



แผนพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
โทร.๐-๓๘๓๙-๘๐๓๗

คำนำ

การบริหารบุคลากรของราชการส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชน โดยบุคลากรในพื้นที่ต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวคิดของรัฐบาล กระทรวง กรม เพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งทางภารกิจต้องอาศัย ความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย คล่องตัว และเสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีความรอบรู้ พร้อมทั้งจะสนองตอบต่อภารกิจของท้องถิ่นในแต่ละด้านตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้จัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตย

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๓
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๑๔
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๖
ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล	๑๙

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวใน รูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหา รูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆมาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบ บริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖
มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและ พัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นข้าราชการที่มี ประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้อง กับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอ แก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มี ผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลง ทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดที่ว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจน ต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ ตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มี ลักษณะเป็นองค์กรแห่งความรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.จ.จ. ชลบุรี

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดชลบุรี (ก.จ.จ. ชลบุรี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๑ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และครอบคลุมถึงข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีลักษณะและความรู้ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - ๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ๔.๒ ด้านความรู้และทักษะของแต่ละตำแหน่ง
 - ๔.๓ ด้านการบริหาร
 - ๔.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - ๔.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒. เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาคณะผู้บริหาร
๒. การพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๓. การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๔. การพัฒนาลูกจ้างประจำ
๕. การพัฒนาพนักงานจ้าง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

“ล้ำสมัย

ร่วมมือร่วมใจประสาน

บริการเป็นเลิศ

เทิดคุณธรรม”

ล้ำสมัย (M : Modern)

ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมมือร่วมใจประสาน (U : UMTY)

ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว“ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระเกิด และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน...ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ(Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สู่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากรตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี(Organization Integrity)

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	๑. กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	-ระดับความสำเร็จของกิจกรรมสร้างผู้นำรุ่นใหม่ -จำนวนครั้งของการฝึกอบรม
	๒. จัดการความรู้และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการอื่นๆ	-ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่เข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ผ่านการตอบแบบสำรวจ
๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี(Organizational Integrity)	๑. กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	-ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี
	๒. ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่างและเผยแพร่ให้ส่วนราชการอื่นๆ นำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป	-ระดับความสำเร็จของการค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมในองค์กร
๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น	๑. กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น (เช่น อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ ฯลฯ) แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ	-ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมและข้อบังคับจรรยาบรรณแก่นักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท	๑. การพัฒนาข้าราชการให้มีคุณธรรมจริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว	-จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา-ระดับความสำเร็จของกิจกรรมหลังการเรียนรู้ เช่น โครงการทำความดีถวายพ่อ กิจกรรมน้อมเกล้าฯ ถวายพระพรในหลวง ร่วมกับมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด ฯลฯ
	๒. การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง ให้เป็นหลักสูตรสำหรับการอบรมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	-จำนวนข้าราชการที่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตร -จำนวนโครงการหรือเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากผลของการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท
๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ	๑.กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในทุกกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นการทำให้ระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ	-ร้อยละของความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น -ร้อยละของความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องรับกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
	๒. ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง - กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน - ความรู้ความเข้าใจในเรือพุดติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรมสามารถตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างเหมาะสม - การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์ - การสร้างความพึงพอใจให้ประชาชน	-จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา -ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม -ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
	๓. พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาข้าราชการรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมป้อนสู่ระบบราชการยุคใหม่	-ร้อยละของผู้บริหารรุ่นใหม่ที่ได้รับการพัฒนาสูงขึ้น -ระดับความสำเร็จของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ และพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่
๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสาร ด้านธรรมาภิบาล	๑.พัฒนาระบบการให้คำปรึกษา แนะนำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นทั้งระบบ ตั้งแต่การพัฒนาแนะนำด้านจริยธรรม(Ethics Counselor) ให้คำปรึกษา รับความคิดเห็น และตอบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม การจัดซื้อจัดจ้าง และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	-ร้อยละของจำนวนผู้ขอคำปรึกษา
	๒. ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-จำนวนความรู้ หรือ Best Praticice ที่เกี่ยวข้อง
	๓. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์และวิทยุ ภายใต้โครงการ “คุณธรรม จริยธรรม นำท้องถิ่น” พร้อมจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อกระตุ้นข้าราชการทางการเมืองและส่วนท้องถิ่นตระหนักและรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนตัวเองเพื่อนำไปสู่การเป็น ผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	-จำนวนครั้ง / ช่องทางของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ -ร้อยละความครอบคลุมและการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย(ทั้งประชาชน ข้าราชการการเมือง และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างเข้มข้น	๑.พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการ โดยเฉพาะเรื่อง - ปลุกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ดี - ระบบราชการ และการบริหารภาครัฐแนวใหม่ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น	-ระดับความสำเร็จของการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี -จำนวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่ได้รับการพัฒนาและปฐมนิเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๑. การนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในทุกระดับของส่วนราชการในสังกัดโดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และมีเครื่องมือที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม	-ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเครื่องมือประเมินเรื่องคุณธรรมจริยธรรมประกอบการแต่งตั้ง -ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการแต่งตั้งและบรรจุตามผลการประเมิน
	๒. ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย	-ระดับความสำเร็จของการเป็นระบบ ถูกต้อง โปร่งใส ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย
๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีไปสู่การปฏิบัติ	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	-ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการผลักดันจรรยาบรรณ -ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานการใช้หลักจรรยาบรรณในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
	๒. ลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาบรรณและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน	-ร้อยละที่ลดลงของผู้ฝ่าฝืน
๓.๓ จัดระบบสวัสดิการและผลประโยชน์แก่กุลแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร/ครอบครัวข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่ ๒. จัดสวัสดิการบ้านพัก	-ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม
จริยธรรม และธรรมาภิบาล

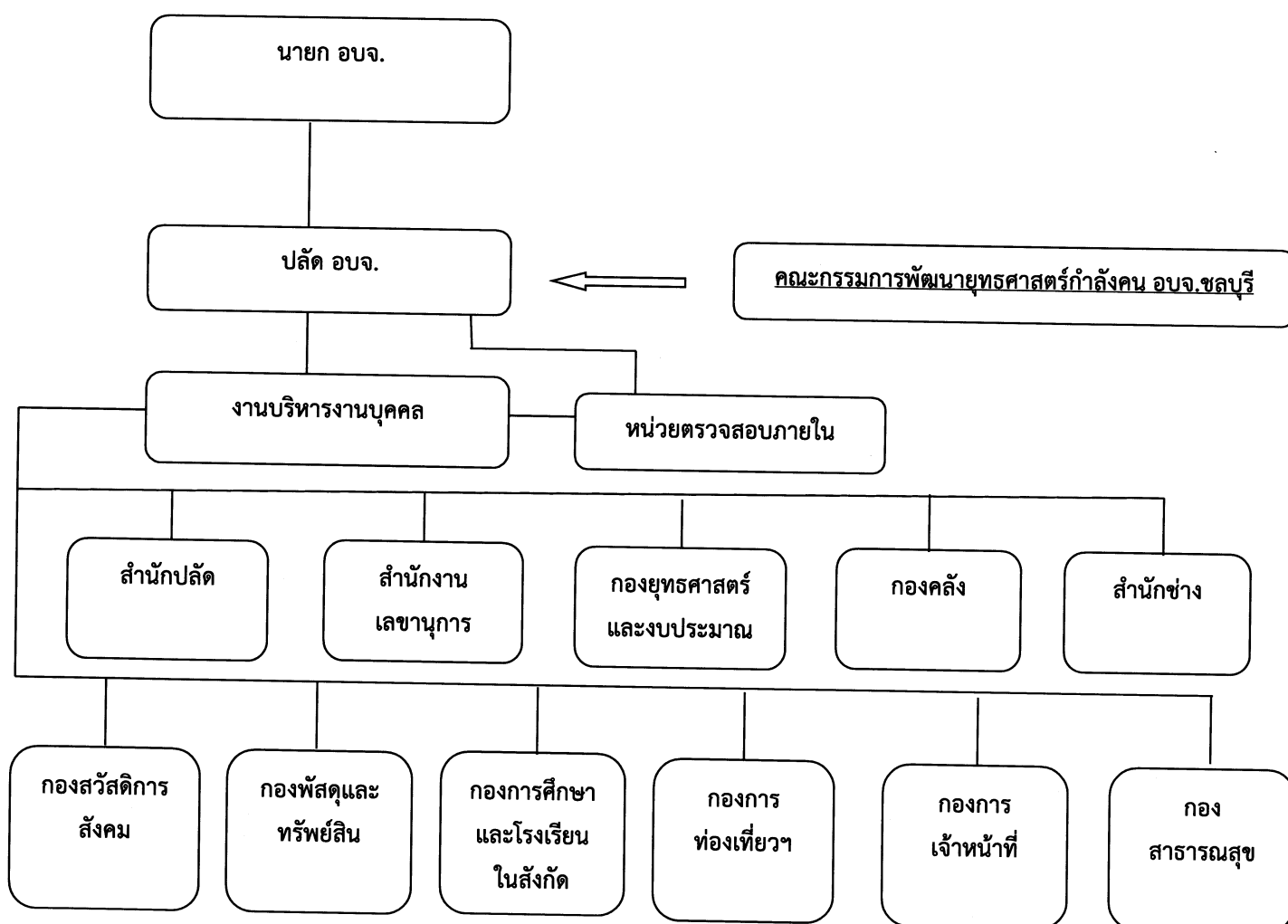
กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องภายในองค์การ	๑. กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น การเลือกคณะทำงานเพื่อกำหนดนโยบาย	-ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดแนวทางเพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีส่วนร่วมในการบริหาร
	๒. ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของส่วนราชการ (Whistleblower)	-ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบ -ระดับการทุจริตของส่วนราชการลดลงจากปีที่ผ่านมา
	๓. ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ (Audit)	-ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบและแนวทางในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด

การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการทำงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ดำเนินการโดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล ทำหน้าที่ วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาศูนย์สุขภาพการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล



๔. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะ การบริหารทรัพยากรบุคลากรภาครัฐจำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขปรวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ให้ตรงตามเป้าหมายการพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๑) การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths)

๑. องค์การมีกรอบโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน
๒. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีนโยบายการบริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม
๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรมีความต่อเนื่อง
๔. มีการจัดระดับการพัฒนางานบุคคลอย่างชัดเจนและเป็นระบบ
๕. มีการจัดช่องทางให้บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้านบุคคล
๖. มีงบประมาณเพียงพอในการพัฒนาบุคลากร

๒) การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness)

๑. บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอและบางส่วนขาดทักษะความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
๒. การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศยังไม่เป็นระบบมาตรฐาน
๓. ข้าราชการและพนักงานบางส่วนยังไม่เข้าใจดีพอ และตามไม่ทันกับมาตรการในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

๓) การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity)

๑. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖
๒. สถาบันและองค์กรอื่น ๆ ให้รางวัลแก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
๓. แนวคิดการบริหารงานบุคคลแบบบูรณาการร่วมกับองค์กรอื่น ๆ

๔) การวิเคราะห์ข้อจำกัด (Threat)

๑. การเปลี่ยนแปลงนโยบายและความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาลส่งผลในการพัฒนาไม่ต่อเนื่อง
๒. ข้อระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

ในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนา ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีนั้น กำหนดโดยใช้ข้อมูลจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งที่กำหนดในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งเพื่อให้สามารถปฏิบัติราชการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จะต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี โดย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร อย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือตามความเหมาะสมดังต่อไปนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล โครงสร้างของงาน นโยบายขององค์กร เป็นต้น

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมภาคสนาม การฝึกปฏิบัติ

(๓) หลักสูตรการพัฒนาความรู้และความรู้เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานคอมพิวเตอร์ งานช่าง เป็นต้น

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

(๖) หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การสื่อความหมาย การส่งเสริมสุขภาพอนามัย เป็นต้น

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๒. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดฯและนายกาทราบ
๒. มีมาตรการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
 - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
 - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

แผนการพัฒนาศูนย์พัฒนาฯ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการดำเนินงาน	ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน
๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การสอนงาน ๓. การฝึกอบรม ๔. การประชุม	๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ ๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓. หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑. ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ๒. ลูกจ้างประจำ ๓. พนักงานจ้าง	ตุลาคม ถึง กันยายน
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ ๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓. หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑. ตำแหน่งสายบริหาร ๒. ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ๓. ลูกจ้างประจำ ๔. พนักงานจ้าง	ตุลาคม ถึง กันยายน
๓. หลักสูตรการพัฒนาความรู้และลักษณะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การสอนงาน	๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ ๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓. หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑. ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ๒. ลูกจ้างประจำ ๓. พนักงานจ้าง	ตุลาคม ถึง กันยายน

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการดำเนินงาน	ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	๑. องค์กรบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ ๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓. หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑. ตำแหน่งสายบริหาร	ตุลาคม ถึง กันยายน
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและ จริยธรรม	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	๑. องค์กรบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ ๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓. หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑. ตำแหน่งสายบริหาร ๒. ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ๓. ลูกจ้างประจำ ๔. พนักงานจ้าง	ตุลาคม ถึง กันยายน

ความต้องการความคาดหวังระยะสั้น – ระยะยาวของผู้บริหาร ข้าราชการ และประชาชนที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ความต้องการของ	ความคาดหวังระยะสั้น	ความคาดหวังระยะยาว	หมายเหตุ
๑. ผู้บริหาร	๑. ผู้บริหารมีความเข้าใจพื้นฐานบริหารงานราชการ ๒. ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล	๑. ผู้บริหารมีความเข้าใจเพิ่มมากขึ้นในการบริหารราชการ ๒. ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลและขยายผลไปยังราชการ	
๒. ข้าราชการ	๑. ข้าราชการมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ๒. ศึกษาธรรมาภิบาลเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ๓. ประพฤติตนตามประมวลกฎหมายคุณธรรมจริยธรรม	๑. ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ ๒. นำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส ๓. ไม่ถูกร้องเรียนพฤติกรรมการทำงานและการปฏิบัติตน	
๓. ประชาชน	๑. ได้รับการบริการที่ดีจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในการมาติดต่อราชการ ๒. เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	๑. ประชาชนได้รับบริการดียิ่งขึ้นทุกครั้งที่มาติดต่องาน ๒. องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีนำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน	

ส่วนที่ ๕

การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

การติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และ ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนาโดยวิธีการประเมินผลการพัฒนาดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลังและแบบสอบถามการติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะเวลาหนึ่ง
๒. การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าฝ่ายฯ เพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา
๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด
๔. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนารายงานผลการเข้ารับการพัฒนามตามแบบที่กำหนดภายใน ๖๐ วัน นับจากวันกลับจากการอบรม สัมมนาฯ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกฯ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตลอดจน แนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่าและภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ