



**แผนการพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

งานบริหารงานบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน
โทร. ๐ ๗๕๖๗๓ ๘๒๖

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนา พนักงานส่วนตำบล

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งครอบคลุมถึง บุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ป่าบอนที่กฎหมายกำหนด เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนางานในหน้าที่ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม และการเสริมสร้างบุคลิกภาพ

แผนการพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงเป็นเครื่องมือในการนำทิศทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา งบประมาณ และการติดตามประเมินผล ซึ่งผลของการวางแผนพัฒนา ดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุด ต่อไป

สารบัญ

<u>เรื่อง</u>	<u>หน้า</u>
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนา	๑
๒.๑ วิสัยทัศน์	
๒.๒ พันธกิจ	
๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๓
๓.๑ วัตถุประสงค์	
๓.๒ เป้าหมายการพัฒนา	
๔. หลักสูตรการพัฒนา	๔
๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๔
๕.๑ วิธีการพัฒนา	
๕.๒ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	
๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๕
๗. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา	๕
๘. จำนวนบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๙
๙. รายละเอียดการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลป่าบอน	๑๐

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนา พนักงานส่วนตำบล

ทั้งนี้ การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลทุกคนและ ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้อง ได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลป่าบอน และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนางานในหน้าที่ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม และการเสริมสร้างบุคลิกภาพ ทั้งนี้ ให้รวมถึงการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนด้วย

๒. วิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนา

๒.๑ วิสัยทัศน์

“บุคลากรมีคุณภาพสูง นำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ”

๒.๒ พันธกิจ

๒.๒.๑ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนมีขีดความสามารถและ สมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลป่าบอน ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ได้มาตรฐาน
๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ขอกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ที่จำเป็นและเหมาะสม
๓. พัฒนาบุคลากรอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

- ๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
- ๒. ร้อยละของผู้ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม
- ๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒.๒.๒ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

เป้าประสงค์ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีค่านิยมขององค์กรร่วมกัน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ภาพลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ที่มีต่อ

บุคคลภายนอก

ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรองค์การบริหาร

ส่วนตำบล

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

- ๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรในทุกระดับ
- ๒. สร้างค่านิยมองค์กรให้กับบุคลากรในสังกัดเพื่อเชื่อมโยงไปสู่วัฒนธรรม

ขององค์กร

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

- ๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
- ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร

๒.๒.๓ เสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณสมบัติในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับ

เป้าประสงค์ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีบุคลิกภาพที่ดี และสามารถ

ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ผลสำเร็จของงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร แต่ละ

คน

ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นให้กับ

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

- ๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน
- ๒. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ได้สร้าง

ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

- ๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
- ๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

แผนผังแสดงวิสัยทัศน์ และพันธกิจ
การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

วิสัยทัศน์ “บุคลากรมีคุณภาพสูง นำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ”			
พันธกิจ	พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	เสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณสมบัติในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับ
เป้าประสงค์	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีขีดความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีค่านิยมขององค์กรร่วมกัน	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีบุคลิกภาพที่ดี และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น	ภาพลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนที่มีต่อบุคคลภายนอก	ผลสำเร็จของงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน
ยุทธศาสตร์	ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน	เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ได้มาตรฐาน ๒. พัฒนาบุคลากรอย่างเข้มข้น และต่อเนื่อง ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ให้กับบุคลากรทุกระดับ ๒. สร้างค่านิยมองค์กรให้กับบุคลากรในสังกัดเพื่อเชื่อมโยงไปสู่วัฒนธรรมขององค์กร	๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ๒. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์	๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๓.๑ วัตถุประสงค์

๓.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอและตลอดเวลา

๓.๑.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ให้มีประสิทธิภาพ ใน ๕ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำ การพัฒนาคน การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การสร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๑.๓ เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

๓.๒ เป้าหมายการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ต้องได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๔. หลักสูตรการพัฒนา

สำหรับหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๔.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๔.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ความสนใจ ใฝ่รู้ มีการพัฒนาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมา พัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เหมาะสม และทันสมัย ต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน

๔.๓ หลักสูตรความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ที่จำเป็นประจำ สายงาน ทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๔.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำ การพัฒนาคน การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

๔.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การสร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๔.๖ หลักสูตรการเสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย

๔.๗ หลักสูตรการศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

๔.๘ หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเขตการค้าเสรีอาเซียน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับเขตการค้าเสรีอาเซียน

๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๕.๑ วิธีการพัฒนา

๕.๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน อาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่น ซึ่งในแต่ละครั้งที่ดำเนินการอาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีในคราวเดียวกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความจำเป็น ความเหมาะสม หลักสูตรการพัฒนา งบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา และการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม โดยกำหนดวิธีการพัฒนาออกเป็นดังนี้

- (๑) วิธีการปฐมนิเทศ
- (๒) วิธีการมอบหมายงาน หรือการสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๓) วิธีการสอนงาน การให้คำปรึกษา การเรียนรู้ร่วมกัน หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- (๔) วิธีการฝึกอบรม
- (๕) วิธีการศึกษา หรือดูงาน
- (๖) วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา

๕.๑.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีหน้าที่ในการรับผิดชอบควบคุม ดูแล และพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศณคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ได้กำหนดระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ออกเป็น ๒ แบบ ดังนี้

แบบที่ ๑ แบบระยะสั้น ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ความจำเป็นและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา งบประมาณ และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เป็นต้น

แบบที่ ๒ แบบระยะยาว ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาเป็นไปตามรอบแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลป่าบอน ดังนี้

- ๖.๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๗๐๐,๐๐๐ บาท
- ๖.๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๖๘๐,๐๐๐ บาท
- ๖.๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๗๑๐,๐๐๐ บาท

ทั้งนี้ สำหรับงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยละเอียดขึ้นอยู่กับรายจ่ายหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรรวมถึงวิธีการ ระยะเวลา สื่อการฝึกอบรม วิทยากร และกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการพัฒนา

๗. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

๗.๑ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล แบ่งได้ดังนี้

๗.๑.๑ การติดตามและประเมินผลเชิงปริมาณ องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้มีการดำเนินการติดตามประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยในแต่ละปีงบประมาณพนักงานส่วนตำบล ที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี

๗.๑.๒ การติดตามและประเมินผลเชิงคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน กำหนดให้ในเบื้องต้นผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ประเมินผล ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๗.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน กำหนดให้มีกระบวนการในการติดตาม และประเมินผล โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๗.๒.๑ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนา มีดังนี้

๑. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แต่ละคนขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

๒. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรม ของพนักงานส่วนตำบลป่าบอนแต่ละคน ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

๓. พิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะต้องให้มีการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาเพิ่มเติม

๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสม ของกลุ่มเป้าหมาย วิธีการ หลักสูตร ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนา

๕. เสนอความเห็นต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน เพื่อพิจารณา สั่งการ เช่น การจัดฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาเพิ่มเติม หรือการแต่งตั้งคณะทำงานในการดำเนินการช่วยเหลือการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฯ เป็นต้น

๖. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลป่าบอน ทั้งก่อนและหลัง ผ่านการพัฒนา และตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา

๗. สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลป่าบอน ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง

๘. ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๗.๒.๒ กระบวนการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

๑. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบลแต่ละคน

๒. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผลตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

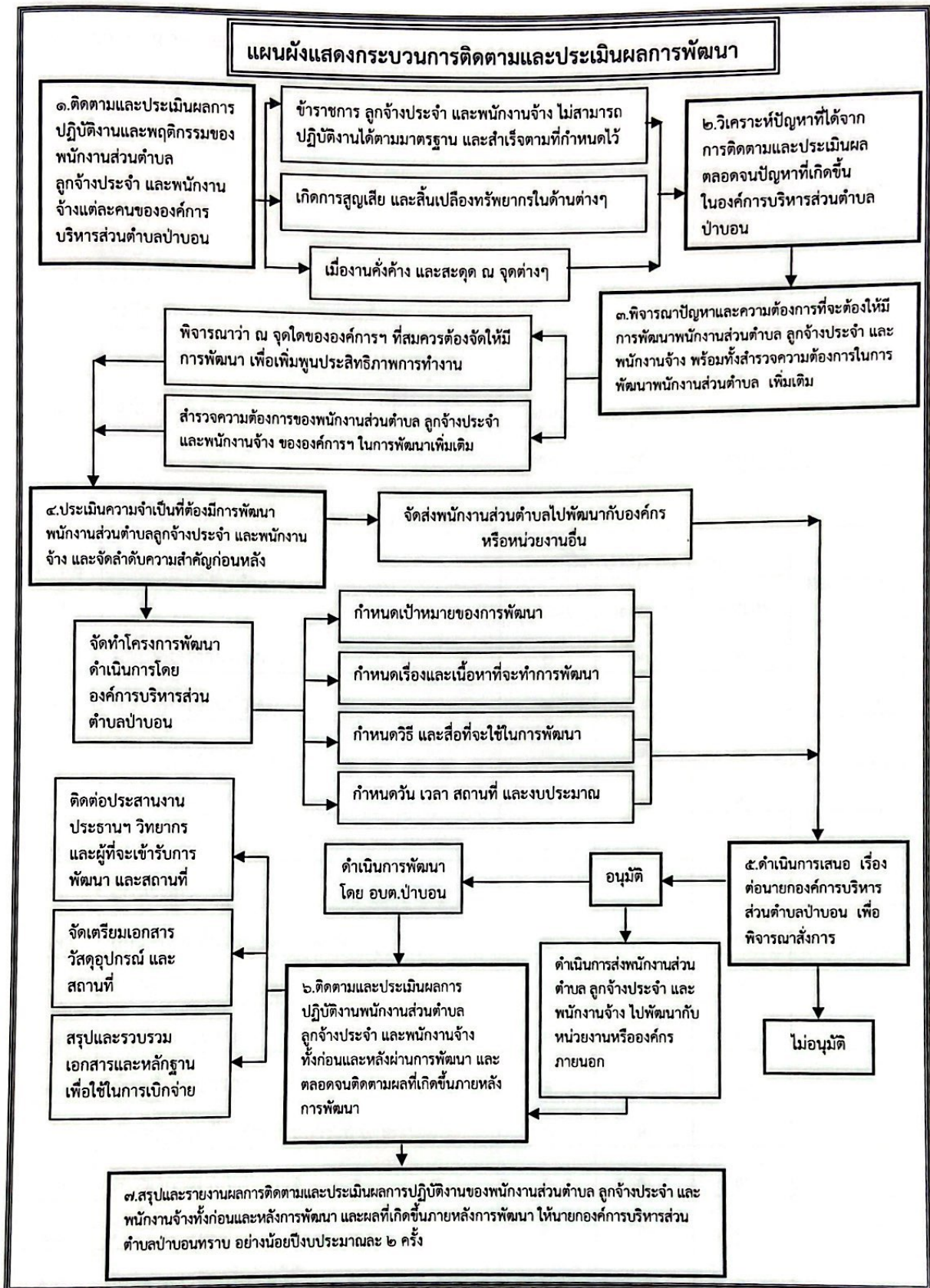
๓. พิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะต้องให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลป่าบอน พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาเพิ่มเติม

๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และจัดลำดับความสำคัญ
ก่อนหลัง

๕. ดำเนินการความเห็นต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลป่าบอน เพื่อพิจารณาสั่งการ

๖. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ทั้งก่อนและหลังผ่านการ
พัฒนา และตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา

๗. สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการองค์การ
บริหารส่วนตำบลป่าบอน ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา ให้นายกองค้การ
บริหารส่วนตำบลป่าบอนทราบ อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง



๘. จำนวนบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๘.๑ จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ลำดับ ที่	ประเภท	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	พนักงานส่วนตำบล	๒๔	๒๔	๒๔	
๒	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	๒	๒	๒	
๓	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	
๔	พนักงานจ้าง	๔๓	๔๓	๔๓	
	รวม	๗๐	๗๐	๗๐	

๘.๒ จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามสายงาน

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๒	๒	๒	
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	
๓	นักบริหารงานการคลัง	๑	๑	๑	
๔	นักบริหารงานช่าง	๑	๑	๑	
๕	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	
๙	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	
๑๓	นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	
๑๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	
๑๖	นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๘	นายช่างโยธา	๒	๒	๒	
๑๙	นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	
รวม		๒๒	๒๒	๒๒	

รายละเอียดแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. ยุทธศาสตร์ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาบุคลากร

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา สำหรับบุคลากร อบต.ป่าบอนตามหลักสูตร ต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นและโครงการที่ดำเนิน การร่วมกับสถาบัน องค์กรต่าง ๆ เพื่อ พัฒนาความรู้เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร อบต.ป่าบอน	เพื่อพัฒนาความรู้ เพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร อบต.ป่าบอน	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ อบต.ป่าบอน	๓๒๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	ร้อยละ๘๐ของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจแนวคิดใน การทำงาน การพัฒนา ตนเองและนำมา ถ่ายทอดบทเรียนและ นำไปใช้ในการปฏิบัติ งานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	บุคลากร ของ อบต. ป่าบอนได้ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ หลักสูตร	ทุกกองใน สังกัด อบต.
๒	โครงการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร อบต.ป่าบอน เกี่ยวกับ พรบ.ข้อมูล ข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๐	เพื่อให้บุคลากร อบต.ป่าบอนมี ความรู้ ความเข้าใจในพระราช- บัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๕๐	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างของ อบต.ป่าบอน	๑๐,๐๐๐	-	-	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้า รับการฝึกอบรมมี ความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มมากขึ้น	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติตามพรบ. ข้อมูลข่าวสารของทาง ราชการ พ.ศ.๒๕๕๐	สำนักปลัดฯ
๓	โครงการทัศนศึกษาดูงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้นแบบ	เพื่อพัฒนาความรู้แก่บุคลากรของ อบต.ป่าบอน	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างของ อบต.ป่าบอน	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑.บุคลากรของ อบต. ป่าบอนได้รับเข้ารับการ ฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ๒.ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจใน บทบาทและหน้าที่ และปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	บุคลากรของ อบต. ป่าบอนได้รับเข้ารับการ ฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ๒.ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจใน บทบาทและหน้าที่ และปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพเพิ่ม มากขึ้น	สำนักปลัดฯ

ยุทธศาสตร์ปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาศูนย์สร้างทักษะและพัฒนาบุคลากร(ต่อ)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	จุดประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ		ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ จะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๔	โครงการสนับสนุนพัฒนาพนักงานครู อบต.	เพื่อส่งเสริมด้านการศึกษา	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้า รับการฝึกอบรมมี ความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มมากขึ้น	ผู้เข้าร่วมโครงการมี ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ใน การดูแลเด็กมากขึ้น	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม

๒.ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	จุดประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ		ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ จะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๑	โครงการอบรมให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ ทับซ้อน	เพื่อส่งเสริมให้ความรู้แก่บุคลากร ของ อบต.ป่าบอน	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างของ อบต.ป่าบอน	๑๐,๐๐๐	-	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้า รับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจและได้นำมา ปรับใช้กับองค์กร	บุคลากรของ อบต. ป่าบอนมีทักษะความรู้ เพิ่มขึ้น	สำนักปลัดฯ
๒	โครงการปลูกจิตสำนึกและสร้าง ตระหนักในการป้องกันทุจริต	เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและป้องกันทุจริต	จัดทำโครงการปลูกจิตสำนึกแก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๕๐,๐๐๐	-	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้า รับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดี ขึ้น	บุคลากรของ อบต. มีความรู้ ความเข้าใจ มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดีขึ้น	สำนักปลัดฯ
๓	โครงการ อด.โปร่งใส	เพื่อส่งเสริมและป้องกันทุจริต	จัดทำโครงการปลูกจิตสำนึกแก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	-	๒๐,๐๐๐	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้า รับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการ การป้องกันทุจริต	บุคลากรของ อบต. มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการป้องกัน ทุจริต	สำนักปลัดฯ

๓. ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับผู้อื่น

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	จุดประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการอบรมให้ความรู้ทางด้านยาเสพติด	เพื่อให้ตำบลป่าบอนเป็นตำบลปลอด ทางไกลจากยาเสพติด เสริมสร้าง บุคลิกภาพที่ดีให้แก่ พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างของ อบต.ป่าบอน	-	-	๓๐,๐๐๐	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้า รับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ โทษของยาเสพติด ห่างไกล ยาเสพติด	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.และบุคลากร ของ อบต.ตลอดจน ประชาชนตำบลป่าบอน มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับโทษของ ยาเสพติด ทำให้ห่างไกล จากยาเสพติด เสริมสร้าง บุคลิกภาพที่ดี	สำนักปลัด ตำบล
๒	โครงการฝึกเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี และมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานสู่ความ สำเร็จขององค์กร	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีภาพลักษณ์ที่ดีและ เสริมสร้างบุคลิกที่ทันสมัยและ ภายนอกและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ในการทำงาน	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างของ อบต.ป่าบอน	-	-	๒๐,๐๐๐	ผู้เข้ารับการอบรมได้รับ การพัฒนาและเสริมสร้าง บุคลิกภาพในการทำงาน	ผู้เข้าร่วมสามารถสร้าง บุคลิกภาพที่ดีและสร้าง มนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้กับ องค์กร	ทุกส่วน ราชการ