ ลักษณะงานของพื้นที่</p> <p>๓.ผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนา ความรู้เพิ่มเติม</p> <p>๕.บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากรทุกปีทั้งที่ อบรม.ดำเนินการเอง หรือส่งเข้ารับการอบรมจาก หน่วยงานต่างๆ</p>	<p>๑.การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรยัง ขาดความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน</p> <p>๒.เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.บุคลากรภายในองค์กรให้ความสนใจที่จะเข้ารับ การพัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ ค่อนข้างน้อย</p> <p>๔.งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาความรู้ให้กับ บุคลากรมีจำนวนจำกัด</p> <p>๕.การมอบหมายงานให้กับบุคลากรปฏิบัติยังคงมี ความซับซ้อนไม่ตรงตามกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑.สถานที่ตั้งของ อบรม. มีความเหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานมีการแยกการปฏิบัติงานในแต่ละด้านอย่าง ชัดเจน ตลอดจนใกล้สถานที่ราชการต่างๆ ทำให้ สามารถขอรับคำปรึกษากับหน่วยงานภายนอกได้ สะดวก</p> <p>๒.บุคลากรของ อบรม. ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ตำบลทำให้เข้าใจในบริบทของพื้นที่ตนเอง จึงทำให้ สามารถรับรู้ปัญหาและอุปสรรคในพื้นที่ของตนเอง</p> <p>๓.รัฐบาลมีนโยบายในเรื่องของเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ เพิ่มมากขึ้นส่งผลให้บุคลากรมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑.การส่งเสริมสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ ภาครัฐ กฎ ระเบียบ ข้อกฎหมายต่างๆ จากราชการ ส่วนกลางที่กระจายอำนาจมาให้ท้องถิ่นปฏิบัติยังไม่ ชัดเจน บุคลากรไม่มีความรู้และความพร้อมในการ ปฏิบัติงานอย่างแท้จริงส่งผลให้เกิดความผิดพลาดได้</p> <p>๒.กฎ ระเบียบ ข้อกฎหมาย ออกมาเพิ่มเติมมาก ขึ้น แต่บุคลากรยังมีความสนใจในการที่จะศึกษากฎ ระเบียบ ข้อกฎหมาย เพิ่มเติมค่อนข้างน้อย</p>

ส่วนที่ ๓  
หลักสูตรการพัฒนา

\*\*\*\*\*

หลักสูตรการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ข้อ ๑๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

สายงานผู้บริหาร ประกอบด้วยหลักสูตร

- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

สายงานผู้ปฏิบัติ

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

สายงานพนักงานจ้าง

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

## ส่วนที่ ๔

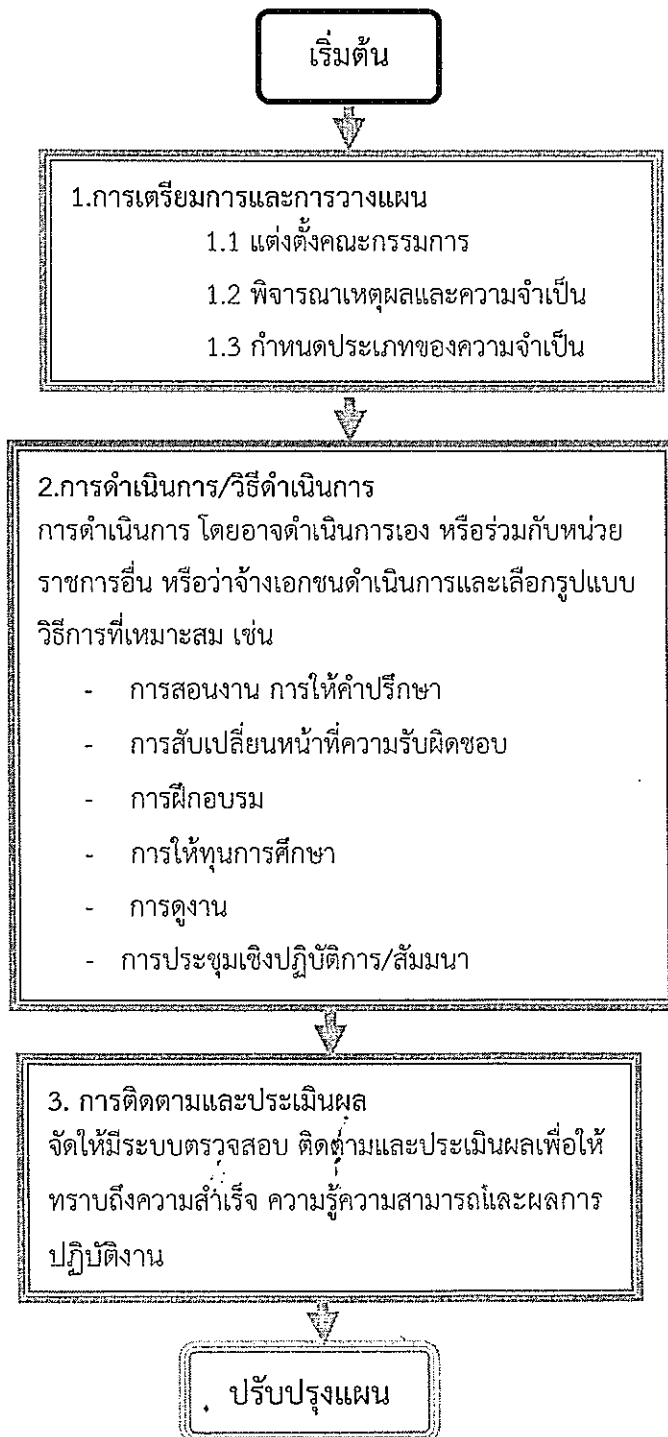
### วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

\*\*\*\*\*

#### วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง เป็นหน่วยดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ ๕  
งบประมาณ

ที่	โครงการ / หลักยุทธการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
๑	-โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่พนักงานและประชาชนทั่วไป	-เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายหมายแก่ประชาชน กฎหมายแก่ประชาชน	-เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแก่ประชาชน ลดปัญหาการฟ้องร้องคดีปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบทางสังคม	๓๐	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค.-ก.ย.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒	-โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ กฎหมายที่ประชาชนควรรู้	-เพื่อพัฒนาระบบประชาธิปไตยให้มั่นคงและจะยังผลให้ประชาชนมีโอกาสรู้อิสระที่หน้าที่ของตนอย่างเต็มที่	-เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ	๓๐	การฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐	ต.ค.-ก.ย.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๓	-โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	-เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับความรู้จากหลักพระธรรมคำสอนของศาสนาอย่างแท้จริง นำความรู้ที่ได้มาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ	-เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง รู้จักทำงานเป็นทีม เกิดความรักสามัคคี ภายใต้งานสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	๓๐	การฝึกอบรม	๒๐,๐๐๐	ต.ค.-ก.ย.	ติดตามการทักท้วงที่กักตุน

ที่	โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามประเมินผล
๔.	-โครงการส่งเสริมศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	-เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ส่วนราชการรวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ ความสามารถ สร้าง วิทยุทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของราชการให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ในการจัดการกระบวนการบริการ และเป็นการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อเป็นการเตรียมการรับรองภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและประชาชนในท้องถิ่น	๑๐๐	การฝึกอบรม และศึกษาดูงาน	๖๐๐,๐๐๐	ต.ค.-ก.ย.	
๕	-โครงการฝึกอบรมพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์(E-LASS),อบต. โนนสว่าง	-เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	-เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติงานปฏิบัติงานด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (E-LASS) อบต. โนนสว่าง	๕๐	การฝึกอบรม	๒๐,๐๐๐	ต.ค.-ก.ย.	
๖	-โครงการอบรมพัฒนาทักษะภาษาสู่ประชาคมอาเซียน รุ่นที่๓	เพื่อเป็นการพัฒนาให้ความรู้ ด้านภาษาให้สามารถพัฒนา ความรู้พื้นฐานให้เด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นให้ ความพร้อม สามารถสู่ประชาคม อาเซียน		๘๐	การฝึกอบรม	๙๐,๐๐๐	ต.ค.-ก.ย.	



ที่	โครงการ / หลักยุทธศาสตร์พัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามกาประเมินผล
๗	โครงการพัฒนาสำหรับครูผู้ดูแลเด็ก/ศึกษาดูงานสำหรับผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(ตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๙๓.๓/ว ๓๑๔๙ ลว ๕ มิ.ย.๒๕๕๘	<p>หลักการและเหตุผล</p> <p>-เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามีประสบการณ์ เกิดแนวคิดในการจัดการศึกษา และมีทักษะในการจัดการเรียนการสอน</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>-เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน</p>	๒๔	<p>วิธีการพัฒนา</p> <p>การฝึกอบรม</p> <p>การฝึกอบรม</p>	๕๖,๐๐๐	<p>ระยะเวลาการดำเนินงาน</p> <p>ต.ค.-ก.ย.</p> <p>ต.ค.-ก.ย.</p>	<p>การติดตามกาประเมินผล</p> <p>ตรวจสอบตามแบบกำหนด</p>



## ส่วนที่ ๒

### การติดตามและประเมินผล

\*\*\*\*\*

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ได้กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการพัฒนาความรู้ของบุคลากรภายในองค์กร ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการตามแบบที่กำหนด ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล เพื่อทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานในวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่ผ่านมา โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา

๓. นำผลการติดตามประเมินผลของคณะกรรมการ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงานต่อไป