



# แผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสหหาร ประจำปี

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

งานบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป  
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
องค์การบริหารส่วนตำบลสหหาร  
อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี  
โทร. ๐๒๑๕๓-๐๑๑๖ โทรสาร ๐๒๑๕๓-๓๕๒๘

## คำนำ

การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลละหารจึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทุกด้านเท่าที่กำลังความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรจะทำได้ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้นไว้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลาของแผนสามปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง และอาจจะมีการปรับปรุงให้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละหาร หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละหารจะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลละหารได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไว้ ณ ที่นี้

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลละหาร

## สารบัญ

### หน้า

#### ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑ - ๒

#### ข้อมูลอัตรากำลัง

- โครงสร้างอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง

๓

#### การวิเคราะห์บุคลากร

- การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

๔

- การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

๕

- การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนากุศลกร

๖ - ๗

#### ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๘

#### ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

๙

#### ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๑๐ - ๑๑

#### ส่วนที่ ๕

รายละเอียดแผนงาน/โครงการ/งบประมาณ

๑๒ - ๑๕

#### ส่วนที่ ๖

การติดตามประเมินผล

๑๖

#### ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนากุศลกร

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนากุศลกร

ประกาศใช้แผนพัฒนากุศลกร

\*\*\*\*\*

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

#### ๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ Thailand ๔.๐ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

#### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

### ๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี (ก.อบต.จังหวัดนนทบุรี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานธุรการ งานช่าง เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานการบริการประชาชน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงานการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

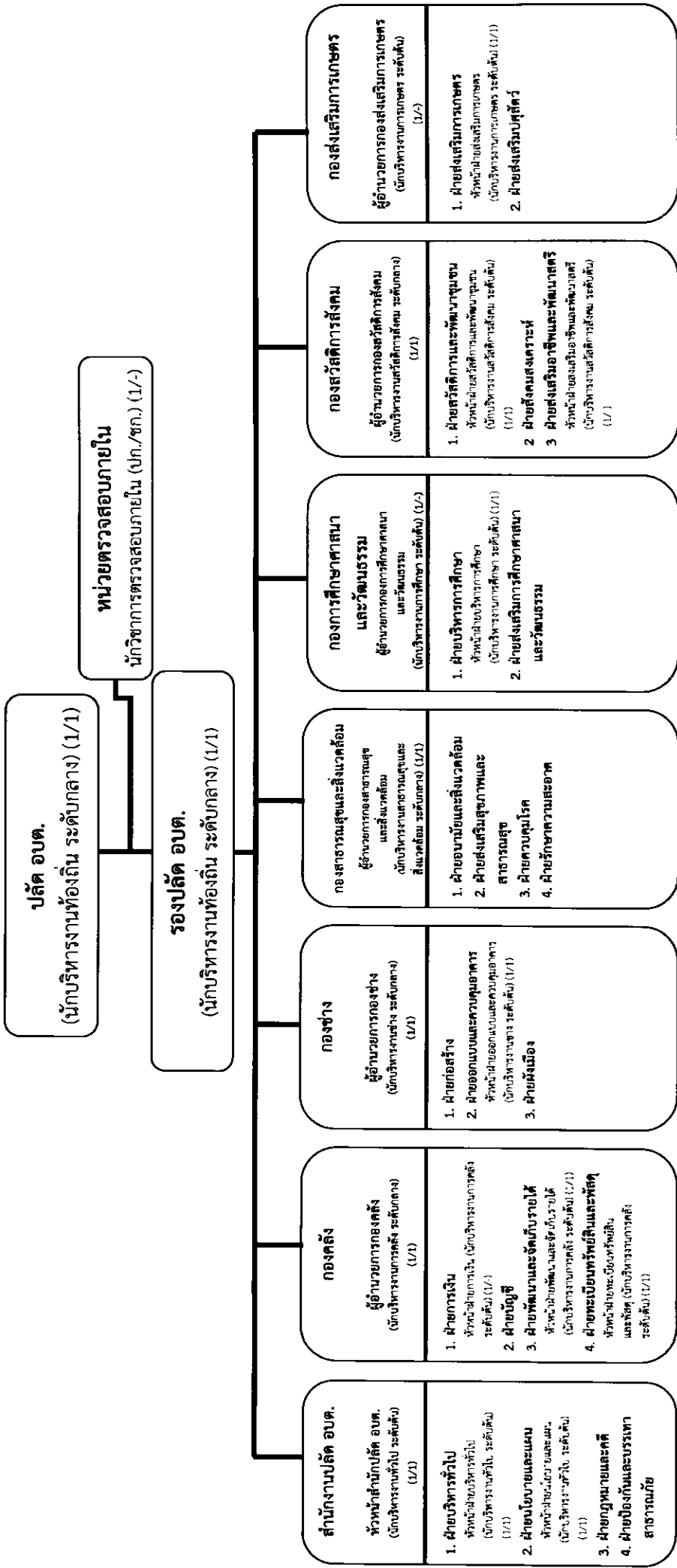
เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลละหาร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลละหารให้แก่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง เพื่อให้การปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๒. ข้อมูลด้านบุคลากร

### ๒.๑ อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลังไว้ ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลละหาร อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานรัฐ		รวม ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม ทั้งหมด
	ค.ม.	สูง	ค.ม.	กลาง	สูง	ค.ม.	สูง	ค.ม.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.	ค.ช.			ค.ช.	ค.ช.	
จำนวน	-	๒	-	๑๓	๔	-	๑๕	-	๑๒	๕	-	๑๑	๓๕	๓	๒๕	๔๑	๒๒๒

### ๓. การวิเคราะห์บุคคลากร

การวิเคราะห์บุคคลากร ( Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

#### การวิเคราะห์ตัวบุคคลากร

##### S

##### จุดแข็ง

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงาน สะเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริตของราชการ
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

##### W

##### จุดอ่อน

๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของอบต.
๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๓. มีภาระหนี้สิน
๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบ

##### O

##### โอกาส

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทนอุทิศตนได้ ตลอดเวลา

##### T

##### ข้อจำกัด

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ
๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และมีปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด
๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

## การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

### **S**

#### **จุดแข็ง**

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๖. มีระบบบริหารงานบุคคล

### **W**

#### **จุดอ่อน**

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการสุขาภิบาล เป็นต้น
๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน

### **O**

#### **โอกาส**

๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี , ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

### **T**

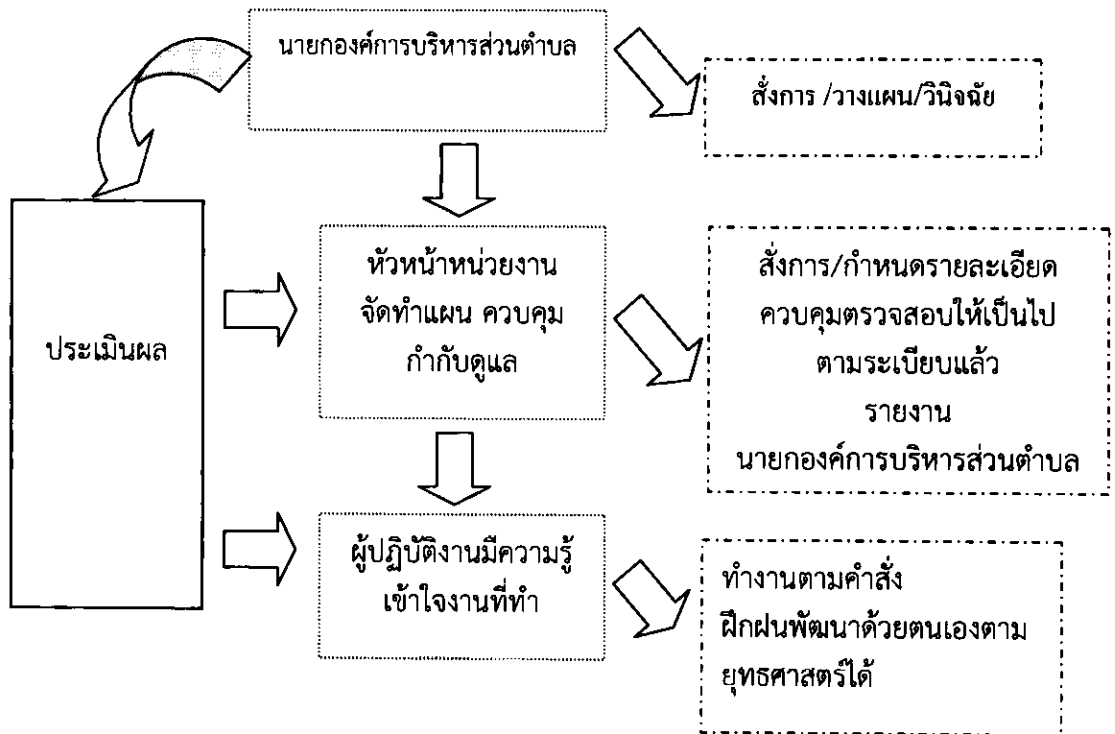
#### **ข้อจำกัด**

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต.
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

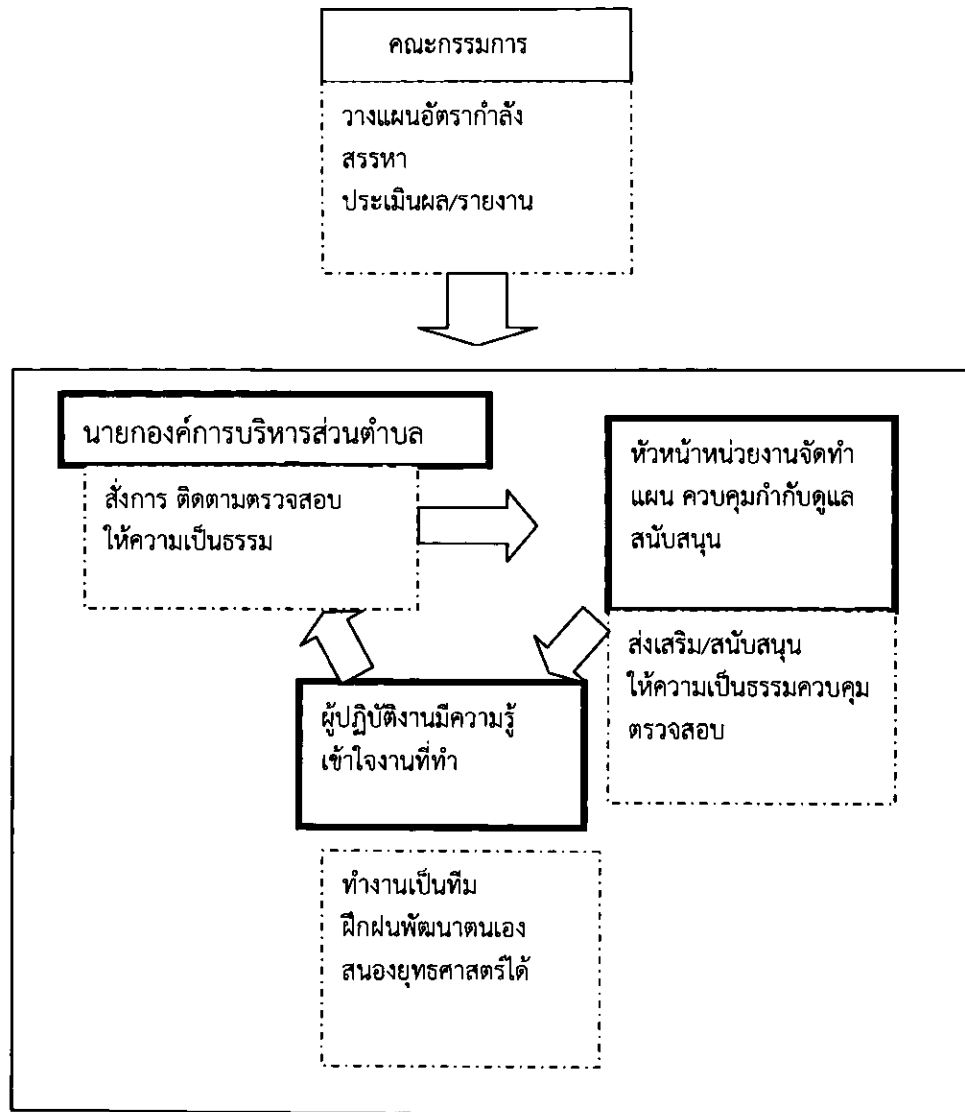


### การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

#### โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลละหาร จะเป็นการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละหารที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



### วิสัยทัศน์

บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพ ตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล Thailand ๔.๐

### พันธกิจ

- พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม
- พัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์กร มีคุณธรรมจริยธรรมและน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

## ส่วนที่ ๒

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

#### ๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละหารให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลละหาร
๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์กร มีคุณธรรม จริยธรรมและน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน
๓. เพื่อเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่นและเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงในอนาคตได้อย่างเหมาะสม
๔. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนา จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละหาร ในแต่ละด้าน
  - ๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
  - ๔.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
  - ๔.๓ ด้านการบริหาร
  - ๔.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
  - ๔.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม
๕. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลละหาร

#### ๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ
 

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลละหาร อันประกอบด้วย ผู้บริหาร ท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน
๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ
 

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลละหารทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

## ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

ในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลละหานทราย กำหนดโดย ใช้ข้อมูลจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาศึกษา การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาศึกษา ตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลละหานทราย ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติราชการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สรุปว่า พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง ภายในรอบระยะเวลาสามปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของแผนพัฒนาศึกษา โดยบุคลากรแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล นโยบายของหน่วยงานภาครัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค นโยบายของหน่วยงานพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการฯ เป็นต้น

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับ สมรรถนะ ความรู้หรือทักษะในงานหรือตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน ความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติงาน

(๓) หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น การวางแผน การให้บริการ การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน กิจกรรม ๕ ส เป็นต้น

(๔) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ ประมวลจริยธรรม การละเมิดและการดำเนินการทางวินัย คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การอบรมป้องกันการทุจริตมิชอบ เป็นต้น

(๕) หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น การดำเนินงานตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

- หมายเหตุ**
๑. หลักสูตรต่างๆให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆจัดขึ้นและมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น
  ๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

## ส่วนที่ ๔

### วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละหารกำหนดตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการโดยใช้วิธีดังนี้

#### ๑. วิธีการดำเนินการพัฒนา

- ๑.๑ การปฐมนิเทศการทดลองปฏิบัติราชการ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงานการให้คำปรึกษาการมอบหมายงาน
- ๑.๖ ให้อุปกรณ์การศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท
- ๑.๗ การจัดกิจกรรม เช่น การอ่านหนังสือ การปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ฯลฯ
- ๑.๘ วิธีอื่น ๆ

#### ๒. แนวทางการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละหารนอกจากมีวิธีการดำเนินการตามข้อ ๑ แล้วแนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทางดังนี้

- ๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

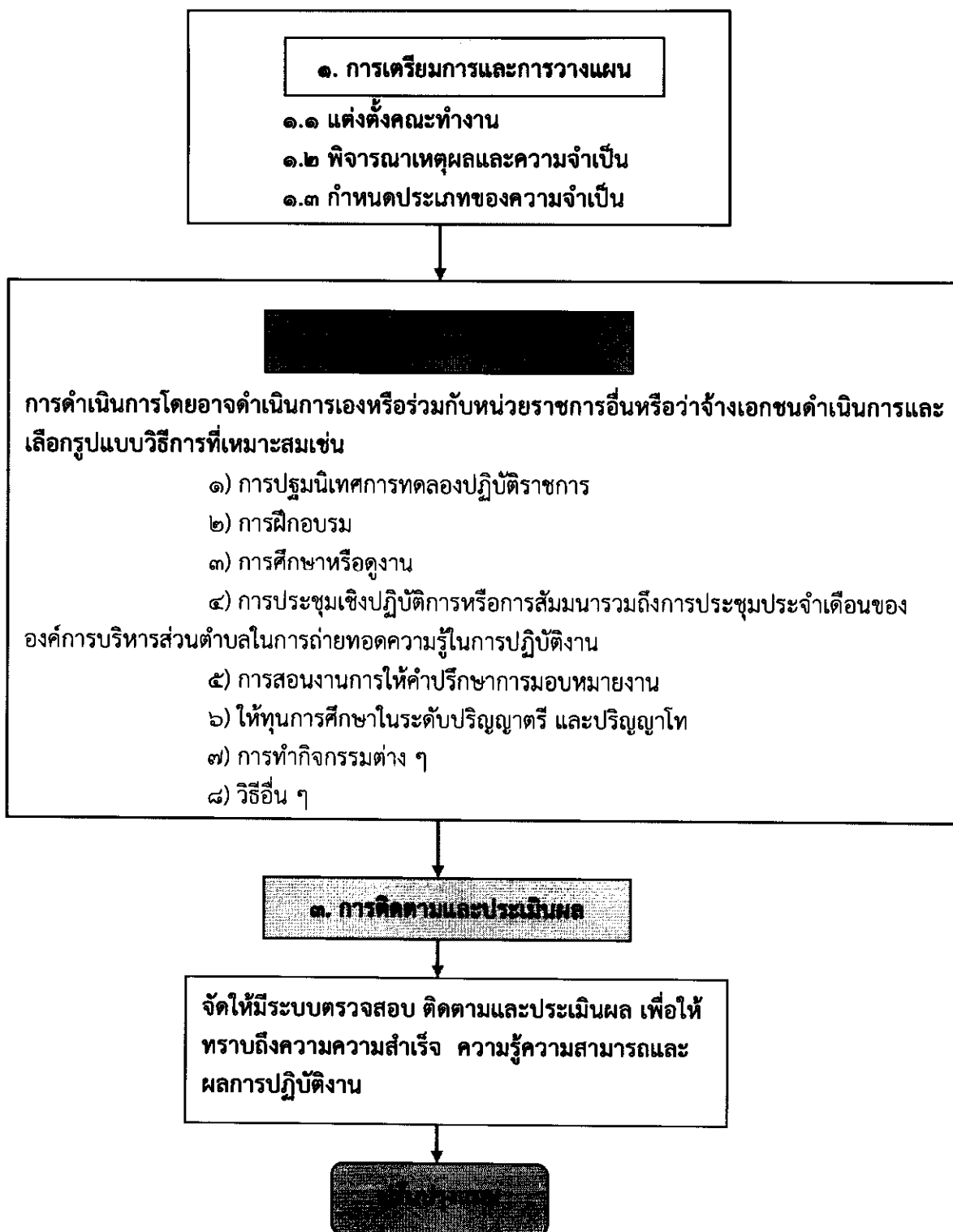
#### ๓. ระยะเวลาในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร

- ๓.๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑
- ๓.๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒
- ๓.๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

#### ๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลละหารจึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการหลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบหลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งหลักสูตรด้านการบริหารหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมตามโครงการต่างๆในส่วนที่ ๕

## แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ ๕

รายละเอียดโครงการ/งบประมาณ ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลละหาร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ(บาท)			ระยะเวลา			การติดตาม/ การประเมินผล	ได้รับการ พัฒนา ในหลักสูตร
						ปี	บาท	ส่วนราชการ	ดำเป็นงาน	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
๑	การทดลองปฏิบัติราชการ ของข้าราชการที่บรรจุใหม่ รวมถึงพนักงานจ้างด้วย	เพื่อให้พนักงานได้มี ความรู้พื้นฐานในการ ปฏิบัติราชการ เข้าใจ ระเบียบ แนวทาง การ ปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ได้ถูกต้องเป็นไป ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่ทางราชการกำหนด	เพื่อให้พนักงานมีความ นำความรู้ที่ได้รับมา ทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ให้ถูกต้องเป็นไป ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ ทางราชการกำหนด	พนักงานที่ บรรจุใหม่ ทุกคน	-อบต.ดำเนินการ ปฐมนิเทศ - สอนงาน - ให้ความปรึกษา - มอบงาน - ทดลองปฏิบัติงาน - ส่งอบรมสถาบัน พัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	๖๑	-	ส่วนราชการ	✓	✓	✓	- ประเมิน ตามแบบ ทดลองปฏิบัติ ราชการ - ติดตามการ ทำงานเป็นไป ตามที่ อบต. กำหนด	๑. พัฒนา ความรู้ พื้นฐาน ๒. พัฒนา ความรู้และ ทักษะในงาน
๒	ประชุมประจำเดือน ระหว่างผู้บริหาร พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	การประชุมพนักงาน ทำให้ได้รับทราบปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติ งาน ผู้บังคับบัญชาได้ ถ่ายทอดระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทาง ปฏิบัติและแนวทาง แก้ไข ทำให้การปฏิบัติ งานของ อบต. เป็นไป ด้วยความเรียบร้อย	เพื่อให้พนักงานมีความ มีความเข้าใจในการทำงาน พนักงานและผู้บังคับบัญชา ได้พบปะแลกเปลี่ยนแนวคิด การทำงาน และได้รับการ อบรมคุณธรรม จริยธรรม ทำให้การปฏิบัติงานของ อบต. มีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	พนักงาน ทุกคนเข้าร่วม ประชุม ประจำเดือน	อบต.ดำเนินการ ประชุม ประจำเดือน (เป็นการประชุม ของ อบต. หรือ ของแต่ละส่วน ราชการ)	๖๑	-	สำนักงานปลัด /ส่วนราชการ อื่น	✓	✓	✓	- ติดตาม การทำงาน เป็นไปตามที่ อบต.กำหนด	๑. พัฒนา ความรู้ พื้นฐาน ๒. พัฒนา ความรู้และ ทักษะในงาน ๓. พัฒนา การบริหาร ๔. พัฒนา คุณธรรม ๕. พัฒนา คุณสมบัติ ส่วนตัว

ที่	โครงการ/กิจกรรม	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ(บาท)			ระยะเวลา		การติดตาม/ การประเมินผล	ได้รับการ พัฒนา ในหลักสูตร
						ปี	บาท	ส่วนราชการ	ค่าเป็นงาน			
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพ และศึกษาดูงานของ ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ของ อบต.และทหาร ได้แก่ -โครงการอบรมพัฒนา ศักยภาพ -โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่ นำมาปรับปรุงงาน และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	๑. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความ เข้าใจในงานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น ๒. เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาส เรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ในการทำงานและนำ ประสบการณ์มาปรับปรุงงาน ของตนให้ดียิ่งขึ้น ๓. เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมใน การพัฒนาองค์กร บุคลากรท้องถิ่น ๔. เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้มี คุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง ของ อบต.และทหาร ได้รับการ อบรม อย่าง น้อยปีละ ๑ ครั้ง	อบต.ดำเนินการ - อบรม - สัมมนา - ศึกษาดูงาน	๖๑	๕๕๐,๐๐๐	ส่วนราชการ	✓	✓	- ประเมิน ตามแบบ ทดสอบก่อน และหลัง การอบรม - บุคลากร ท้องถิ่น ไม่มีเรื่อง ร้องเรียน	๑. พัฒนา ความรู้และ ทักษะในงาน ๓. พัฒนา การบริหาร ๔. พัฒนา คุณธรรม
						๖๒	๕๕๐,๐๐๐	ส่วนราชการ	✓	✓		
						๖๓	๕๕๐,๐๐๐	ส่วนราชการ	✓	✓		
๔.	โครงการอบรมการป้องกัน การทุจริตและประพฤติ มิชอบ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่ นำมาปรับปรุงงาน และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	๑. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความ เข้าใจในงานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น ๒. เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้มี คุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง ของ อบต.และทหาร ได้รับการ อบรม อย่าง น้อยปีละ ๑ ครั้ง	อบต.ดำเนินการ - อบรม - สัมมนา - ศึกษาดูงาน	๖๑	๓๐๐,๐๐๐	ส่วนราชการ	✓	✓	- ประเมิน ตามแบบ ทดสอบก่อน และหลัง การอบรม - บุคลากร ท้องถิ่น ไม่มีเรื่อง ร้องเรียน	๔. พัฒนา คุณธรรม
						๖๒	๓๐๐,๐๐๐	ส่วนราชการ	✓	✓		
						๖๓	๓๐๐,๐๐๐	ส่วนราชการ	✓	✓		



ที่	โครงการ/กิจกรรม	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ(บาท)			ระยะเวลา			การติดตาม/ การประเมินผล	ได้รับการ พัฒนา ในหลักสูตร
						ตามข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ปี	บาท	ส่วนราชการ	ดำเนินการ	ดำเนินการ		
๕	โครงการฝึกอบรม เสริมสร้างสมรรถนะและ ประสิทธิภาพของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล อุ้งจ้งประจำ และ พนักงานจ้าง ของ อบต. ได้แก่ - หลักสูตรความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการ - หลักสูตรการพัฒนา สมรรถนะ ความรู้และ ทักษะเฉพาะของงานใน แต่ละตำแหน่ง - หลักสูตรด้านการบริหาร และการบริการ - หลักสูตรด้านคุณสมบัติ ส่วนตัว	เพื่อพัฒนาศักยภาพการ ทำงานให้แก่บุคลากร ท้องถิ่นทำให้การ ดำเนินงานของ อบต. มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่น มีความรู้ มีความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้มี ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	พนักงาน ในแต่ละ สายงาน ได้เข้าอบรม อย่างน้อย ปีละ ๑ หลักสูตร	- อบต.ดำเนินการ อบรม - อบต.ส่ง บุคลากรเข้ารับ การอบรมกับ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - อบต.ส่ง บุคลากรเข้ารับ การอบรมกับ หน่วยงานอื่น	๖๑	๕๐๐,๐๐๐	ทุกส่วนราชการ	✓	✓	✓	- ประเมิน ตามแบบ ทดสอบก่อน และหลัง การอบรม - ประเมิน ตามแบบที่ หน่วยงาน จัดอบรม กำหนด	๑. พัฒนา ความรู้ พื้นฐาน ๒. พัฒนา ความรู้และ ทักษะในงาน ๓. พัฒนา การบริหาร ๕. พัฒนา คุณสมบัติ ส่วนตัว

ที่	โครงการ/กิจกรรม	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ(บาท)			ระยะเวลา			การติดตาม/ การประเมินผล	ได้รับการ พัฒนา ในหลักสูตร
						ตามข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ปี	บาท	ส่วนราชการ	ดำเนินการ	ดำเนินการ		
๖	การสนับสนุนการศึกษา ให้แก่บุคลากรท้องถิ่นทั้ง ในระบบและนอกระบบ	การส่งเสริมให้บุคลากร ท้องถิ่นได้รับการศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้นทำให้ บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ เพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงาน และเป็นกระเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจ	เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่น มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน และเป็น ขวัญกำลังใจในการสร้าง ความเจริญก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	บุคลากร ท้องถิ่นที่มี คุณวุฒิต่ำกว่า ปริญญาตรี/ ปริญญาโท	รณรงค์และ ส่งเสริมให้ บุคลากรได้รับ การศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น	๖๑	-	ทุกส่วน ราชการ	✓	✓	✓	รายงานผล การศึกษา ให้ผู้บริหาร ทราบ	๑. พัฒนา ความรู้ พื้นฐาน ๔. พัฒนา คุณสมบัติ ส่วนตัว
๗	การส่งเสริมการพัฒนา ด้านอื่น ๆ - กิจกรรมลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน - กิจกรรม ๕ ส - กิจกรรมปลอดต้นไม้ - กิจกรรมปรับปรุงสถานที่ ทำงาน - กิจกรรมล้างส้วมประจำปี - กิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่ - กิจกรรมตรวจสุขภาพ ประจำปี - กิจกรรมอื่น ๆ	การบริหารทรัพยากร บุคคลเป็นส่วนหนึ่งของ การบริหารองค์กรให้ บรรลุวัตถุประสงค์ตาม เป้าหมายองค์กรกำหนด หากบุคคลในองค์กรมี ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ได้รับการ พัฒนาและมีสภาพ แวดล้อมเหมาะสมแก่การ ปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลต่อ การปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ	เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่น มีขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ในการสร้าง ระบบการทำงาน มี สภาพแวดล้อมเหมาะสม แก่การปฏิบัติงาน พนักงานมีความพึงพอใจ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	พนักงาน ทุกคนได้เข้า ร่วมกิจกรรม อย่างน้อย ปีละ ๑ กิจกรรม	อบต.ดำเนินการ จัดกิจกรรม	๖๑	-	ทุกส่วน ราชการ	✓	✓	✓	- ประเมิน ตามแบบ ที่กำหนด - ประเมิน ความพึง พอใจ พนักงาน	๒. พัฒนา ความรู้และ ทักษะในงาน (ลดขั้นตอน การปฏิบัติ งาน) ๓. พัฒนา คุณธรรม (คุณภาพชีวิต ในการทำงาน) ๔. พัฒนา คุณสมบัติ ส่วนตัว

## ส่วนที่ ๖ การติดตามประเมินผล

### การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลละหาร จัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร โดยผู้บังคับบัญชามั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง การอบรม
๒. การใช้แบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง
๓. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา
๔. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลละหาร ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

ให้เลขาธิการคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นผู้รวบรวมผลการประเมินผลการพัฒนา รายงานประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และรายงานนายกององค์การบริหารส่วนตำบลทุกครั้งที่ได้ทำการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร และให้มีการประชุมการติดตามประเมินผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรายงานปัญหาอุปสรรค ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ต่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี และรายงานผลการดำเนินการให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

### บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละหารสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

\*\*\*\*\*