แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก

อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบหรือแนวทางที่พนักงานจะใช้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงมหาดไทย ถูกต้อง เป็นธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนำความรู้ความสามารถมาใช้พัฒนาปรับปรุงตนเอง พนักงานทุกคนทุกระดับต้องมีวินัย มีคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงาน มีความรู้ ความสามารถในทักษะใหม่ ๆ เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และนำมาพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมผลลัพธ์และผลผลิตที่มีคุณภาพขององค์กรต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล ๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา ๖
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา ๑๓
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๑๔
ส่วนที่ ๕ ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ๒๐
ส่วนที่ ๖ งบประมาณ ๒๑
ส่วนที่ ๗ การติดตามและประเมินผล ๒๓

ภาคผนวก

- เอกสารแนบท้าย ๑ แบบสอบถามเพื่อติดตามและประเมินผล การพัฒนาบุคลากร (ก่อนเข้ารับการอบรม / สัมมนา / ประชุม)
- เอกสารแนบท้าย ๒ แบบบันทึกรายงานผลการเข้าฝึกอบรม สัมมนา / ประชุม (หลังเข้ารับการอบรม / สัมมนา / ประชุม)

ส่วนที่ ๑
หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาวการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลามีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์

ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคลส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ

๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

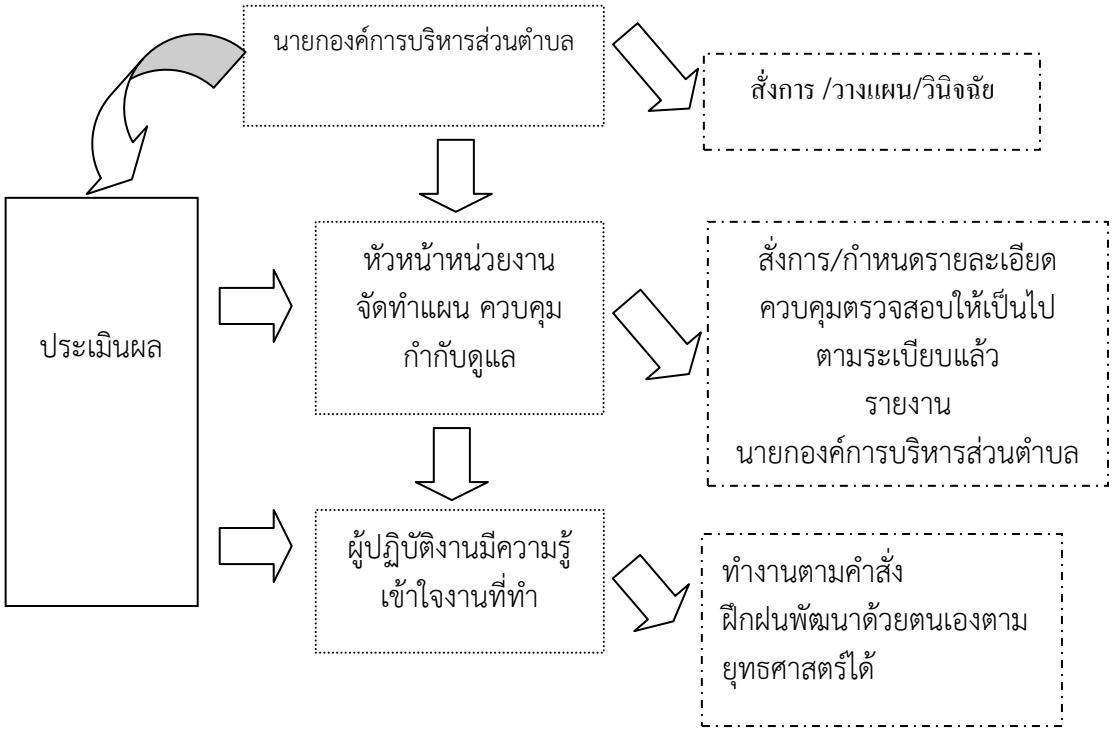
การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎ กติกา ระเบียบกฎหมาย ยอมรับความจริง และแก้ไขปัญหาภายใต้สภาวะข้อจำกัดได้อย่างดี ๒. เจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ ๓. การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้กฎบัญญัติแห่งกฎหมาย และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงาน ๕. สภาพแวดล้อมการบริหาร อยู่บนพื้นฐานขิงความเหมาะสม ความสำเร็จ โดยการประสานงาน การมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบควบคุมภายใต้ระบบการที่ยอมรับกันได้ ๖. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ	๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น ๒. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยง การประสานงานที่ดี การสร้างความเข้าใจ ติดตามผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น ๓. ยังขาดเทคนิคองค์ความรู้ใหม่ๆ มาช่วยบริหารจัดการ ยังต้องเรียนรู้ ใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีเครื่องใช้สำนักงานใหม่ๆ ให้เหมาะสม หรือการใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าในด้านการบริหารด้านการประชาสัมพันธ์ ๔.ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ๕. ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองเท่าที่ควร ๖. ผู้บังคับบัญชาต้องเพิ่มการกำกับ ควบคุม ดูแลของแต่ละส่วนราชการ

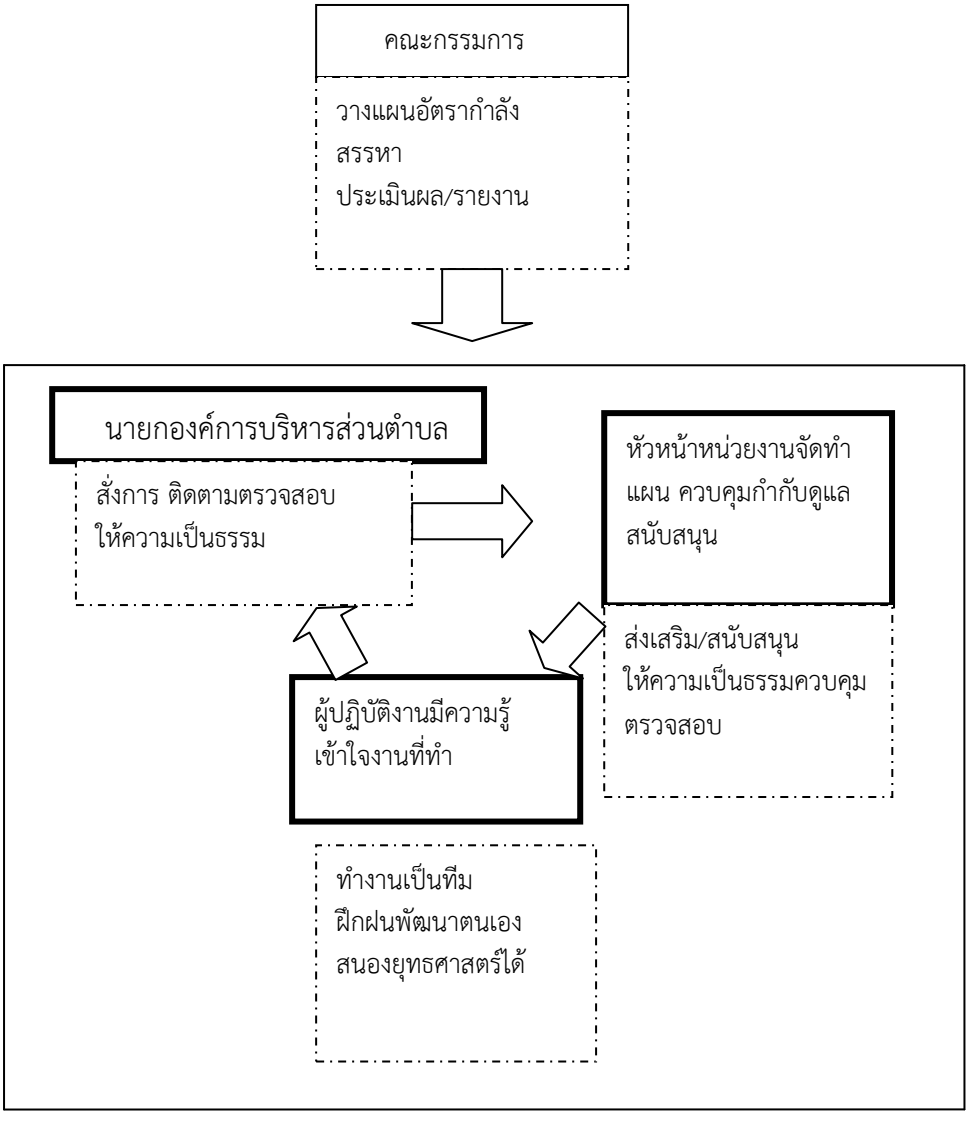
โอกาส (Opportunity)	ข้อจัดกัด (Threat)
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ๒. มีความคุ้นเคยประสานงานได้อย่างสะดวก ๓. เจ้าหน้าที่รู้สภาพพื้นที่ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ระดับปริญญาตรีและปริญญาโทเพิ่มขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. การยอมรับและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ของชุมชนผ่านทางการสื่อสาร การศึกษา อบรม การนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ๓.รายได้ที่ไม่พอเพียงต่อการพัฒนาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงในคราวเดียว

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตกที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



ส่วนที่ ๒
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามหลักสูตรที่ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๓. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๔. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรงรวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิ่งย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ใต้การบังคับบัญชาของตน

๒.๒ เป้าหมายการพัฒนา

๑. พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ

๒. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓. เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม

๔. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

๕. เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

๒.๓ วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๒.๔ พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

๒.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าหมาย ๑. เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

๒. เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร

กลยุทธ์และผลลัพธ์

กลยุทธ์ที่ ๑. จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลลัพธ์ ๑. มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท

๒. มีหลักเกณฑ์ แนวทาง และมาตรฐานในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของแต่ละพื้นที่ รวมถึงเครื่องมือ ที่สามารถวิเคราะห์และจัดสรรบุคลากรได้เหมาะสม

๓. มีแนวทางการกำหนดอัตราส่วนของรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทให้ก้าวไปสู่องค์กรกะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒. การจัดระบบธนาคารคลังสมอง (Think Tank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลลัพธ์ ๑. มีกลไก เครื่องมือ และกระบวนการรองรับสังคมผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. มีแนวทางในการจ้างผู้ที่เกษียณอายุที่มีประสบการณ์และความสามารถสูงเข้ามาร่วมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

เป้าหมาย ๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และการประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว

๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์และผลลัพธ์

กลยุทธ์ที่ ๑. ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะกับ Thailand ๔.๐

ผลลัพธ์ ๑. มีการออกแบบ พัฒนา และทบทวนต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่งที่เหมาะสม รองรับบริบทท้องถิ่นและ Thailand ๔.๐

๒. มีหลักเกณฑ์และวิธีการ หรือมาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่น่าเชื่อถือและโปร่งใส สามารถนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนารายบุคคล(Individual Development Plan: IDP)

กลยุทธ์ที่ ๒. ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่นคุ้มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลลัพธ์ ๑. มีข้อเสนอแนวทางในการปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

๒. มีข้อเสนอในการปรับปรุงมาตรฐานทั่วไป

๓. มีข้อเสนอการลดขั้นตอนและปรับปรุงบริบททรัพยากรบุคคลสู่ระบบการบริการจุดเดียว (One Stop Service) หรือเกิดการใช้แอพพลิเคชั่น (Application)

๔. มีการทบทวนและกำหนดกลไกในการกระจายอำนาจในคณะกรรมการท้องถิ่นจังหวัดที่ทำให้การบริหารงานบุคคลคุ้มค่าและมีความรวดเร็วมากขึ้น

๕. มีแนวทางการให้ออกจากตำแหน่งก่อนเกษียณ (Early Retire) ที่เหมาะกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๓. สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

ผลลัพธ์ ๑. มีรูปแบบการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจนมากขึ้น

๒. มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในระบบทรัพยากรบุคคล มากขึ้น และทำให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐานที่กำหนด

กลยุทธ์ที่ ๔. ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization)

ผลลัพธ์ ๑. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการทบทวนอย่างน้อยทุกๆ ๒ ปี

๒. มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน และนำไปสู่กิจกรรมกลไก และกระบวนการต่างๆ ที่จะทำให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความสุขมากขึ้น

กลยุทธ์ที่ ๕. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน

ผลลัพธ์ ๑. มีเส้นทางเดินสายอาชีพของแต่ละสายงานและข้ามสายงาน ดังนี้

๑.๑ มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างานสูงระดับชำนาญการพิเศษ หรือ อาวุโส หรือ เชี่ยวชาญ ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น และอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง

๑.๒ มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงหลักวิชาการ วัดผลความรู้ ทักษะ ทัศนคติ สมรรถนะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็น

๑.๓ มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ชัดเจนในการข้ามสายงานโดยคำนึงถึงประสบการณ์ วิชาชีพและหลักความรู้ ทักษะ ทัศนคติและสมรรถนะ

๒. การจัดทำระบบศูนย์จัดสรรบุคลากรลงตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑ มีแนวทางการโอนกรณีมีความขัดแย้ง หรือเพิ่มประสิทธิภาพ ในระดับศูนย์รับโอนย้ายประจำจังหวัด และศูนย์รับโอนย้ายในส่วนกลาง

๒.๒ มีการกำหนด กลไก หน้าที่ และอัตรากำลังของศูนย์จัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งรวมถึงกระบวนงานและระบบงานที่จะสนับสนุนการทำงานให้รวดเร็วและทันต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการสับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation Plan) ตำแหน่งประเภทต่างๆ
๔. มีแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๖. ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลลัพธ์ ๑. มีการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และตัวชี้วัดรายบุคคลที่เหมาะสมของแต่ละสายงาน
๒. มีมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละสายงาน (KPIs Basket)
๓. มีแนวทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดตัวชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ยุทธ์ศาสตร์ที่ ๓. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง Thailand ๔.๐

เป้าหมาย ๑. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม
๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม

กลยุทธ์และผลลัพธ์

กลยุทธ์ที่ ๑. จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐

ผลลัพธ์ ๑. มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ตรงกับความจำเป็น (Training Needs) และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐อันจะเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน
๒. มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการต่างๆ ในท้องถิ่น รวมถึงจะนำไปสู่การพัฒนาคู่มือและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานส่วนท้องถิ่น (Cooking Book) สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ด้านต่างๆ
๓. มีมาตรฐาน และแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสอดคล้องแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๒. พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีศักยภาพสูง และคนดีในสายงานต่างๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลลัพธ์ ๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพียงพอและสามารถรองรับการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ต้องการในอนาคต
๒. มีนวัตกรรมในการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและคนดี ตามบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเลือกและตัดสินใจให้ออกจากตำแหน่ง หรือ การจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจ

กลยุทธ์ที่ ๓. จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการและบริหาร

ผลลัพธ์ ๑. มีการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่น อันจะทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม

๒. มีแผนรองรับหากให้มีการกำหนดวาระการครองตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย ๑. เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๒. เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว

๓. เพื่อให้มีกลไก และเครื่องมือการสรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์และผลลัพธ์

กลยุทธ์ที่ ๑. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม

ผลลัพธ์ ๑. มีข้อเสนอในการสร้างความสมดุลการใช้อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ

๒. มีแนวทางและกลไกระบบตรวจสอบจากภาคประชาชนและเครือข่ายเพื่อความโปร่งใสในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลักสูตรคุณธรรมและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ดังนี้

๓.๑ กฎหมายและระเบียบวินัยที่ควรรู้

๓.๒ ระบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๔. มีเกณฑ์และกิจกรรมการประกวดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารที่มีคุณธรรมดีเด่นเพื่อเป็นต้นแบบในการจัดการความรู้และแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่นๆ

กลยุทธ์ที่ ๒. ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น

ผลลัพธ์ ๑. มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากรส่วนท้องถิ่นและเครือข่ายเพื่อความโปร่งใสในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลักสูตรคุณธรรมและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ดังนี้

๓.๑ กฎหมายและระเบียบวินัยที่ควรรู้

๓.๒ ระบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๔. มีเกณฑ์และกิจกรรมการประกวดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารที่มีคุณธรรมดีเด่นเพื่อเป็นต้นแบบในการจัดการความรู้และแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่นๆ

กลยุทธ์ที่ ๒. ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น

ผลลัพธ์ ๑. มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากรส่วนท้องถิ่น

๒. มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัยและค่านิยมในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะปลูกฝังให้บุคลากรท้องถิ่นมีคุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม และประชาชน ในการรณรงค์เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม

กลยุทธ์ที่ ๓. พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส

ผลลัพธ์ ๑. มีแนวทาง กลไก และเครื่องมือในการสอบแข่งขันที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแต่ละสายงาน

๒. การนำร่องศูนย์การประเมิน (Assessment Center) อันจะทำให้การสรรหาบุคคลมีประสิทธิภาพ

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้บุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

เป้าหมาย ๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

๓. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัยในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์และผลลัพธ์

กลยุทธ์ที่ ๑. ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ผลลัพธ์ ๑. มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงาน อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม

๒. มีการบริหารงานโดยยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

กลยุทธ์ที่ ๒. สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัย และความหลากหลายของบุคคล

ผลลัพธ์ ๑. มีการส่งเสริมโครงการหรือกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคลภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. มีการเพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็น อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม

๓. มีการบริหารช่องว่างระหว่างวัยและความหลากหลายของบุคคลอันช่วยทำให้บุคลากรในช่วงวัยต่างๆ ทำงานด้วยกันได้อย่างสามัคคีและมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

เป้าหมาย ๑. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

กลยุทธ์และผลลัพธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ .พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน

ผลลัพธ์ ๑. มีการจัดทำโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการร่วมกัน

๒. มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. มีฐานข้อมูลกลางที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความรวดเร็วประหยัดและถูกต้อง

กลยุทธ์ที่ ๒. การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในงานทรัพยากรบุคคล

ผลลัพธ์ ๑. มีการปรับปรุงเทคโนโลยีด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. มีการฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์

๓. มีการสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓. การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล

ผลลัพธ์ ๑. มีนวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. มีรูปแบบการจูงใจแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีผลงานสร้างนวัตกรรมแก่องค์กร

๓. มีระบบทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาและเป็นรูปแบบพิเศษที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น Thailand ๔.๐

๔. มีการนำหลักการ Ecosystems มาประยุกต์ใช้กับการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมกับการบริการสาธารณะหรือการดำเนินการอื่นๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การกำกับ ติดตาม และประเมินผล

เป้าหมาย : เพื่อเป็นหลักประกันว่ายุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์และผลลัพธ์

กลยุทธ์ : จัดให้มีหลักเกณฑ์ รูปแบบ เครื่องมือ และตัวชี้วัด สำหรับใช้ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

ผลลัพธ์ ๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ได้มีการนำไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรมและมีผลสำเร็จตามที่กำหนด

๒. ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนา โดยได้รับประโยชน์และสิทธิอย่างเท่าเทียบ โปร่งใส เป็นธรรม ตลอดจน มีความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

๓. มีผลลัพธ์จากการกำกับ ติดตาม และประเมินผล สำหรับใช้ศึกษา วิเคราะห์และถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม

๔. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

ส่วนที่ ๓
หลักสูตรการพัฒนา
****

หลักสูตรการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๑๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

สายงานผู้บริหาร ประกอบด้วยหลักสูตร

- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

สายงานผู้ปฏิบัติ

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

สายงานพนักงานจ้าง

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ส่วนที่ ๔
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

****

วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตกเป็นหน่วยดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

- การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการเฉพาะพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

- การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อหรือโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

- การประชุมเชิงปฏิบัติ หรือการสัมมนา อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ก.อบต. เพชรบูรณ์ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

- การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสม ทำโดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

- ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา จะดำเนินการพัฒนาตามแผนดำเนินงานที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละช่วงหรือตามที่บุคลากรภายในองค์กรมีความพร้อมตลอดจนหลักสูตรการฝึกอบรมจากหน่วยงานและสถาบันต่างๆ กำหนดจัดขึ้นหรือตามความเหมาะสมของแต่ละปีงบประมาณ

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	หัวข้ออบรม/สัมมนา	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ
๑. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร และเรื่องอื่น ๆ ที่จำเป็น และเป็นประโยชน์ต่อการปรับตัว/การปฏิบัติงาน รวมทั้งรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองที่มีต่อหน่วยงาน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	บุคลากรที่บรรจุเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรโดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ๑ ปี	• บรรยายพิเศษ“บุคลากรใหม่และองค์กรในช่วงปรับเปลี่ยน” • วิดีทัศน์แนะนำองค์กร • การทำงานเป็นทีม • ทัศนคติ จริยธรรม คุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ • ความก้าวหน้าและการพัฒนา • สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ • บทบาทภาระหน้าที่ของบุคลากรในยุคการพัฒนา • พระราชบัญญัติและกฎระเบียบที่บุคลากรใหม่ควรรู้ • สัมมนาองค์กรของเรา • Campus Tour	บรรยาย อภิปราย สัมมนา กิจกรรมกลุ่ม วิดีทัศน์ และวิธีการอื่นๆ ที่เห็นเหมาะสม	ใช้เวลาอบรม ๑-๕ วัน ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความจำเป็นของหน่วยงาน	๖๐,๐๐๐

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก (ต่อ)

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	หัวข้ออบรม/สัมมนา	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ
๒. โครงการฝึกอบรมระดับปฏิบัติการวิชาการ (พนักงานส่วนตำบล) ๒.๑) หลักสูตรความรู้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ๒.๒) หลักสูตร ๕ ส.และความปลอดภัย ๒.๓) หลักสูตรการพัฒนาเทคนิคหรือประสิทธิภาพในการทำงาน ๒.๔) หลักสูตรมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม สำหรับพนักงาน ๒.๕) หลักสูตรวินัยพนักงานการดำเนินการทางวินัย และวินัยที่ดีในการทำงาน ๒.๖) หลักสูตรปฏิบัติการทางจิตวิทยาในการให้บริการ ๒.๗) หลักสูตรอื่น ๆ โดยจะพิจารณาตามข้อมูลความจำเป็นของการฝึกอบรม (TN) ในขณะนั้น ประกอบด้วย (๑) ความรักองค์กร (๒) การพัฒนาพฤติกรรมการบริการ (๓) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร การปฏิบัติหน้าที่และเรื่องอื่น ๆ ที่จำเป็น และเป็นประโยชน์ต่อการปรับตัว/การปฏิบัติงานรวมทั้งรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองที่มีต่อหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมถึงการให้การบริการแก่ประชาชน และหน่วยงานอื่น	บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรในระดับผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง	• บรรยายพิเศษ วิดีทัศน์ • การทำงานเป็นทีม • ทัศนคติ จริยธรรม คุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ • ความก้าวหน้าและการพัฒนา • สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ • บทบาทภาระหน้าที่ของบุคลากรในยุคการการพัฒนา • พระราชบัญญัติและกฎระเบียบที่ควรรู้ • สัมมนาองค์กรของเรา” Campus Tour	บรรยาย อภิปราย สัมมนา กิจกรรมกลุ่ม วิดีทัศน์ และวิธีการอื่น ๆ ที่เห็นเหมาะสม	ใช้เวลาอบรม ๑-๕ วัน ตามโครงการและหลักสูตร ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความจำเป็นของหน่วยงาน	๑๒๐,๐๐๐

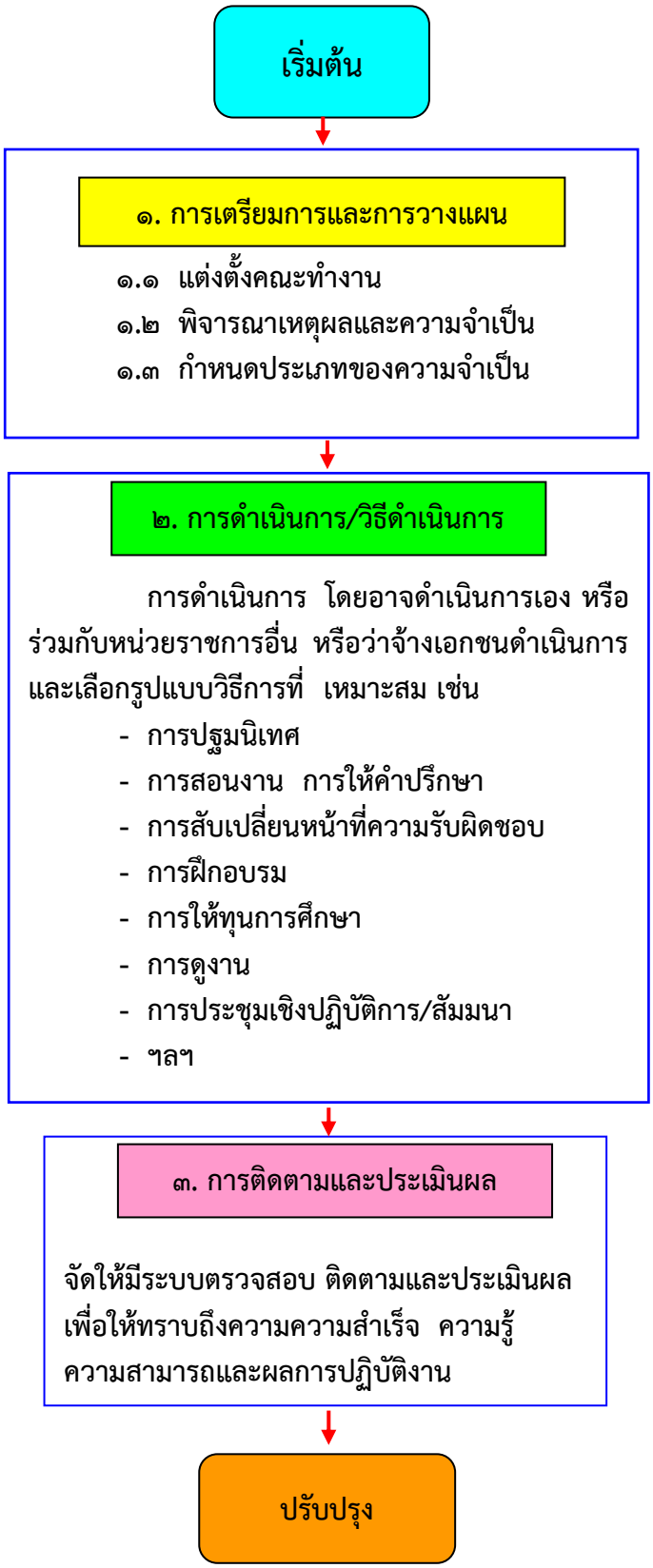
แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก (ต่อ)

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	หัวข้ออบรม/สัมมนา	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ
๓. โครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บังคับบัญชา และหัวหน้าส่วนราชการ ๓.๑) หลักสูตรการเป็นหัวหน้างาน ๓.๒) หลักสูตร ๕ ส. และความปลอดภัย ๓.๓) หลักสูตรเพื่อพัฒนาเทคนิคและประสิทธิภาพการทำงานสำหรับหัวหน้า ๓.๔) การบริหารจัดการที่ดี สำหรับองค์กร ๓.๕) หลักสูตรการตรวจสอบภายใน และการควบคุมภายใน ๓.๖) หลักสูตรมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม ของหัวหน้างาน ๓.๗) หลักสูตรวินัยพนักงาน และการดำเนินการทางวินัย ๓.๘) หลักสูตรอื่น ๆ ซึ่งจะพิจารณาตามข้อมูลความจำเป็นในการฝึกอบรม (TRAINING NEED) ประกอบด้วย (๑) ภาวะผู้นำ (๒) การพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงาน (๓) การพัฒนาพฤติกรรม การบริหารและการบริการ (๔) การบริหารความเปลี่ยนแปลง (๕) การพัฒนาระบบการควบคุมภายใน (๖) คุณธรรมผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานองค์กร (๗) การบริหารงานบุคคล	เพื่อให้บังคับบัญชา/หัวหน้าส่วนราชการ ได้ตระหนักและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะการบริหารที่สำคัญและจำเป็น เพื่อช่วยสร้างความพร้อมให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล	ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าส่วนราชการ หรือเป็นผู้บริหารหน่วยงาน และไม่เคยเข้าร่วมอบรมโครงการพัฒนาตามหลักสูตรดังกล่าว	• นโยบายและทิศทางการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในองค์กร • ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่สำคัญ ๆ • ประสบการณ์ในการบริหารจัดการของบังคับบัญชาในองค์กร	บรรยาย/อภิปราย สัมมนา กรณีศึกษา และวิธีการอื่น ๆ ที่เห็นเหมาะสม	ใช้เวลาอบรม ๑-๕ วัน ตามโครงการและหลักสูตร ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความจำเป็นของหน่วยงาน	๒๐๐,๐๐๐

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก (ต่อ)

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	หัวข้ออบรม/สัมมนา	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ
๔. โครงการฝึกอบรมผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก	เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น/เข้าใจในบทบาทหน้าที่ และ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะการบริหารที่สำคัญและจำเป็น เพื่อช่วยสร้างความพร้อมให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล	ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นทุกคน	• นโยบายและทิศทางการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในองค์กร • ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่สำคัญ ๆ	บรรยาย/อภิปราย สัมมนา กรณีศึกษา และวิธีการอื่น ๆ ที่เห็นเหมาะสม	ใช้เวลาอบรม๑-๕ วัน ตามโครงการและหลักสูตร ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความจำเป็นของหน่วยงาน	๑๐๐,๐๐๐
๕. โครงการอื่นๆ ที่สามารถกำหนดภายหลัง ตามความจำเป็นและสถานการณ์						๖๐,๐๐๐

ส่วนที่ ๕
แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ ๖
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
****

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ เพื่อให้เป็นข้าราชการแบบมืออาชีพ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตกจะดำเนินการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตกในแต่ละปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

แผนงานงบประมาณ/โครงการ	ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
สำนักปลัด	
ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ	๒๔๐,๐๐๐
- เพื่อจ่ายเป็นรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเลือกตั้ง การจัดงาน จัดนิทรรศการ การประกวด การแข่งขัน การฝึกอบรมสัมมนา การเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก เป็นต้น	
- โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐,๐๐๐
กองคลัง	
ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ	๘๐,๐๐๐
- เพื่อจ่ายเป็นรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเลือกตั้ง การจัดงาน จัดนิทรรศการ การประกวด การแข่งขัน การฝึกอบรมสัมมนา การเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก เป็นต้น	
กองช่าง	
ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ	๓๐,๐๐๐
- เพื่อจ่ายเป็นรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเลือกตั้ง การจัดงาน จัดนิทรรศการ การประกวด การแข่งขัน การฝึกอบรมสัมมนา การเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก เป็นต้น	

ส่วนที่ ๗
การติดตามและประเมินผล

****

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการพัฒนาความรู้ของบุคลากรภายในองค์กร ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาตามแบบที่กำหนด ภายใน ๗ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล เพื่อทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานในวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่ผ่านมา โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา

๓. นำผลการติดตามประเมินผลของคณะกรรมการ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงานต่อไป