



แผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

-
- สำนักปลัด อบต.
 - องค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน
อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสนคำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และพิทักษ์ระบบคุณธรรมเพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง มีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ดำเนินการรวมทั้งได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการเมือง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากร	๔
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๑๗
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๒๗
ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล	๓๐

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑.หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมาย หน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การ บริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การ บริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน หน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้และอาจกระทำได้โดยสำนักงาน คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงาน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือ ภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำ แผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จึงได้จัดทำแผนการพัฒนากุศลกร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็น แนวทางในการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสนเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต.จังหวัดราชบุรี หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

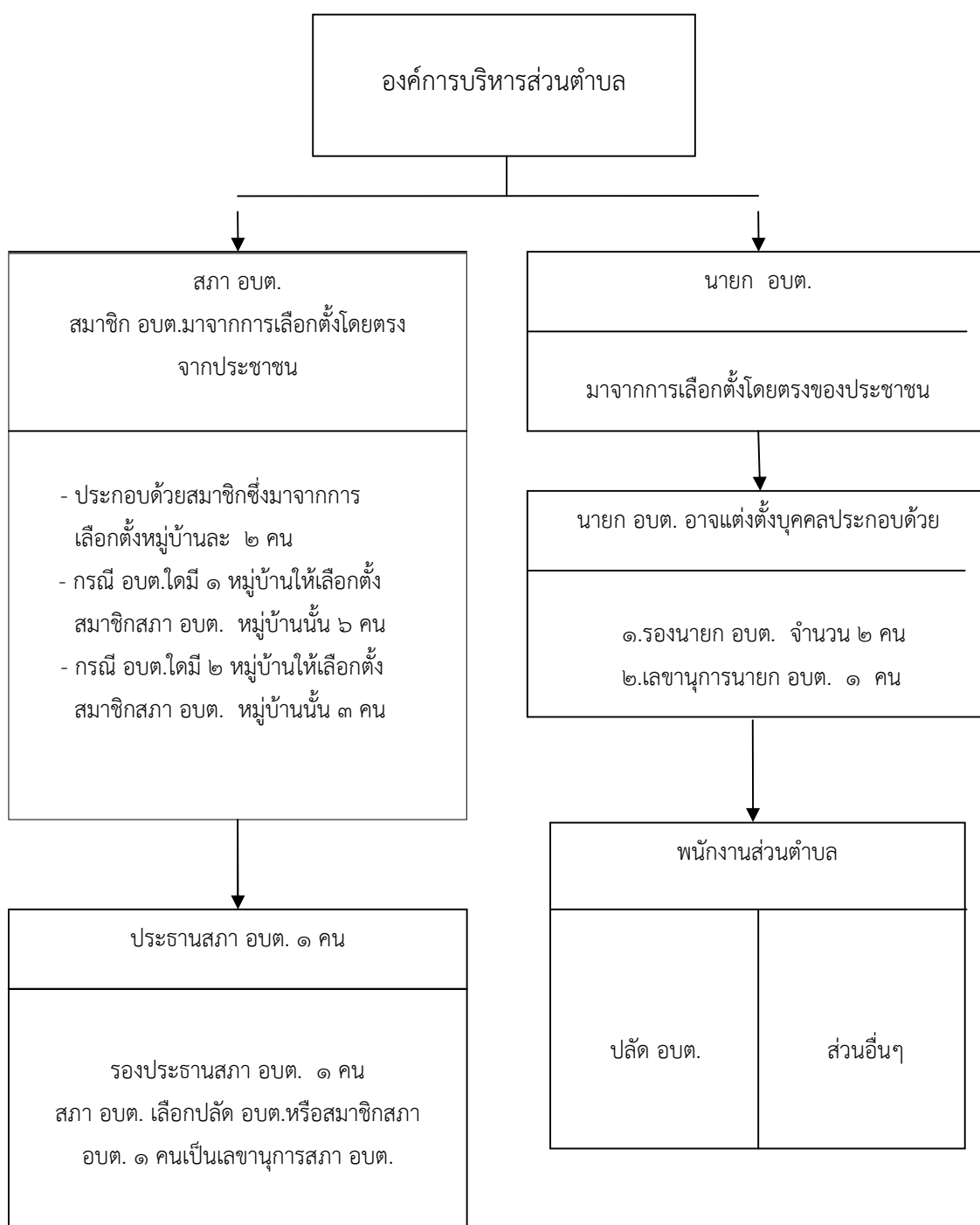
๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๒

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสนได้พิจารณา และให้ความสำคัญบุคลากรในทุกระดับทั้งคณะผู้บริหาร, สภาพองค์การบริหารส่วนตำบล, พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสนเพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน, หน้าที่ความรับผิดชอบ, ความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง, การบริหาร และคุณธรรม และจริยธรรม ตามกรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

แผนภูมิโครงสร้างบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล



โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. สำนักงานปลัด

ให้มีหัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานวางแผนอัตรากำลังงานกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังเงินเดือน งานบรรจุ แต่งตั้งการเลื่อนระดับ งานโอน ย้าย งานทะเบียนประวัติและบัตรงานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร งานประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบ งานเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และประกาศเกียรติคุณ งานธุรการ งานสารบรรณกลาง งานรัฐพิธี พิธีการต่าง ๆ งานประชาสัมพันธ์หน่วยงาน งานรับรอง งานรักษาความสะอาดและความปลอดภัยสถานที่ราชการ งานด้านนิติการ และดำเนินคดี งานเกี่ยวกับตราข้อบัญญัติ ระเบียบของหน่วยงาน งานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารงานเกี่ยวกับเรื่องราวร้องทุกข์ งานเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ งานเกี่ยวกับการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานเกี่ยวกับการประชุมกรรมการต่าง ๆ งานสิทธิสวัสดิการ ทะเบียนประวัติ การพัฒนาอบรมสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน งานส่งเสริมประชาธิปไตย งานเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำระบบข้อมูล (ศูนย์ข้อมูล) งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี/รายจ่ายเพิ่มเติม งานเกี่ยวกับโครงการเงินอุดหนุนต่าง ๆ งานโครงการตามพระราชดำริ งานการจัดการสิ่งแวดล้อม งานเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานประสานหน่วยงานต่าง ๆ ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

ให้มีผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเบิกจ่าย รับ นำส่ง เก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานเกี่ยวกับการตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายและอนุมัติฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินอื่น ๆ งานคำขอเบิกเงิน สวัสดิการต่าง ๆ งานจัดทำบัญชี งานทะเบียนคุมรายได้ รายจ่ายทุกประเภทและจัดทำทะเบียนคุมเงิน งานจัดทำงบทดลอง งบแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน งบหนี้สิน-เจ้าหนี้ และเงินสะสมประจำปี งานจัดทำข้อมูลสถิติการคลัง งานควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ งานเกี่ยวกับซ่อมแซม บำรุงรักษาพัสดุ งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ หรือทรัพย์สิน งานการควบคุมรับ จ่ายพัสดุ งานตรวจสอบการรับ จ่ายพัสดุประจำปี งานเกี่ยวข้องกับทรัพย์สิน งานจัดเก็บภาษี งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

ให้มีผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจและจัดทำโครงการงานออกแบบและเขียนแบบ งานตรวจสอบ การก่อสร้าง งานรวบรวมจัดเก็บประวัติโครงการต่างๆ งานการควบคุมอาคาร งานจัดทำแผนที่และแผนผังต่าง ๆ งานประมาณโครงการต่าง ๆ งานเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับผลงานของกองช่าง งานกำหนดราคากลางของวัสดุและงานต่าง ๆ ของท้องถิ่น งานวางแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้าง งานควบคุมการซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานเกี่ยวกับการสาธารณูปโภค งานระบายน้ำ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ให้มีผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมการศึกษา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น งานส่งเสริมการศึกษา งานสังคมสงเคราะห์ งานห้องสมุดประชาชน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กรอบอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน

หน่วยงาน	อัตรากำลัง				
	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
สำนักงานปลัด อบต.	๑๓	-	๒	๑๐	๒๕
กองคลัง	๔	-	๑	๔	๙
กองช่าง	๓	-	-	๖	๙
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒	๒	-	๗	๑๑
รวม	๒๒	๒	๓	๒๗	๕๔

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (SWOT)

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดขึ้นจะเห็นได้ว่า พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบ กฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความเข้าใจ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน ได้วิเคราะห์ในส่วนขององค์กรและบุคลากร ดังนี้

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๓. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่เพียงพอ ๔. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน ๕. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat : T)
๑. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๓. มีโอกาสเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๔. มีโอกาสในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน ๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

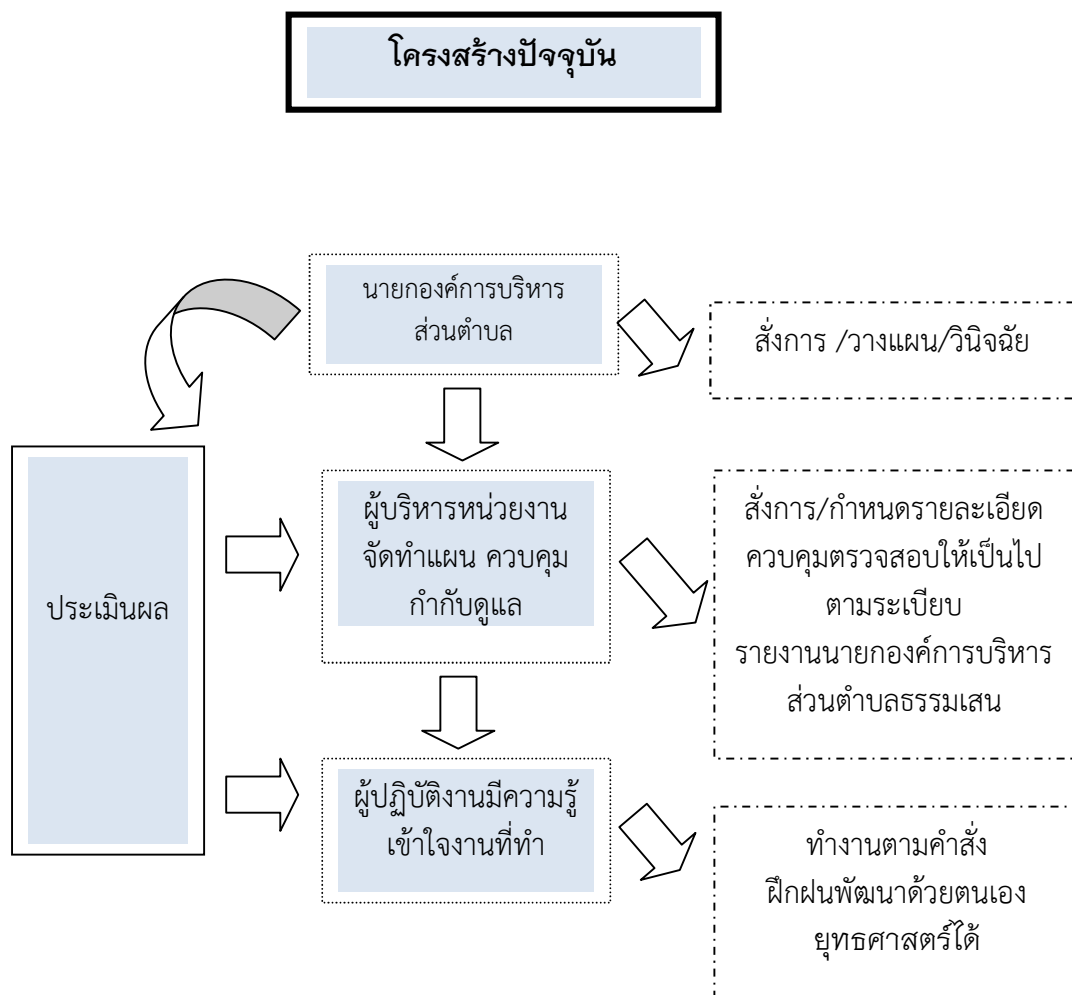
การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

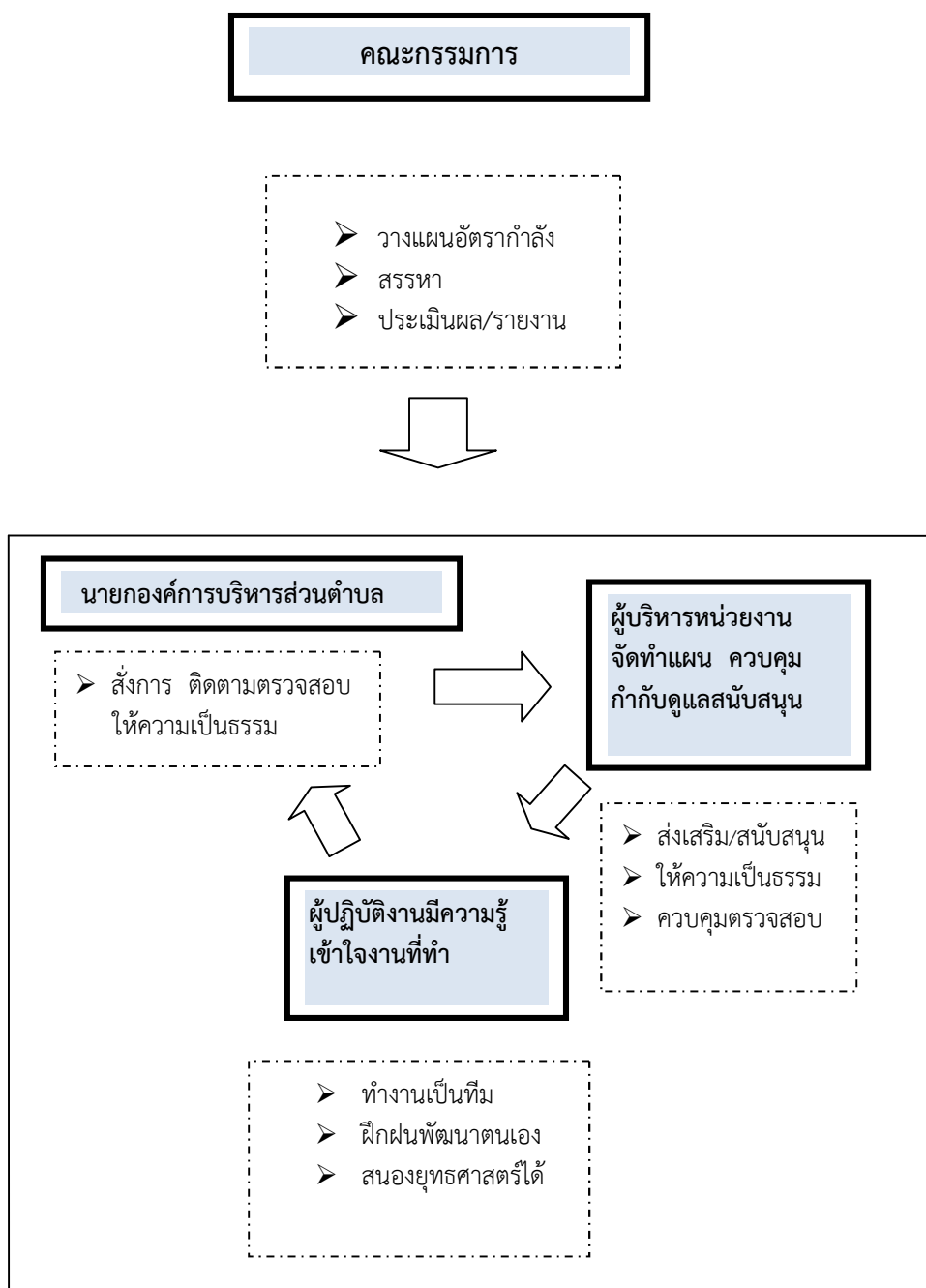
จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๑. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และ ภูมิสำเนาใกล้เคียงกับ อบต. ๒. มีระดับความรู้ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบ ๔. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๖. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๑. บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบในแต่ละด้าน ๒. บุคลากรยังขาดความรู้ในการใช้เทคโนโลยี สมัยใหม่ในการปฏิบัติงาน ๓. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึง กฎระเบียบของราชการ ๕. เครื่องถ่ายเอกสารในสำนักงานชำรุดบ่อยครั้ง

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat : T)
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนในตำบลทำให้ เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ และทันสมัยในการปฏิบัติงาน ๓. ผู้บริหารสนับสนุนการฝึกอบรม สัมมนา และการ ศึกษาต่อให้กับพนักงาน ๔. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน ของ อบต. ในฐานะตัวแทน	๑. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๒. มีกิจกรรมในการพัฒนาองค์กรที่หลากหลาย ทำให้งานประจำเสร็จล่าช้า ๓. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๔. รายได้ไม่เพียงพอ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสนที่จะปรับปรุงจึงเป็น ดังนี้



การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และจุดมุ่งหมายการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดประสงค์ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร โดยสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน ดังนี้

วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลต่อประชาชน”

พันธกิจ

๑. พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวดเร็ว มีคุณธรรมและจริยธรรม ประชาชนได้รับการบริการที่ดี
๒. มีแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน
๓. จัดระบบการให้บริการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
๔. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริการ เพื่อให้บริการประชาชนได้ถูกต้องและรวดเร็วทันเหตุการณ์

จุดมุ่งหมาย

เพื่อบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นพัฒนาตนเองและงานอย่างมีคุณภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ รวดเร็ว ตรงตามความต้องการ โดยคำนึงถึงภารกิจขององค์กรและความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นสำคัญ

เป้าหมายเชิงปริมาณ

- ๑.บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสนอันประกอบด้วย สมาชิกสภา ผู้บริหาร พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน
- ๒.ประชาชนตำบลธรรมเสน ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรทุกระดับมีความรู้ มีความสามารถและมีความเป็นผู้นำโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ เพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ของภารกิจและเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

- ๑.บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสนทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามแนวทางการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๒.ประชาชนตำบลธรรมเสนได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล

กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ

- กลยุทธ์การบริหาร : พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ
- เป้าประสงค์ : พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะหลักของหน่วยงาน
- ตัวชี้วัด : ร้อยละของข้าราชการทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามภารกิจของหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน

- กลยุทธ์การบริหาร : เสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีและคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- เป้าประสงค์ : บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดีมีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยในการปฏิบัติงานและเข้าถึงประชาชน
- ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาคุณธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย

- กลยุทธ์การบริหาร : พัฒนาให้ความรู้ความเป็นผู้นำ ในทุกระดับ
- เป้าประสงค์ : บุคลากรทุกระดับ ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้อย่าง ต่อเนื่อง ให้สามารถเป็น ผู้นำในการผลักดันหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรทุกระดับได้รับการเรียนรู้และพัฒนาความเป็นผู้นำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน ทุกระดับ ให้มีพลักกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

- กลยุทธ์การบริหาร : พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเหมาะสมแก่ข้าราชการ
- เป้าประสงค์ : ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลของชีวิต มีจิตสำนึก และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
- ตัวชี้วัด : ร้อยละของความพึงพอใจของข้าราชการทุกระดับต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

ตารางแสดงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล เป้าประสงค์และตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ	พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ	ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของหน่วยงาน	ร้อยละของข้าราชการทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามภารกิจของหน่วยงาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน	เสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีและคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยในการปฏิบัติงานและเข้าถึงประชาชน	ร้อยละของบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย	พัฒนาให้มีความรู้ความเป็นผู้นำในทุกระดับ	บุคลากรทุกระดับ ได้รับการพัฒนาให้ความรู้อย่างต่อเนื่องให้สามารถเป็น ผู้นำในการผลักดันหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรทุกระดับได้รับการเรียนรู้และพัฒนาความเป็นผู้นำ
๔. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคนทุกระดับ ให้มีพลักายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน	พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเหมาะสมแก่ข้าราชการ	ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลของชีวิต มีจิตสำนึก และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	ร้อยละของความพึงพอใจของข้าราชการทุกระดับต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน อำเภอบัวราช จังหวัดราชบุรี

วัตถุประสงค์	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑. เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรและ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะ งานที่ได้รับมอบ	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๑.๑ ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการ ฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และ ทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร ๑.๒ สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิกร อบต. ผู้บริหาร และประชาชนได้มีโอกาสทัศนศึกษา ดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงาน อื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่นๆ - ศึกษาดูงาน	พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	งบ อบต.	
๒. เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กร ตลอดไป	๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่อ อย่างเต็มที่ โดยการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูน ความรู้ในการทำงานตลอดเวลา ๒.๒ การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี	- ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงาน ส่วนตำบลลูกจ้างประจำ พนักงาน- จ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร ได้รับ การศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงาน ปฏิบัติ ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - การบรรจุแต่งตั้ง/สอบคัดเลือก	พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	งบ อบต.	

วัตถุประสงค์	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๓.เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการ พัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม	การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ๓.๑ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงาน จ้างมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๓.๒ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๓.๓ การพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง ๓.๔ การส่งเสริมกิจกรรมและการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงใน ชีวิตประจำวันและการปฏิบัติราชการ	- ปฐมนิเทศ/ ฝึกอบรม - ตรวจสอบ/ประเมินผล หลังประกาศ เผยแพร่ - ฝึกอบรม/การมีส่วนร่วม - วางมาตรการจูงใจ/ฝึกอบรม/ศึกษา ดูงาน	พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	งบ อบต.	

วัตถุประสงค์	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๔. เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การพัฒนาระบบงาน ๔.๑ การลดเวลาลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๔.๒ การจัดการสารสนเทศ ๔.๓ ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปรับปรุงวิธีการทำงานและสถานที่ให้บริการประชาชน - ปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์/เว็บไซต์/อินเทอร์เน็ต ฯลฯ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	งบ อบต.	

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสนวัดสุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์และจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ท้องถิ่นในส่วนที่องค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสนรับผิดชอบ และเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ผู้ตอบแบบสอบถาม ๒๒ คน จากทั้งหมด ๔ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายของข้อมูลอย่างครอบคลุมทั่วถึงทั้งเพศ อายุ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ ประเภทพนักงาน

พนักงานส่วนตำบล	คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๒๗
พนักงานครู	คิดเป็นร้อยละ ๙.๐๙
ลูกจ้างประจำ	คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๓

๑.๒ เพศ

ชาย	คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๘๑
หญิง	คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๑๘

๑.๓ อายุ

๒๑ – ๓๐ ปี	คิดเป็นร้อยละ ๙.๐๙
๓๑ – ๔๐ ปี	คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๔๕
๔๑ – ๕๐ ปี	คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓๖
๕๑ ปีขึ้นไป	คิดเป็นร้อยละ ๙.๐๙

๑.๔ สังกัด

สำนักงานปลัด	คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๐๙
กองคลัง	คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๒
กองช่าง	คิดเป็นร้อยละ ๐๔.๕๔
กองการศึกษาฯ	คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๓

ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ ประเภทของการพัฒนา (เรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย)

จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น	คิดเป็นร้อยละ	๗๗.๒๗
จัดฝึกอบรมเป็นโครงการโดยหน่วยงานจัดอบรมเอง	คิดเป็นร้อยละ	๖๓.๖๓
ฝึกปฏิบัติงาน	คิดเป็นร้อยละ	๕๔.๕๔
ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่	คิดเป็นร้อยละ	๕๔.๕๔
จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน	คิดเป็นร้อยละ	๓๖.๓๖

๒.๒ สมรรถนะหลักที่ต้องการพัฒนา (เรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย)

การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	คิดเป็นร้อยละ	๗๗.๒๗
ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	คิดเป็นร้อยละ	๖๓.๖๓
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	คิดเป็นร้อยละ	๖๘.๑๘
การทำงานเป็นทีม	คิดเป็นร้อยละ	๖๘.๑๘
การบริการเป็นเลิศ	คิดเป็นร้อยละ	๓๖.๓๖

๒.๓ หลักสูตรที่ต้องการพัฒนา/ฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย)

หลักสูตรเฉพาะประจำสายงาน	คิดเป็นร้อยละ	๘๑.๘๑
หลักสูตรความจำเป็นในการปฏิบัติงาน	คิดเป็นร้อยละ	๗๗.๒๗
หลักสูตรระเบียบ/กฎหมาย	คิดเป็นร้อยละ	๖๓.๖๓
หลักสูตรการพัฒนาทักษะสมรรถนะการเป็นผู้บริหารระดับต้น/กลาง/สูง	คิดเป็นร้อยละ	๑๘.๑๘
หลักสูตรอื่นๆ	คิดเป็นร้อยละ	๐๔.๕๔

๒.๔ ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม (เรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย)

ช่วงไตรมาสที่ ๒	คิดเป็นร้อยละ	๔๐.๙๐
ทั้งปีงบประมาณ	คิดเป็นร้อยละ	๒๗.๒๗
ช่วงไตรมาสที่ ๑	คิดเป็นร้อยละ	๒๗.๒๗
ช่วงไตรมาสที่ ๓	คิดเป็นร้อยละ	๒๒.๗๒
ช่วงไตรมาสที่ ๔	คิดเป็นร้อยละ	๐๙.๐๙

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ / ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

๑. ปัญหาระบบ INTERNET ไม่เสถียร เนื่องจากต้องใช้ในการทำงานควบคู่กันไป

๒. ควรมีการส่งพนักงานจ้างไปอบรมหลักสูตรประจำสายงานร่วมกับข้าราชการบ้าง เพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองต่อไป

๓. ควรจัดส่งบุคลากรทุกคนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องของแต่ละตำแหน่ง

๔. ควรมีการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

๕. ควรส่งพนักงานและเจ้าหน้าที่ไปอบรมให้ตรงกับสายงานเพื่อนำความรู้มาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๖. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

องค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน ได้ดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรจากแบบสอบถามและได้นำข้อมูลมาเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง จึงต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร โดยนำหลักสูตรจากสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (Local Personnel Development Institution) นำมาอ้างอิงเพื่อประกอบในการกำหนดหลักสูตร ซึ่งเปิดแผนหลักสูตรการอบรมบุคลากร สองกลุ่มหลักสูตร จำนวน ๓ แผนในแต่ละกลุ่มหลักสูตร เพื่อบำบัดความสละสลวยแก่บุคลากรท้องถิ่นที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้

๑. หลักสูตรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายผู้บริหาร

- ๑.๑ นักบริหารงานท้องถิ่น
- ๑.๒ นักบริหารงานทั่วไป
- ๑.๓ นักบริหารงานการคลัง
- ๑.๔ นักบริหารงานช่าง
- ๑.๕ นักบริหารงานทั่วไป
- ๑.๖ นักบริหารการศึกษา
- ๑.๗ กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานท้องถิ่น
- ๑.๘ กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานการคลัง
- ๑.๙ กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานช่าง
- ๑.๑๐ กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานทั่วไป

๒. หลักสูตรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายผู้ปฏิบัติ

- ๒.๑ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๒.๒ นักทรัพยากรบุคคล
- ๒.๓ นักพัฒนาชุมชน
- ๒.๔ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒.๕ นักวิชาการสาธารณสุข
- ๒.๖ นักวิชาการเงินและบัญชี
- ๒.๗ นักวิชาการศึกษา
- ๒.๘ นักวิชาการจัดเก็บรายได้
- ๒.๙ เจ้าพนักงานธุรการ
- ๒.๑๐ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒.๑๑ เจ้าพนักงานพัสดุ
- ๒.๑๒ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๒.๑๓ นายช่างโยธา

๓.หลักสูตรคอมพิวเตอร์

๓.๑ คอมพิวเตอร์ Microsoft office สำหรับงานช่าง

๓.๒ คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่

หมายเหตุ ๑.หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้นและมีเนื้อหา
สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒.หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (คน)	ปี ๒๕๖๕ (คน)	ปี ๒๕๖๖ (คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต.ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัด อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	รองปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
	สำนักงานปลัด							
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าสำนักปลัดฯ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (คน)	ปี ๒๕๖๕ (คน)	ปี ๒๕๖๖ (คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าฝ่ายบริหารงาน ทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบาย และแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักทรัพยากรบุคคล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักพัฒนาชุมชนให้มีทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	นักพัฒนาชุมชน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (คน)	ปี ๒๕๖๕ (คน)	ปี ๒๕๖๖ (คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักวิชาการสาธารณสุข ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการสาธารณสุข ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเจ้าพนักงานธุรการ ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานธุรการ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (คน)	ปี ๒๕๖๕ (คน)	ปี ๒๕๖๖ (คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
	กองคลัง							
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยการการคลัง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองคลัง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักวิชาการเงินและบัญชี ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการเงินและบัญชี ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักวิชาการจัดเก็บรายได้ ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเจ้าพนักงานพัสดุ ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานพัสดุ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (คน)	ปี ๒๕๖๕ (คน)	ปี ๒๕๖๖ (คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
	<u>กองช่าง</u>							
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยการกองช่าง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองช่าง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายช่างโยธา ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นายช่างโยธา ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (คน)	ปี ๒๕๖๕ (คน)	ปี ๒๕๖๖ (คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</u>							
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ให้มีทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักวิชาการศึกษา ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็ก /ครู หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ครูผู้ดูแลเด็ก ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ครูผู้ดูแลเด็ก /ครู ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๔.๑ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบล หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดราชบุรี หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณเพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโทแก่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลธรรมชาติ และอาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๔.๒ ขั้นตอนการดำเนินงาน

การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงาน ได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้น มาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนาและเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบ ตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับ หน่วยงานราชการอื่นหรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน เป็นผู้ดำเนินการ

การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาติดตามการพัฒนาย่างใกล้ชิด และให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลธรรมดาเสนากำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การฝึกอบรม

๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลธรรมดาเสนาในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลธรรมดาเสนา นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว ยังได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลธรรมดาเสนา เป็นผู้ดำเนินการ

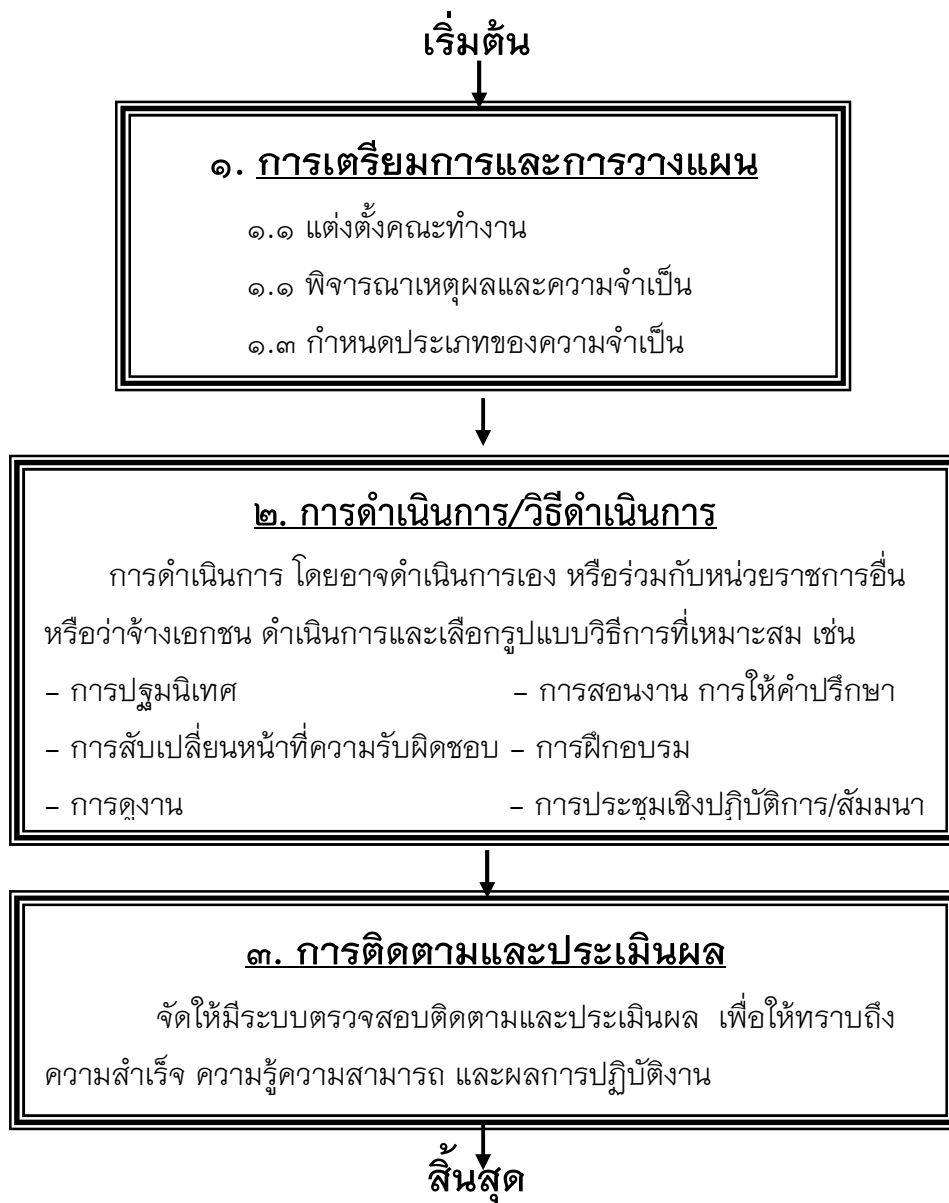
๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๔. โครงการตามแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลธรรมดาเสนา จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตร ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมตามโครงการต่างๆ ในส่วนที่ ๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ ๕

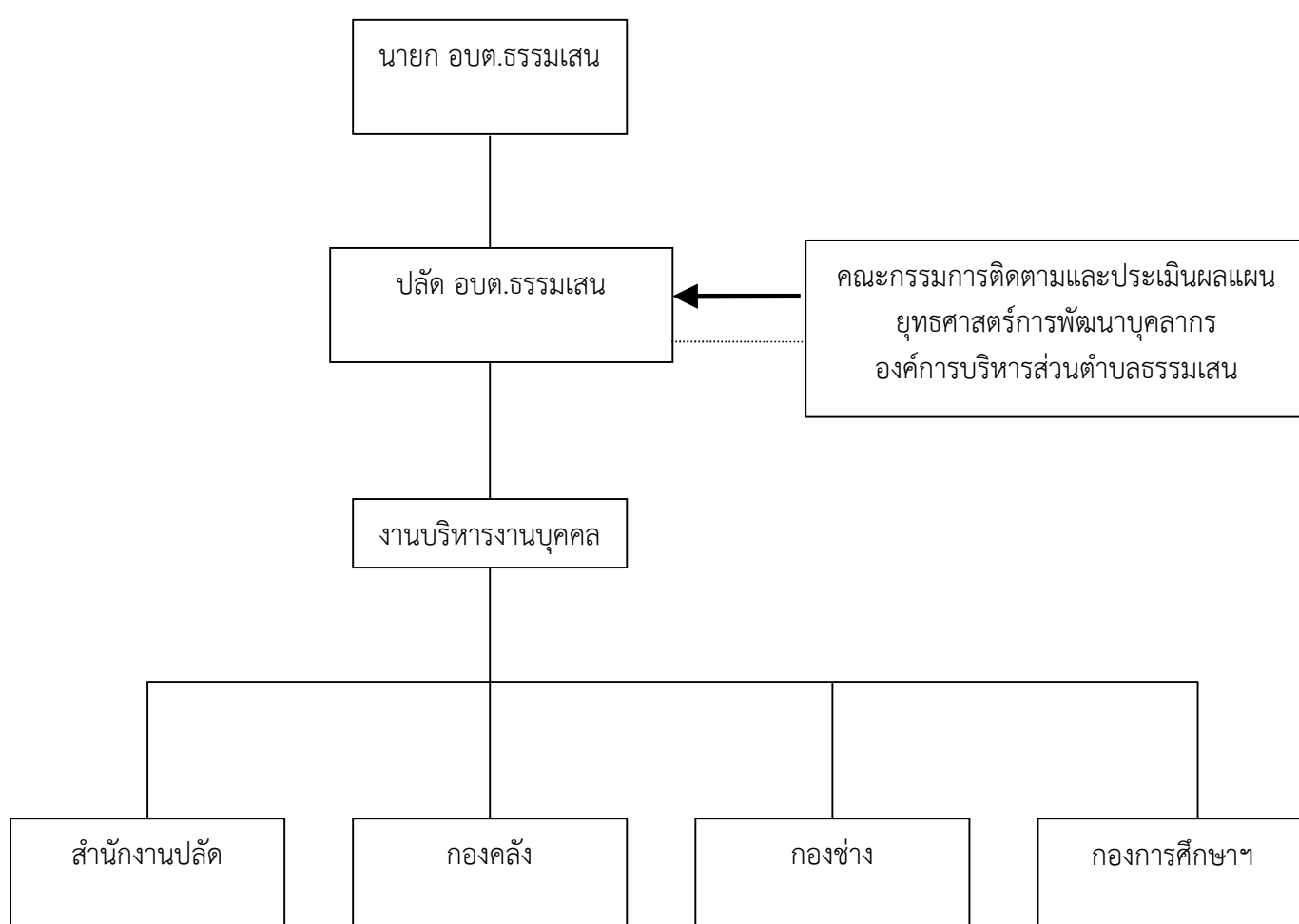
การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสนได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

๗.๑ การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคณองค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๖.๑



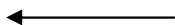
รูปที่ ๖.๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

ความหมาย

สายการบังคับบัญชาโดยตรง

การประสานงาน

Flow ของการรายงาน



๑.ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน และผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำทุก ๓ เดือน

๒.เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน ดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้องดำเนินการต่อไป

๓.จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสนที่สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

๔.สร้างความเข้าใจในแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ

๗.๒ การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์

การพัฒนา (Output)

- ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ

๒. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และถ่ายทอดให้ที่ประชุมรับทราบ

๓. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๒

๔. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๕. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

๖. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร ดังนี้

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- | | |
|---|--------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน | เป็น กรรมการ |
| ๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็น เลขานุการ |
- โดยให้มีหน้าที่

ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้มอัน เป็นประจำทุกปี สรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผล ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสนรับทราบเพื่อพิจารณา นอกจากการติดตามและประเมินผลในรูปคณะกรรมการแล้ว ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในแต่ละครั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน เป็นผู้ดำเนินการ จะทำการประเมินผลการพัฒนาความรู้ ในแต่ละครั้งเป็น ๒ ระยะ คือ

๑. ระยะก่อนการดำเนินการ โดยการประเมินจากการใช้แบบทดสอบ เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจ ก่อนได้รับการพัฒนาความรู้

๒. ระยะหลังการดำเนินการ โดยการประเมินจากการใช้แบบทดสอบชุดเดิม เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจ หลังจากได้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ แล้วนำมาเปรียบเทียบผลคะแนนที่ได้ ว่ามีผลคะแนนแตกต่างจาก ก่อนและหลังอย่างไร ในกรณีโครงการที่มีการจัดศึกษาดูงานนอกสถานที่ ภายหลังจากกลับจากศึกษาดูงาน จะมีการประเมินและสรุปผลสาระความรู้และประโยชน์ที่ได้รับ จากการศึกษาดูงานเพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรของ อบต.ได้ทราบ เพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของอบต. ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์ แก่ประชาชนต่อไป

ภาคผนวก