

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากพองฝั่งตะวันออก ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

๑. หลักการและเหตุผล

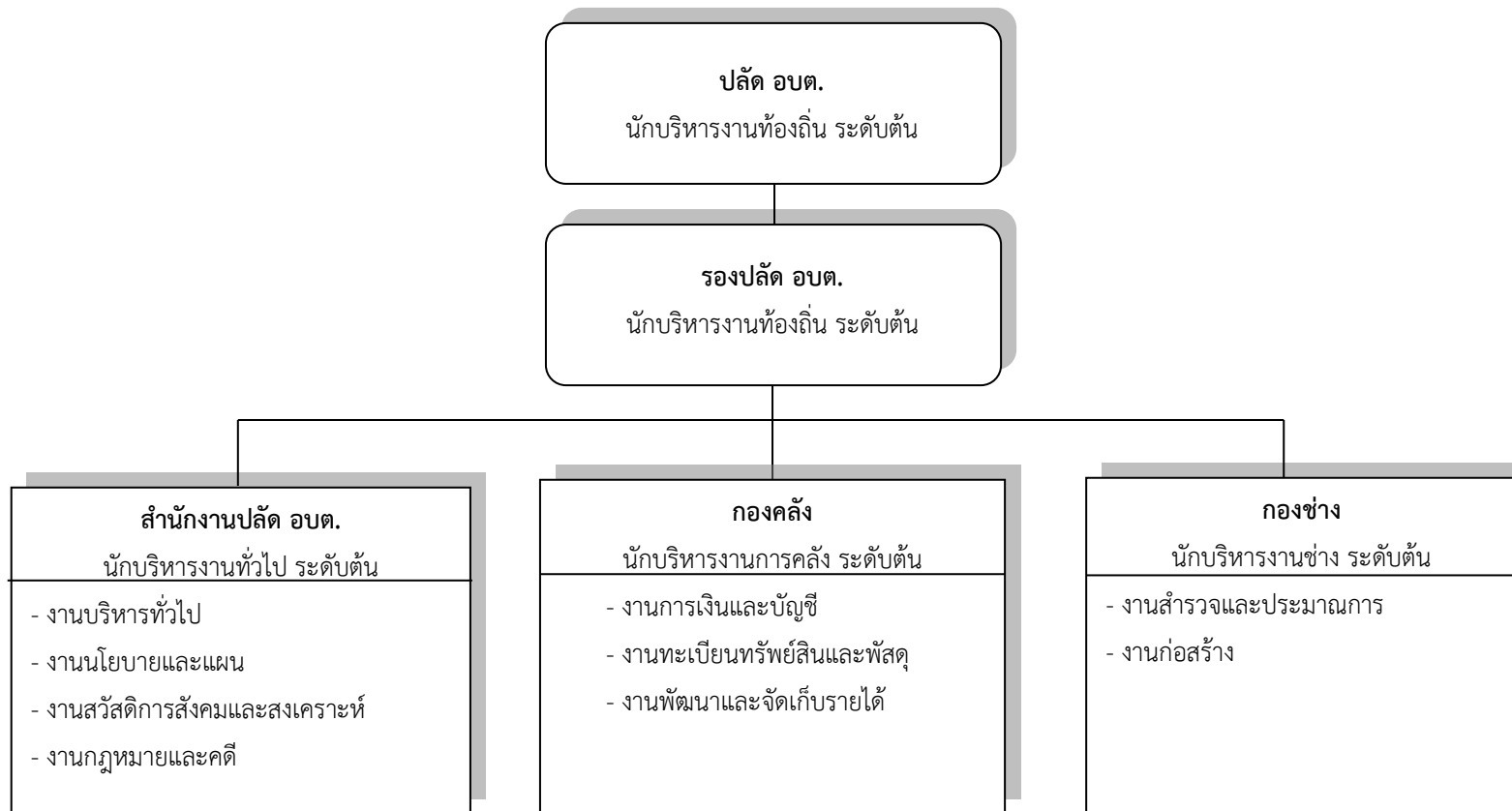
ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา นั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ เป็นต้น
- (๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
- (๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
- (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
- (๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

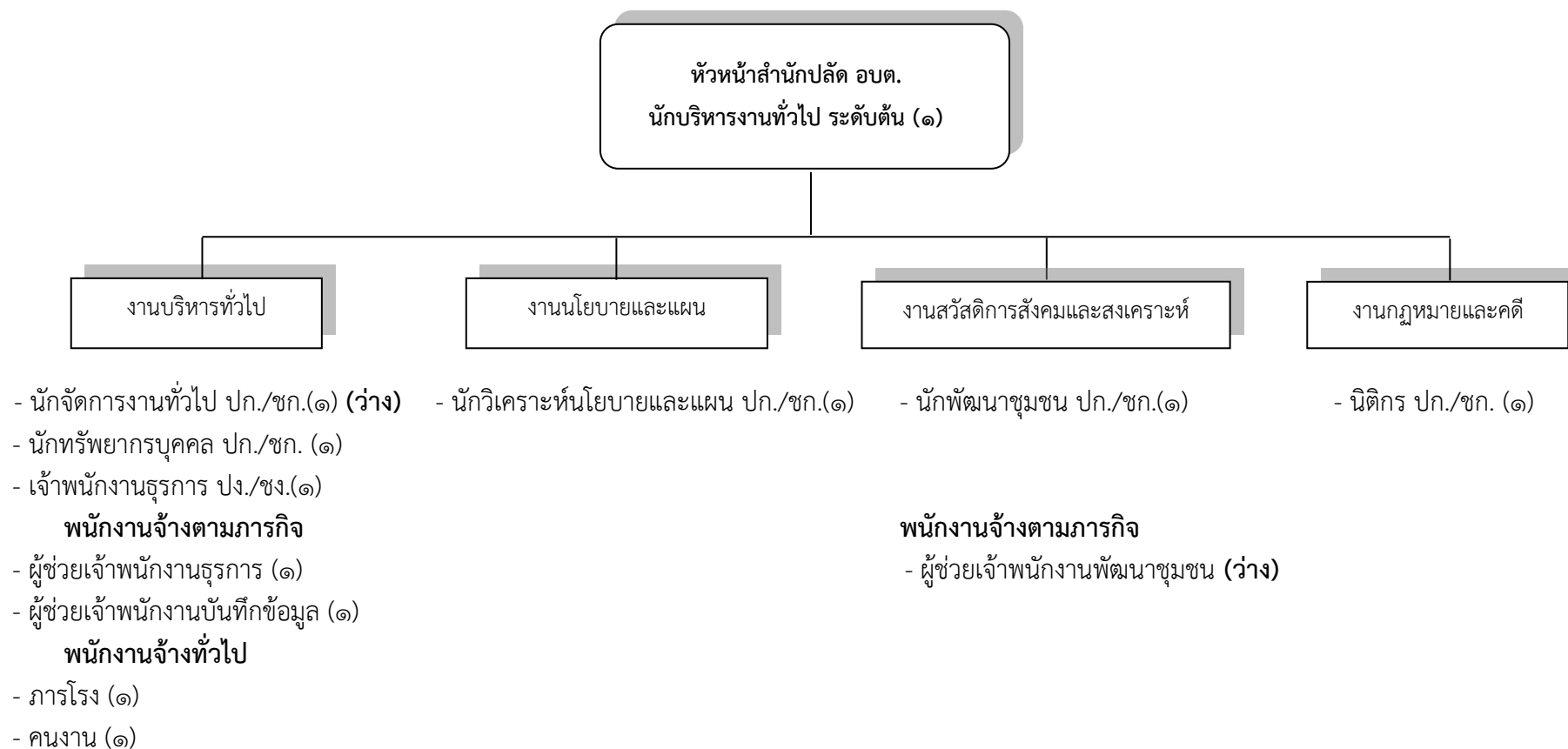
เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลปากพองฝั่งตะวันออก จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากพองฝั่งตะวันออก ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลปากพองฝั่งตะวันออก ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.ปากพั่นฝั่งตะวันออก

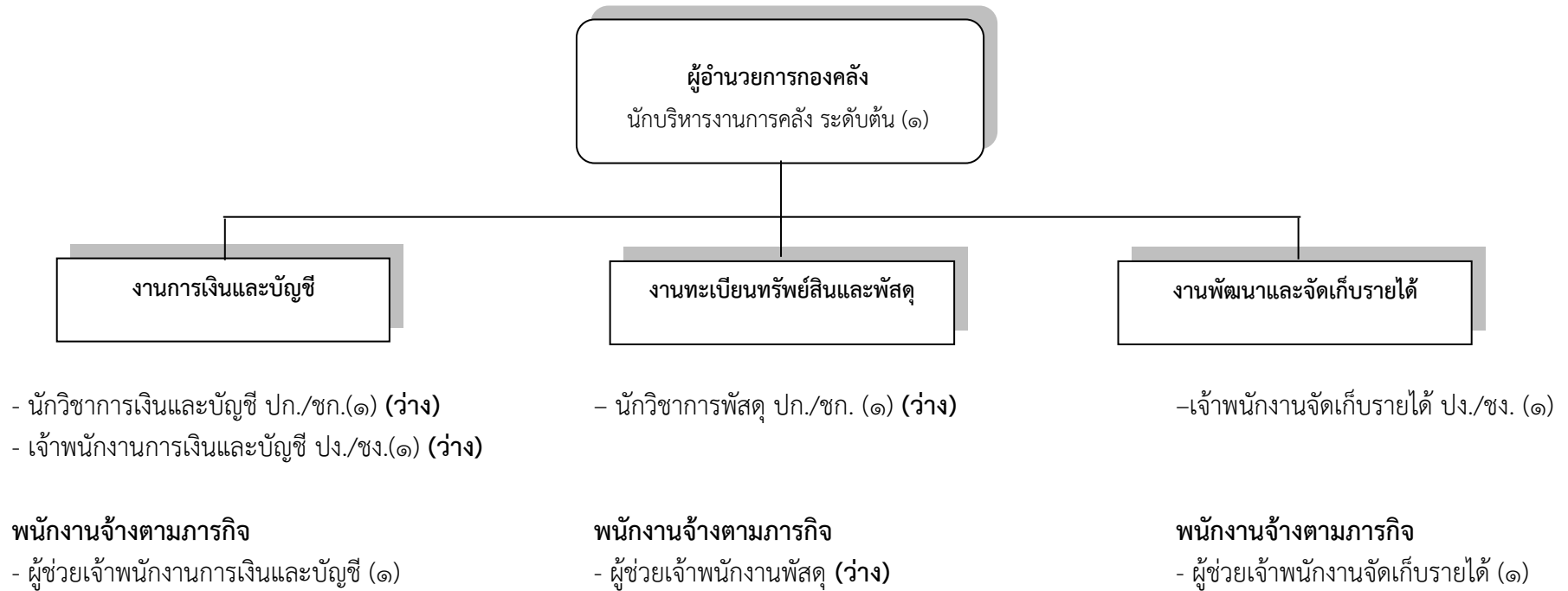


โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



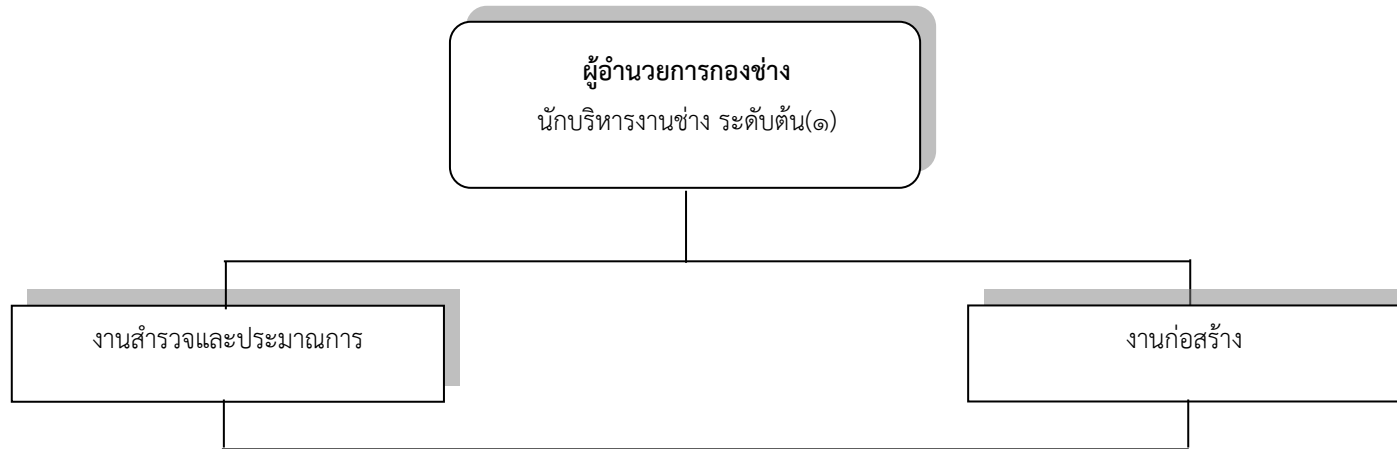
ระดับตำแหน่ง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	๑	๒	๓	๑	-	๒	๓

โครงสร้างกองคลัง



ระดับตำแหน่ง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	๑	-	๓	๑	-	-	๓

โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

ระดับ	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีขอบข่ายงานที่กว้างขวางอีกทั้ง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขต อบต. ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นตามความจำเป็นและสมควร
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขต อบต. ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ จะเห็นได้ว่าพนักงานส่วนตำบลจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบ กฎหมายตามหน้าที่และเทคนิค ทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานส่วนตำบลมีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ไม่มีคุณธรรมและจริยธรรม และทักษะในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะบริหารงานและปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กร และประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลปากพองฝั่งตะวันออก ได้วิเคราะห์เป็น ๓ ส่วนดังนี้

๑. การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง

- ๑.บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในพื้นที่และภูมิลำเนาใกล้เคียง
- ๒.มีระดับความรู้ตั้งแต่ปริญญาตรี
- ๓.มีการพัฒนาศึกษาความรู้เพิ่มเติม
- ๔.เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว

จุดอ่อน

- ๑.บุคลากรเป็นคนในชุมชนทำให้ใช้ระบบยึดหยุ่นมากเกินไป
- ๒.บุคลากรมีภาระหนี้สิน

๒.การวิเคราะห์ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

จุดแข็ง

- ๑.บุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานก่อนมาบรรจุ
- ๒.บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน

- ๑.บรรจุบุคลากรยังไม่ครบตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.การวิเคราะห์องค์กร

จุดแข็ง

- ๑.บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในภูมิลำเนาและใกล้เคียงทำให้รู้ถึงสภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
- ๒.บุคลากรมีความคุ้นเคยระหว่างชุมชน

จุดอ่อน

- ๑.มีระบบกลุ่ม พรรคพวก เครือญาติ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ตามระเบียบหรือ

ปฏิบัติตามขั้นตอน

จากหลักการและเหตุผลและการวิเคราะห์ดังกล่าว พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากพองฝั่งตะวันออก จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน คุณธรรมและจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลปากพองฝั่งตะวันออก ในการปฏิบัติงานราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากพองฝั่งตะวันออก

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากพองฝั่งตะวันออก ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากพองฝั่งตะวันออก ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน

การเตรียมการและการวางแผน

(๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| - นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| - นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |

(๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน สมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

การดำเนินการพัฒนา

(๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การ

คัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนาและเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนาทางวิชาการ เป็นต้น

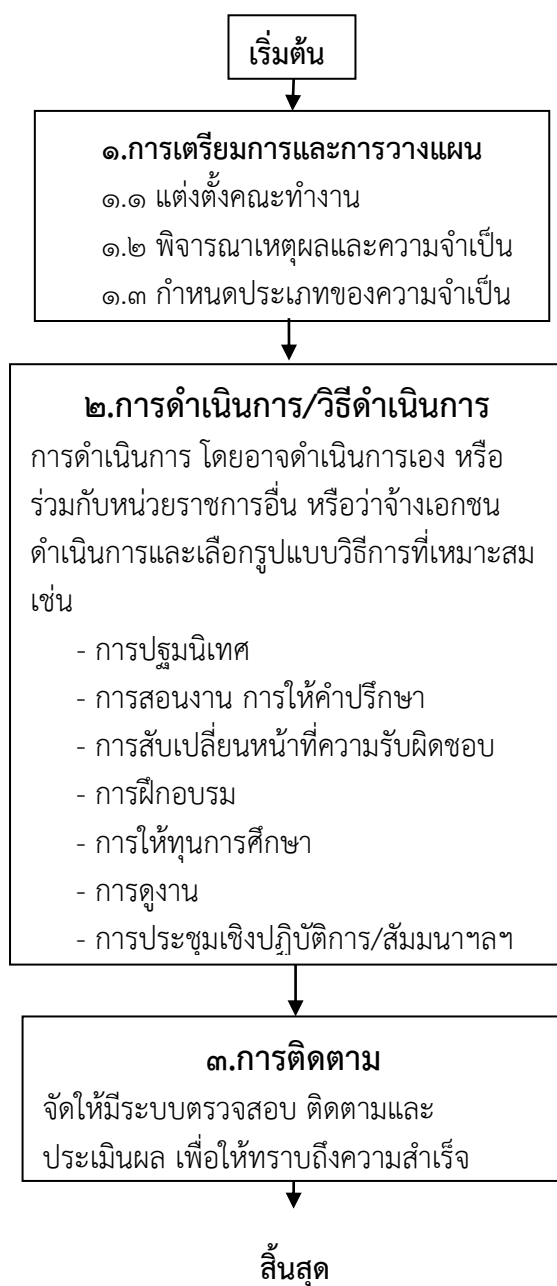
(๒) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา

โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจะทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วม สมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



๕. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลปากพั่นฝั่งตะวันออก กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลปากพั่นฝั่งตะวันออกจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลปากพั่นฝั่งตะวันออก จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการหรือองค์การบริหารส่วนตำบลปากพั่นฝั่งตะวันออกเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- (๓) การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๔) การฝึกอบรม
- (๕) การให้ทุนการศึกษา
- (๖) การดูงาน
- (๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร
อบต.ปากพนังฝั่งตะวันออก อ.ปากพนัง จ.นครศรีธรรมราช

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<u>การพัฒนาด้านบุคลากร</u> ๑.ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตรดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - การพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ๒.ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา ๓.สนับสนุนให้พนักงานและพนักงานจ้าง ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่างๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่นๆ - ให้ทุนการศึกษาหรืออนุญาตให้ศึกษาต่อระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ - ดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	ต.ค.๒๕๖๑-ต.ค.๒๕๖๓ ต.ค.๒๕๖๑-ต.ค.๒๕๖๓ ต.ค.๒๕๖๑-ต.ค.๒๕๖๓	งบ อบต. งบ อบต. งบ อบต.	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<u>การพัฒนาด้านจริยธรรมและคุณธรรม</u> ๑.ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒.การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๓.การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔.มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่นๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	ต.ค.๒๕๖๑-ต.ค.๒๕๖๓	งบ อบต.	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<u>การพัฒนาด้านอื่นๆ</u> ๑.ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒.ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓.ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส.	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่นๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงานและสถานที่บริการประชาชน	ต.ค.๒๕๖๑ – ต.ค. ๒๕๖๓	งบ อบต.	

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ที่	โครงการ	ตัวชี้วัดระดับ ผลผลิต	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑.	โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรในสังกัด	จำนวนผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	เพื่อพัฒนาความรู้และ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานส่วน ตำบลและ พนักงานจ้าง	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ต.ค.๖๑-ต.ค.๖๓	ได้รับความรู้และนำมา ประยุกต์ใช้ในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักงานปลัด
๒.	โครงการพัฒนาด้าน คุณธรรมและจริยธรรม	จำนวนผู้เข้ารับ การพัฒนาไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	เพื่อพัฒนาเสริมสร้าง ธรรมและจริยธรรมใน การปฏิบัติงานของ บุคลากร	บุคลากรในสังกัด ทุกคน	๓๐,๐๐๐	ต.ค.๖๑-ต.ค.๖๓	บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานเพื่อบริการ ประชาชนและดำเนิน ชีวิตได้อย่างปกติสุข	สำนักงานปลัด
๓.	โครงการพัฒนาผู้บริหาร ท้องถิ่นและสมาชิกสภา อบต.	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	เพื่อพัฒนาความรู้ที่ ได้มาประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงาน	ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภา อบต.	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ต.ค.๖๑-ต.ค.๖๓	ผู้เข้าร่วมโครงการนำ ความรู้ที่ได้รับมาใช้ใน การทำงานในองค์กรได้ อย่างดี	สำนักงานปลัด
๔.	โครงการสัมมนาและ ฝึกอบรมตำแหน่งผู้บริหาร (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	จำนวนครั้งในการ เข้ารับการอบรม และสัมมนา	เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการ ทำงานของผู้บริหาร	พนักงานใน ตำแหน่งผู้บริหาร ทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ต.ค.๖๑-ต.ค.๖๓	มีความรู้และวิสัยทัศน์ใน การทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ
๕.	โครงการสัมมนาและ ฝึกอบรมพนักงานและ พนักงานจ้าง(จัดโดย หน่วยงานภายนอก)	จำนวนครั้งในการ เข้ารับการอบรม และสัมมนา	เพื่อพัฒนาความรู้และ การปฏิบัติงานใน หน้าที่	พนักงานส่วน ตำบลและ พนักงานจ้าง	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ต.ค.๖๑-ต.ค.๖๓	มีความรู้และปฏิบัติงาน ในหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ

ที่	โครงการ	ตัวชี้วัดระดับ ผลผลิต	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๖.	โครงการสนับสนุนการศึกษาให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท	จำนวนผู้ได้รับการสนับสนุน	เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถชอบบุคลากรให้สูงขึ้น	ตามจำนวนที่ได้รับการคัดเลือกให้ศึกษาต่อ	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ต.ค.๖๑-ต.ค.๖๓	ผู้เข้ารับการศึกษามี ความรู้ความสามารถ เพิ่มขึ้นและมีบุคลากรที่มีคุณภาพ	สำนักงานปลัด
๗.	โครงการพัฒนาด้านคอมพิวเตอร์	จำนวนผู้เข้ารับอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	บุคลากรในสังกัดทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ต.ค.๖๑-ต.ค.๖๓	ผู้เข้ารับการอบรมได้นำ ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	สำนักงานปลัด

๖. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลปากพ่องค์จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

(๑) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะเวลาหนึ่ง

(๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

(๓) การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลปากพ่องค์ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลฯ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| ๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากพ่องค์ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓.หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๔.ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕.ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖.นักทรัพยากรบุคคล | เป็นกรรมการ |

ให้คณะกรรมการ ฯ ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา และรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะที่ได้จากการติดตามและประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗.บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากพ่องค์สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้มีครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวเหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

.....

