

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ รวมถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นที่ได้แถลงไว้คราวดำรงตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่นนั้น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ในอนาคต

ดังนั้น เพื่อให้การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทุกด้านของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเกิดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม หน่วยงานมีทิศทางในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและสามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานได้อย่างครอบคลุม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขึ้น โดยกำหนดเป็นแผนมีระยะเวลา 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ ได้ทราบและถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เกิดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติราชการแก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ ต้องขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ไว้ ณ ที่นี้

สำนักงานปลัด อบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม
อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
1. หลักการและเหตุผล.....	1
2. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	2
3. การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล.....	5
4. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ.....	7
5. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล.....	8
บทที่ 2 แนวทางการพัฒนา	
1. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา.....	10
2. หลักสูตรการพัฒนา.....	10
3. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา.....	11
4. วิธีการการพัฒนาตามแนวคิดหรือทฤษฎีของผู้บริหารท้องถิ่น.....	13
บทที่ 3 งบประมาณ	
1. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล.....	14
บทที่ 4 การติดตามและประเมินผล	
1. การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล.....	16

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566
- (สำเนา) ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม เรื่อง ประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2563

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานเพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายใต้้องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับ้องค์การได้อย่างเหมาะสม

1.2 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ระบุ ดังนี้

ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็น้องค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่ การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มี ผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เดิมเสียใหม่ จากการศึกษาที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึง ปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้กำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็น ้องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
2. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลาที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

4. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี (ก.อบต.จังหวัด)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี (ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี (ก.อบต.จังหวัด) ได้กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็กระทำได้อันนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มในการปฏิบัติงานราชการและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจการมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

รวมจำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 39 คน แยกเป็น

- ปลัด อบต.	1 คน
- สำนักงานปลัด อบต.	13 คน
- กองคลัง	6 คน
- กองช่าง	4 คน
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	8 คน
- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	6 คน
- กองสวัสดิการสังคม	1 คน

ระดับการศึกษาของบุคลากร

- ต่ำกว่าปริญญาตรี	15 คน
- ปริญญาตรี	20 คน
- ปริญญาโท	4 คน

3. การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน รวมไปถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดขึ้นจะเห็นได้ว่า พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความรู้ความเข้าใจ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงานก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มได้ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคคลของพนักงานส่วนตำบล

จุดแข็ง

- บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกับ อบต. การเดินทางใช้ระยะเวลาสั้นและถึงที่ทำงานได้สะดวกและรวดเร็ว สามารถทำงานล่วงเวลาและเลิกงานในช่วงเย็นได้
- โดยเฉลี่ยมีอายุอยู่ในวัยทำงาน ซึ่งเป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิงจึงทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีความรวดเร็วในการทำงานมากขึ้นด้วย
- มีการศึกษาที่ดีและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการทำงานให้กับท้องถิ่นได้อย่างเต็มความสามารถ
- มีการพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงานอยู่ตลอดเวลาด้วยการใฝ่อ่านและรักการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาลอยู่ตลอดเวลา
- เป็นคนซึ่งอยู่ในชุมชนและสามารถทำงานในด้านเชิงรุกร่วมกับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน

- ยังขาดประสบการณ์ในการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ อยู่ จนไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ทันทั่วทั้งที่
- ยังขาดความรู้ต่อภารกิจของหน่วยงาน จนไม่สามารถตอบสนองต่อนโยบายของภาครัฐได้ทันทั่วทั้งที่
- ใช้ระบบเครือญาติ (อุปถัมภ์) โดยไม่คำนึงถึงกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ จนทำให้การบังคับบัญชาขาดตอนและไม่กล้าตัดสินใจในการสั่งการ
- บุคลากรโดยส่วนใหญ่มีภาระหนี้สิน จนทำให้การทำงานด้อยประสิทธิภาพขาดงานได้บ่อยโดยไม่แจ้งความประสงค์ต่อผู้บังคับบัญชา

โอกาส

- มีความใกล้ชิดกับประชาชน และคุ้นเคยกับผู้นำชุมชน จนทำให้การประสานงานได้ข้อมูลที่ชัดเจนและรวดเร็ว
- มีความตั้งใจในการพัฒนาถิ่นเกิดของตนเอง กล้าแสดงออกในภารกิจที่รับผิดชอบทำให้งานเกิดรูปธรรมมากยิ่งขึ้น
- มีการสละเวลาว่างของตนเองให้กับราชการเพื่อพัฒนาแผนงานให้เข้าถึงประชาชนได้มาก
- ประชาชนได้แสดงสิทธิ์และข้อเรียกร้องต่อผู้บริหารได้ง่ายและสะดวก
- บุคลากรมีสิทธิ์ได้รับความรู้จากทุนของหน่วยงานเพื่อพัฒนาความรู้ในอนาคตได้
- บุคลากรมีความคุ้นเคยกันเพราะเป็นคนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เดียวกันใช้ภาษาและวัฒนธรรม

เดียวกัน

อุปสรรค

- โดยส่วนใหญ่มีภาระใช้จ่ายสูง แต่มีรายได้จากเงินเดือนน้อย จนทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อความต้องการของตนเอง
- ไม่กล้าตัดสินใจในภารกิจที่รับผิดชอบในกรณีที่ผู้บริหารไม่อยู่ จนทำให้งานเกิดความล่าช้า
- มีบทบาทหน้าที่ตามภารกิจของรัฐมากจนทำให้การให้บริการไม่ทั่วถึงในกลุ่มของประชาชน และห่างไกลการประสานงานกันระหว่างกลุ่มผู้นำชุมชนกับบุคลากร
- ปฏิบัติงานด้านเอกสารที่นับวันมีจำนวนมากยิ่งขึ้น จนไม่สามารถทำงานเชิงรุกให้กับประชาชนได้อย่างแท้จริง
- มีภาระหน้าที่ที่ต้องดูแลครอบครัวจนทำให้การเสียสละเวลาให้ราชการมีน้อย
- มีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการที่ช้าจนทำให้ขาดความกระตือรือร้น
- เกิดความเครียดในภารกิจของงานจนทำให้สมองสั่งการต่อผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความชัดเจน

การวิเคราะห์ตำแหน่งในสายงานที่ปฏิบัติการ

จุดแข็ง

- บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง
- บุคลากรบางส่วนมีความรู้ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

จุดอ่อน

- การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่างๆ ยังไม่ครบตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากกว่างานในหน้าที่ตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน

การวิเคราะห์องค์กร (องค์การบริหารส่วนตำบล)

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ จากส่วนราชการเป็นจำนวนมากซึ่งภารกิจดังกล่าวพนักงานส่วนตำบลจะต้องปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับ ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องทั้งเรื่อง ระเบียบกฎหมาย เทคนิค และทักษะในการปฏิบัติงานซึ่งต้องมีการศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง แต่องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถบรรจุพนักงานส่วนตำบลให้รับผิดชอบหน้าที่ตามภารกิจได้ครบทุกตำแหน่ง เนื่องจากงบประมาณมีไม่เพียงพอและภารกิจที่ถ่ายโอนมีระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งพนักงานส่วนตำบลไม่สามารถศึกษาได้ทั้งหมด

จากหลักการและเหตุผลและจากวิเคราะห์ดังกล่าว ข้างต้นพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้การบริหารงานและปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน

4. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ

เพื่อเป็นการบูรณาการแนวคิดในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็วฉับพลัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งแนวคิดการเป็นหน่วยงานสมัยใหม่ที่กะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกรอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแนวนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand 4.0”

พันธกิจ

“สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล”

เป้าหมาย

1. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand 4.0 ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น
2. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
3. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์

1. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น
3. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand 4.0
4. เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล
5. ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น
6. ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี
7. การกำกับติดตาม และประเมินผล

5. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามข้อ 270 แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี (ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ของพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการแก่ประชาชน จึงได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ที่ 161/2563 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| - นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม | ประธานกรรมการ |
| - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม | กรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| - รักษาการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ/เลขานุการ |
| - นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีหน้าที่ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

บทที่ 2

แนวทางการพัฒนา

1. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

2.1 เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

2.2 เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2.3 เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะด้านของงานในแต่ละตำแหน่ง

2.4 เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร

2.5 เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

เป้าหมายการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรให้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการตามหลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มกำหนดหรือหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้นภายในระยะแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลปี พ.ศ. 2564 – 2566 ให้ครบทุกตำแหน่ง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	หน่วยงานที่ดำเนินการ	เป้าหมายการพัฒนา	หมายเหตุ
1	ตำแหน่งประเภทบริหาร ท้องถิ่น และ ประเภท อำนวยการท้องถิ่น	อบต.ดำเนินการเอง ส่วนราชการ/หน่วยงานอื่น	ทุกหลักสูตร อย่างน้อย 1 หลักสูตร	ยกเว้นติตติราชการหรือเป็น หลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง
2	ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป	อบต.ดำเนินการเอง ส่วนราชการ/หน่วยงานอื่น	ทุกหลักสูตร อย่างน้อย 1 หลักสูตร	ยกเว้นติตติราชการหรือเป็น หลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง
3	พนักงานส่วนตำบล พนักงาน ครู อบต. พนักงานจ้างฯ ที่บรรจุและแต่งตั้งใหม่	อบต.ดำเนินการเอง ส่วนราชการ/หน่วยงานอื่น	ต้องผ่านการปฐมนิเทศ ทุกคน	

2. หลักสูตรการพัฒนา

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม เห็นควรให้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยให้มีขอบเขตรวมทั้งเนื้อหาที่ครอบคลุมในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2. ให้พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือตามที่อยู่บังคับบัญชาเห็นควร ดังนี้

- 2.1 หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- 2.2 หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- 2.3 หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะด้านของงานในแต่ละตำแหน่ง
- 2.4 หลักสูตรด้านการบริหาร
- 2.5 หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

3. วิธีการพัฒนาบุคลากรให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม เป็นหน่วยดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือร่วมกับ ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

- 3.1 การปฐมนิเทศ
- 3.2 การฝึกอบรม
- 3.3 การศึกษา หรือดูงาน
- 3.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- 3.5 การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

4. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

5. พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบลในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- 5.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 5.2 การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- 5.3 ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- 5.4 การบริการเป็นเลิศ
- 5.5 การทำงานเป็นทีม

6. พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นความรู้ใหม่ๆ ในตัวพนักงานส่วนตำบล และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในหน่วยงาน

3. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

การเตรียมการและการวางแผน

1. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
2. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา โดยการศึกษาวิเคราะห์ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนดูว่าสมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

3. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

ปี พ.ศ. 2564 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2564

ปี พ.ศ. 2565 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2564 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2565

ปี พ.ศ. 2566 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2566

การดำเนินการพัฒนา

1. การเลือกวิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม คือเมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

2. วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยการเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะด้านมาเป็นผู้ดำเนินการ

(รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนามีดังนี้)

แผนภาพประกอบการแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

จุดเริ่มต้น



การเตรียมการและการวางแผน

1. แต่งตั้งคณะทำงาน
2. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น
3. กำหนดประเภทของความจำเป็น



การดำเนินการพัฒนา

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรม
3. การศึกษา หรือดูงาน
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
5. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม



การติดตามและประเมินผล

จัดให้มีระบบการทดสอบตามแบบที่กำหนด หรือติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน

4. วิธีการพัฒนาตามแนวคิดหรือทฤษฎีของผู้บริหารท้องถิ่น

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ถือว่าเป็นการบริหารงานบุคคลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขหรือเพิ่มเติมให้เหมาะสมตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมาย อาจต้องมีการเสริมมาตรการทางด้านแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการปรับตัวของบุคลากรต่อหน้าที่ในภารกิจต่างๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จึงได้สรรหาวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติให้ควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงาน ดังนี้

มาตรการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

1. มีการมอบรางวัลให้แก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างฯ ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณหรือของขวัญหรือเงินรางวัล โดยประกาศเป็นหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- 1.1 มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการมาโดยตลอด
- 1.2 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ประชาชน และผู้บังคับบัญชา
- 1.3 มีการปฏิบัติตนที่ดีไม่มีข้อร้องเรียนจากประชาชน
- 1.4 มีการรักษาวินัยดีมาโดยตลอด และไม่ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- 1.5 มีการอุทิศเวลาของตนเองให้กับราชการและส่วนรวม

2. จัดให้มีสมุดลงนามในการเข้าร่วมโครงการพิเศษในช่วงวันหยุดนักขัตฤกษ์หรือวันหยุดราชการ

3. จัดให้มีกิจกรรมที่เป็นการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาหน่วยงาน (5 ส.) การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

1. ให้มีการดำเนินการทางวินัยต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดวินัยตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับพร้อมเสนอให้ผู้บริหารได้ทราบ พร้อมทั้งลงโทษตามระเบียบ กฎหมาย เพื่อมิให้เป็นแบบอย่างในการกระทำผิดต่อไป

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ตลอดจนแนวนโยบายต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่มีความจำเป็นได้รับการพัฒนา มากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ เพื่อให้เกิดการครอบคลุมในภารกิจนั้นๆ ซึ่งจะสอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นได้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่อยู่ตลอดเวลาต้องมีความขยันหมั่นศึกษาหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกิดความชัดเจนและเป็นรูปธรรมต่อผลสำเร็จในหน้าที่การงานในอนาคตต่อไป

บทที่ 3 งบประมาณ

1. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. 2564 – 2566)

ที่	โครงการ / แผนงาน	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
1	โครงการปฐมนิเทศพนักงานที่บรรจุใหม่	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	- พนักงานส่วนตำบล - พนักงานครู อบต. - พนักงานจ้างฯ (ที่บรรจุแต่งตั้งใหม่)	การปฐมนิเทศ	100,000.- งบ อบต.	2564 - 2566	- พนักงานฯ ที่บรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	อบต. / ส่วนราชการอื่น	ทดสอบตามแบบที่กำหนด พร้อมรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบ
2	โครงการตามนโยบายของรัฐบาล กรมส่งเสริมฯ จังหวัด หรือโครงการตามนโยบายของนาย ก อบต.หรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาความรู้ในการบริหารงานท้องถิ่นให้แก่บุคลากรท้องถิ่น	- พนักงานส่วนตำบล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างฯ	การฝึกอบรม (ระเบียบ ข้อสั่งการ กฎหมายใหม่)	240,000.- งบ อบต.	2564 - 2566	- พนักงานท้องถิ่นมีความรู้ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	อบต. / ส่วนราชการอื่น	ทดสอบตามแบบที่กำหนด พร้อมรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบ
3	โครงการฝึกอบรมผู้บริหารท้องถิ่น / สมาชิกสภาท้องถิ่น (ของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	- เพื่อพัฒนาความรู้ในการบริหารงานท้องถิ่นให้แก่ผู้บริหารท้องถิ่น/สมาชิกสภาท้องถิ่น	- ผู้บริหารท้องถิ่น - สมาชิกสภาท้องถิ่น	การฝึกอบรม	210,000.- งบ อบต.	2564 - 2566	- ผู้บริหารท้องถิ่น/สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานท้องถิ่นได้ดียิ่งขึ้น	อบต. / ส่วนราชการอื่น	ทดสอบตามแบบที่กำหนด พร้อมรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบ
4	โครงการฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	- เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่น	- พนักงานส่วนตำบล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างฯ	การฝึกอบรม	210,000.- งบ อบต.	2564 - 2566	- พนักงานส่วนท้องถิ่นมีความรู้ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	อบต. / ส่วนราชการอื่น	ทดสอบตามแบบที่กำหนด พร้อมรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบ

ที่	โครงการ / แผนงาน	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
5	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน อบต.	- เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกท้องถิ่น บุคลากรท้องถิ่น ได้รับความรู้ที่ทันต่อสถานการณ์ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้ยั่งยืน	- ผู้บริหารท้องถิ่น - สมาชิกสภาท้องถิ่น - พนักงานส่วนตำบล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างฯ	การอบรมและ ศึกษาดูงาน	230,000.- งบ อบต.	2564 - 2566	- ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิก สภาท้องถิ่น บุคลากร ท้องถิ่นมีความรู้ในการ พัฒนาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น	อบต. / ส่วนราชการอื่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด พร้อมรายงาน ผลให้ผู้บังคับบัญชาได้ ทราบ
6	โครงการเสริมสร้างมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม	- เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานของ บุคลากรท้องถิ่น	- พนักงานส่วนตำบล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างฯ	การฝึกอบรม (ระเบียบ ข้อสั่งการ กฎหมายใหม่)	30,000.- งบ อบต.	2564 - 2566	- บุคลากรท้องถิ่นมีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติ ได้ดียิ่งขึ้น	อบต. / ส่วนราชการอื่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด พร้อมรายงาน ผลให้ผู้บังคับบัญชาได้ ทราบ

.....

บทที่ 4

การติดตามและประเมินผล

1. การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม โดยจัดให้มีระบบการทดสอบตามแบบที่กำหนด หรือติดตามประเมินผลพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาแล้ว เพื่อให้ทราบถึงผลความสำเร็จของตัวพนักงานส่วนตำบลเองและเพื่อให้ทราบถึงความรู้ความสามารถที่ใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือการใช้เครื่องมือที่จัดทำขึ้นมาและให้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

1. การติดตามผลจากโครงการที่จัดทำขึ้นทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรฯ
2. สังเกตการณ์จากข้อร้องเรียนต่างๆ ของประชาชน
3. ผลกระทบจากเสียงสะท้อนจากประชาชนที่มีต่อตัวพนักงานส่วนตำบลนั้นๆ
4. ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบคุณภาพของงานที่ได้สั่งการให้ดำเนินการว่ามีความถูกต้อง ละเอียด

ปราศจากข้อผิดพลาด และเสร็จภายในกำหนด พร้อมทั้งให้คะแนนเพื่อประกาศเป็นบุคลากรดีเด่นประจำปีต่อไป

.....

ภาคผนวก