



แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเป่ง

อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

คำนำ

การบริหารบุคลากรของราชการส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชน โดยบุคลากรในพื้นที่ต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวคิด ของรัฐ บาล กระทรวง กรม เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งบางภารกิจต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย คล่องตัว และเสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรอบรู้ มีความพร้อมที่จะสนองตอบต่อภารกิจของท้องถิ่น ในแต่ละด้านตามยุทธศาสตร์การพัฒนา การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ ได้จัดทำขึ้น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ หลักการและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเอง เป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บังคับบัญชา ทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายและเป็นไปตามนโยบายที่ผู้บริหารวางไว้ บุคลากรในสังกัดสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตลอดจนสามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป สมดัง วิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากรที่ตั้งไว้ว่า “ท้องถิ่นพัฒนา แก้ปัญหาสังคม สร้างชุมชนให้เข้มแข็ง”

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ

กันยายน ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับโลก เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมใน ห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะ พัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนด เป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความ เหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ เลือกรูปแบบการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อ เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง (Training Needs) ซึ่งจะต้อง ทำการศึกษา วิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตำแหน่งต่างๆ ทั้งใน ด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการ พัฒนาด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของ งานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรม จริยธรรม ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัด ราชบุรี จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้ง ยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยในการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์งานการเงิน งานด้านช่าง ฯ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดังต่อไปนี้

๑. เตรียมการและวางแผน
๒. การดำเนินการพัฒนา
๓. การติดตามและประเมินผล

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ ท้องถิ่นพัฒนา แก้ปัญหาสังคม สร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ”

พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
๒. สร้างผู้นำที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศในระดับอาเซียน
๓. พัฒนาขีดความสามารถและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
๔. ส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการที่มีคุณค่าต่อสังคม เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรภาครัฐ
๕. เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อสังคมและส่วนร่วม
๖. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เหมาะสมและเป็นธรรม

/เพื่อให้การพัฒนา...

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ สอดรับกับวิสัยทัศน์และพันธกิจในการบริหารบุคลากรดังกล่าวขององค์กร ให้บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในส่วนของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม รวมทั้งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ตามยุทธศาสตร์การพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕	แนวทาง
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กรและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑. พัฒนาการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. ส่งเสริมประชาธิปไตยและการจัดการเลือกตั้ง ๓. สนับสนุนการให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

จากยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ ได้นำมากำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กร

เป้าประสงค์

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ มีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจและอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ

๒. จำนวนบุคคลที่ผ่านการสรรหาบุคลากรได้ ตามแผนอัตรากำลัง

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ

โครงการ/กิจกรรม

๑.๑ โครงการอบรม สัมมนา/ บรรยายเกี่ยวกับการวิเคราะห์อัตรากำลัง

๑.๒ โครงการติดตามการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๒. สร้างระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจและอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการ/กิจกรรม

๒.๑ การจัดทำแผนสรรหาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ ทุกระดับ ให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ สู่วิถีความเป็นเลิศในระดับอาเซียน

เป้าประสงค์

๑. ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๒. บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร เพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร
๒. ร้อยละของผู้บริหารแต่ละระดับที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร
๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียม

ความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)

กลยุทธ์

๑. สร้างระบบพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ

โครงการ/กิจกรรม

- ๑.๑ การจัดทำแผนพัฒนาพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารทุกระดับ (ระดับต้น ระดับกลางและระดับสูง)
๒. ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีศักยภาพ มีความเป็นผู้นำพร้อมขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร

โครงการ/กิจกรรม

- ๒.๑ โครงการพัฒนาผู้บริหาร ระดับต้น
- ๒.๒ โครงการพัฒนาผู้บริหาร ระดับกลาง
- ๒.๓ โครงการพัฒนาผู้บริหาร ระดับสูง
- ๒.๔ โครงการเพิ่มพูนศักยภาพ ผู้บริหารระดับสูง

๓. สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร

โครงการ/กิจกรรม

๓.๑ โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อม สู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)

- ๓.๒ การจัดทำฐานข้อมูลรายชื่อ ผู้มีศักยภาพที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กรทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้องค์กรมีความเข้มแข็ง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

เป้าประสงค์

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองกบ มีความร่วมมือด้านนโยบาย ศิลปวัฒนธรรมและด้านอื่นๆกับหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร

๒. บุคลากรภายในสังกัด มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่มีความร่วมมือทางนโยบาย ศิลปวัฒนธรรมและด้านอื่นๆระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร

๒. จำนวนกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้สึกร่วมกัน ความตระหนักถึงหน้าที่ในการทำงานในการพัฒนาองค์กร

๓. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และให้ตระหนักถึงว่าทุกคนเป็นประชากรอาเซียน โดยการจัดประชุมอบรมดูงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมหรืออื่นๆ

กลยุทธ์

๑. สนับสนุนการสร้างความร่วมมือด้านวิชาการ ศิลปวัฒนธรรม และด้านอื่นๆกับหน่วยงานต่างๆ
โครงการ/กิจกรรม

๑.๑ โครงการ/กิจกรรมประสานความร่วมมือด้านวิชาการ ศิลปวัฒนธรรมและด้านอื่นๆกับหน่วยงานต่างๆ

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปประชุม/ดูงาน/แลกเปลี่ยนวัฒนธรรม
โครงการ/กิจกรรม

๒.๑ โครงการ/ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านต่างๆของกลุ่มประเทศอาเซียน

๒.๒ โครงการอบรมภาษาอังกฤษ / ภาษาอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจ ขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองกบ

เป้าประสงค์

๑. ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๑. ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประมวลผลได้เป็นปัจจุบัน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
โครงการ/กิจกรรม

๑.๑ โครงการสำรวจความต้องการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาระบบ

๑.๒ โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๓ โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. ส่งเสริมการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกัน
โครงการ/กิจกรรม

๒.๑ โครงการอบรมการใช้งานระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๒ โครงการติดตามประเมินผลการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
เพื่อปรับปรุงระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองกบ มีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไว้ในองค์กร

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จ ของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

๒. ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน

๔. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก
นโยบาย

๕. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม อยู่ในระดับ มาก

๗. จำนวนหน่วยงานที่มีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)

กลยุทธ์

๑. สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
โครงการ/กิจกรรม

๑.๑ โครงการชี้แจงพจนานุกรมสมรรถนะ

๑.๒ โครงการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

๑.๓ โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (individual Development Plan: IDP)

๒. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ
โครงการ/กิจกรรม

๒.๑ โครงการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะได้แก่ การบริการ/การสื่อสาร/ภาวะผู้นำ/การทำงาน
เป็นทีม /ความเชี่ยวชาญในงาน ฯลฯ

๒.๒ โครงการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจหลัก/ตามนโยบาย ได้แก่ ด้านงบประมาณ การบัญชี/
พัสดุ/การจัดทำแผน/การบริหารงานบุคคล/วิชาการ ฯลฯ

๒.๓ โครงการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถของบุคลากรภายในองค์กร

๒.๔ โครงการพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร
โครงการ/กิจกรรม

๓.๑ โครงการสนับสนุนทุนการเข้าร่วมประชุม การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติงาน การดูงาน และ
การสัมมนาทางวิชาการ

๓.๒ โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยกับชุมชนและท้องถิ่น

๓.๓ สร้างระบบกลไกในการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม

๔. พัฒนารูปแบบสวัสดิการ/สิ่งจูงใจ และกำหนดผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและ
ผลงาน

โครงการ/กิจกรรม

๔.๑ โครงการจัดทำระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ
สูง (Talent Management)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ ด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ มีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและ
บริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ในการบริหารจัดการ
๒. ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารจัดการของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก
๓. จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ
๔. ร้อยละของหน่วยงานที่มีการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

ทราบก่อนการประเมิน

กลยุทธ์

๑. ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล

โครงการ/กิจกรรม

- ๑.๑ การบรรยายพิเศษเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ

โครงการ/กิจกรรม

- ๒.๑ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

- ๒.๒ การจัดทำคู่มือผู้บริหาร คู่มือการปฏิบัติงานต่างๆ

๓. ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติตามจรรยาบรรณและวิชาชีพ

โครงการ/กิจกรรม

- ๓.๑ โครงการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวเกี่ยวกับจรรยาบรรณและวิชาชีพ

- ๓.๒ โครงการด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

๔. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม

- ๔.๑ การพัฒนาระบบการประเมิน ผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนผลงานและสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมและสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ

๒. จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุงสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจาก

สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด

๓. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา

/กลยุทธ์...

กลยุทธ์

๑. สร้างแผนปฏิบัติการ พัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผาสุกของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน
โครงการ/กิจกรรม

- ๑.๑ โครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)
- ๑.๒ กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในที่ทำงาน
- ๑.๓ กิจกรรมนันทนาการสำหรับบุคลากรในองค์กร
- ๑.๔ โครงการส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากร
- ๑.๕ กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์/บำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ (จิตสาธารณะ)
- ๑.๖ โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. องค์กรบริหารส่วนตำบล จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๔. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
๕. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๖. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๗. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๘. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
๙. งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
๑๐. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งาน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๑. องค์กรบริหารส่วนตำบล จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๑๒. องค์กรบริหารส่วนตำบล มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุ ประสิทธิภาพ
๑๓. บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๑๔. บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ขององค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์
๒. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

/๔. บุคลากร...

๔. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๕. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน
๖. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๗. วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
๘. องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๙. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ
๑๑. เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคน ยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
๑๒. บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
๑๓. องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการสร้างและส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

โอกาส (Opportunities : O)

๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๔. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง
๘. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๙. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๑๐. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

อุปสรรค (Threat : T)

๑. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
๒. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขาดแคลน บุคลากรในบางสาขา
๓. กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
๔. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ
๕. ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน
๖. การยี่ดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๗. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร
๘. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม

ประเภท	ชาย	หญิง
พนักงานส่วนตำบล	๕	๑๒
ลูกจ้างประจำ	๑	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗	๒๒
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๑	๒
รวม	๒๔	๓๗

๑. สำนักงานปลัด

ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทั่วไป งานธุรการ งานพิมพ์ติด งานการเจ้าหน้าที่ งานสิทธิสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติตำบล งานนิติกร งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่ ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรารวมและพนักงานจ้าง ๑๖ ตำแหน่ง ๒๓ อัตรารวม

/ ๒. กองคลัง...

๒. กองคลัง

ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี และขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบ การแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา และพนักงานจ้าง ๔ ตำแหน่ง ๗ อัตรา

๓. กองช่าง

ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทำหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา การวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การวางแผนโครงการ สำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล งานส่งเสริม สืบสาน เผยแพร่และฟื้นฟูศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตราและพนักงานจ้าง ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

๕. กองสวัสดิการสังคม

ทำหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม การสำรวจข้อมูลเบื้องต้นในเขตพัฒนาชุมชนเพื่อจัดทำแผนงาน ดำเนินการและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชน ให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน การส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรีเพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัวในด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตราและพนักงานจ้าง ๒ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดขึ้น จะเห็นได้ว่าพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายอำนาจหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ ไม่มีความรู้ความเข้าใจ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะบริหารงานและปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กร ประชาชน และผู้มาติดต่อขอรับบริการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ ได้วิเคราะห์ในส่วนของตัวเองพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตำแหน่งหน้าที่และตัวองค์กร ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ตัวพนักงานส่วนตำบล

จุดแข็ง

- บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และภูมิลำเนาใกล้เคียงกับ อบต.
- มีระดับความรู้ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป
- มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
- มีประสบการณ์ในการทำงานก่อนเข้ารับการบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
- มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน

- บุคลากรบางส่วนยังมีระดับความรู้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ
- ไม่กล้าตัดสินใจนำเสนอความคิดและแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ
- บุคลากรส่วนใหญ่มีเงินเดือน ค่าตอบแทนน้อย มีรายได้ไม่เพียงพอ
- ขาดความรู้ในเรื่องการเมือง เศรษฐกิจและสังคม

๒. การวิเคราะห์ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

จุดแข็ง

- บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง
- บุคลากรบางส่วนมีความรู้ในการปฏิบัติงานและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนด

ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

จุดอ่อน

- บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากกว่างานในหน้าที่ตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (Cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จะนำพองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result based Management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (Performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่ การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการวิเคราะห์ความเป็นไปได้และความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของแต่ละบุคคล (Individual Scorecards)

/ ความต้องการ...

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในการพัฒนาการปฏิบัติงาน

๑. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมี ทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
๔. ประชาสัมพันธ์ วิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานจ้างทุกคน
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม
๖. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวกต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งได้แก่ การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ

๑.๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ

๑.๔ เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

๑.๕ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ

๑.๖ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ

๑.๗ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

๑) ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒) ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔) ด้านการบริหาร

๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑.๘ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นประโยชน์แก่ประชาชนผู้รับบริการ

๒. เป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ พนักงานส่วนตำแหน่งที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ พนักงานส่วนตำแหน่งได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒.๓ พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี

๒.๕ มีการจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรม ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ ซึ่งประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาในด้านการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้ง ต่อคนต่อปี

/ เป้าหมายเชิงคุณภาพ...

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ ทุกคนที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี (ตารางแสดงเป้าหมายการเข้ารับการพัฒนา)

ตารางแสดงเป้าหมายการเข้ารับการพัฒนา

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	หน่วยงานที่ดำเนินการ	เป้าหมายการเข้ารับการพัฒนา	หมายเหตุ
๑	ตำแหน่งผู้บริหาร	อบต.ดำเนินการเอง/ ส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ	ทุกหลักสูตร อย่างน้อย ๑ หลักสูตร	ยกเว้น ตีตราราชการ หรือเป็นหลักสูตร เฉพาะตำแหน่ง
๒	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน	อบต.ดำเนินการเอง/ ส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ	ทุกหลักสูตร อย่างน้อย ๑ หลักสูตร	ยกเว้น ตีตราราชการ หรือเป็นหลักสูตร เฉพาะตำแหน่ง
๓	พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง ที่ได้รับ การบรรจุแต่งตั้งใหม่	อบต.ดำเนินการเอง/ ส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ	ต้องผ่านการปฐมนิเทศ ทุกคน	

ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ ภายใต้อำนาจการบังคับบัญชาของตนเอง

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

การพัฒนาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี โดยมุ่งเน้นการสร้างคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นสำคัญ โดยการพัฒนานั้นให้ความสำคัญแก่ตัวผู้มีความประสงค์ที่จะเข้ารับการอบรมเป็นหลัก ทั้งในด้านความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรม เนื้อหาการอบรม ระดับความยากง่ายและเทคนิควิธีการเรียนรู้ เพื่อให้ตรงกับความต้องการ ความต้องการและความสามารถของผู้ที่มีความประสงค์เข้ารับการฝึกอบรมก็ตาม หลักสูตรการพัฒนาเน้นให้ความสำคัญกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ โดยมุ่งเน้นให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยการสอบถามความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรม หรือการจัดหลักสูตรการพัฒนาให้ตรงตามความต้องการ ความรู้ ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม จากแบบสอบถามทั้งหมด ๒๔ ชุด ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒๑ ชุด โดยสรุปผลการประเมินได้ว่า มีผู้ที่สนใจเข้ารับการอบรมใน **หลักสูตรความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง เป็นอันดับที่หนึ่ง** หลักสูตรระเบียบกฎหมาย เป็นอันดับที่สอง และความรู้ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ เป็นอันดับที่สาม โดยให้ความสนใจในการฝึกอบรมทั้งภายในและหน่วยงานภายนอก

การพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ ในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยหนึ่งหลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ซึ่งจากการสำรวจสามารถสรุปหลักสูตรการพัฒนาได้ ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง หลักสูตรการฝึกอบรมประจำตำแหน่งต่างๆ เป็นต้น

๓. หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น เรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๖. หลักสูตรอื่นๆ ที่จำเป็น ได้แก่ การพัฒนาความรู้ด้านภาษาและวัฒนธรรมของต่างประเทศเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน เป็นต้น

/ ทั้งนี้ สามารถสรุป...

ทั้งนี้ สามารถสรุปหลักสูตร/หัวข้อที่พนักงานมีความประสงค์ในการพัฒนา (ข้อมูลจากการสำรวจโดยรวบรวมจากแบบสอบถาม) ได้ดังนี้

สำนักงานปลัด อบต. ประกอบด้วย

- ระเบียบฯ ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาและแนวทางปฏิบัติ
- ระเบียบฯ แนวทางเกี่ยวกับการเงินและพัสดุ
- ระเบียบเกี่ยวกับงานสารบรรณ การเขียนรายงานการประชุม
- การอบรมความรู้เรื่องความก้าวหน้าในสายงาน
- การบริหารงานบุคคล
- ความรู้เกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เช่น การจัดการเหตุรำคาญ อนามัยสิ่งแวดล้อม
- การบังคับใช้กฎหมายสาธารณสุขสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ศิลปะการพูดและเพื่อจูงใจและครองใจคน
- การอบรมความรู้เรื่องการจัดทำภาพหรือกราฟิกเพื่อการสื่อสาร
- การอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรม Photoshop และการพัฒนาเว็บไซต์
- การใช้คอมพิวเตอร์สำหรับงานสารบรรณ
- อบรมเรื่องการใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ทักษะการร่าง เขียนหนังสือ และงานสารบัญ
- การพัฒนาบุคลิกภาพ เช่น การพูดในที่สาธารณะ

กองคลัง ประกอบด้วย

- ระเบียบฯเกี่ยวกับการเงินและบัญชี การเบิกจ่ายเงิน การจัดเก็บรายได้ พักสต และแนวทางการปฏิบัติ
- การเสริมสร้างและพัฒนาการจัดเก็บรายได้
- การบริหารงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ระบบ E-GP ระบบ E-Auction และ ระบบ E-laas

กองช่าง ประกอบด้วย

- พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร
- ราคากลางงานราชการ
- ระเบียบฯ ว่าด้วยงานพัสดุ วิธีคิดราคากลาง และเทคนิคการตรวจรับงานที่ถูกต้อง
- การควบคุมการก่อสร้างและรายงานการก่อสร้าง
- อบรมโปรแกรม Sketshop
- การทำงานเป็นทีม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การออกแบบอาคารและวิเคราะห์โครงสร้าง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ระเบียบฯ และแนวทางปฏิบัติในการจัดงานต่างๆ เช่น งานประเพณี การแข่งขันกีฬา
- ระเบียบฯ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินและการพัสดุ
- ระเบียบฯ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา หลักสูตร

สถานศึกษา และการบริหารภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- การใช้คอมพิวเตอร์ และโปรแกรมต่างๆ เช่นการออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์

กองสวัสดิการสังคม

- การฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะของแต่ละตำแหน่ง
- การพัฒนาบุคลากร เช่นการพูดในที่สาธารณะ
- การใช้โปรแกรม Excel ในที่ทำงาน
- การเขียนหนังสือราชการให้ถูกต้อง

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

ขั้นตอนการดำเนินงาน

การเตรียมการและการวางแผน

๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

การดำเนินการพัฒนา

๑. การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้น มาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนาและเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดนสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบ ตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

๒. วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง เช่น การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การสอนงาน การให้คำปรึกษา การมอบหมายสับเปลี่ยนหน้าที่ปฏิบัติงาน การประชุมชี้แจง การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา ตลอดจนการจัดกิจกรรมอื่นๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายที่จะดำเนินการ โดยอาจจัดทำเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยงานราชการอื่น หรือว่าจ้างหน่วยงานภาครัฐ หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน เป็นผู้ดำเนินการ

การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ มีแนวทางในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยการให้ผู้บังคับบัญชาติดตามการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เพื่อสังเกตการณ์ปฏิบัติงานว่ามีพัฒนาการเป็นไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่อย่างไร พร้อมทั้งให้คำแนะนำและวิธีการแก้ปัญหาในการทำงาน เพื่อลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นและให้มีการประเมินผลการพัฒนา ประกอบกับการจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมและแบบติดตามประเมินผลการฝึกอบรมโดยผู้บังคับบัญชา เมื่อได้ผ่านการติดตามประเมินผลแล้ว จึงถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

/ ๑. วิธีการดำเนินการ...

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การสอนงาน
- ๑.๓ การมอบหมายงาน
- ๑.๔ การฝึกอบรมทั้งในห้องฝึกอบรมและการฝึกอบรมทางไกลหรือการฝึกอบรมผ่านสื่อ
อินเทอร์เน็ต
- ๑.๕ การให้ทุนการศึกษา (เมื่อมีหลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน)
- ๑.๖ การดูงาน
- ๑.๗ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา
- ๑.๘ การฝึกภาคสนาม
- ๑.๙ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่างๆ
- ๑.๑๐ การทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
- ๑.๑๑ การทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน
- ๑.๑๒ วิธีการอื่นๆตามความเหมาะสมและความจำเป็น

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ
นอกจากมีวิธีการดำเนินการตามข้อ ๑ แล้ว ยังได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการ โดย
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ จัดส่งพนักงานส่วนตำบล เข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร พนักงาน
ส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ ได้กำหนดให้มีการดำเนินการตลอด
ปีงบประมาณ เป็นระยะเวลา ๓ ปี คือ

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

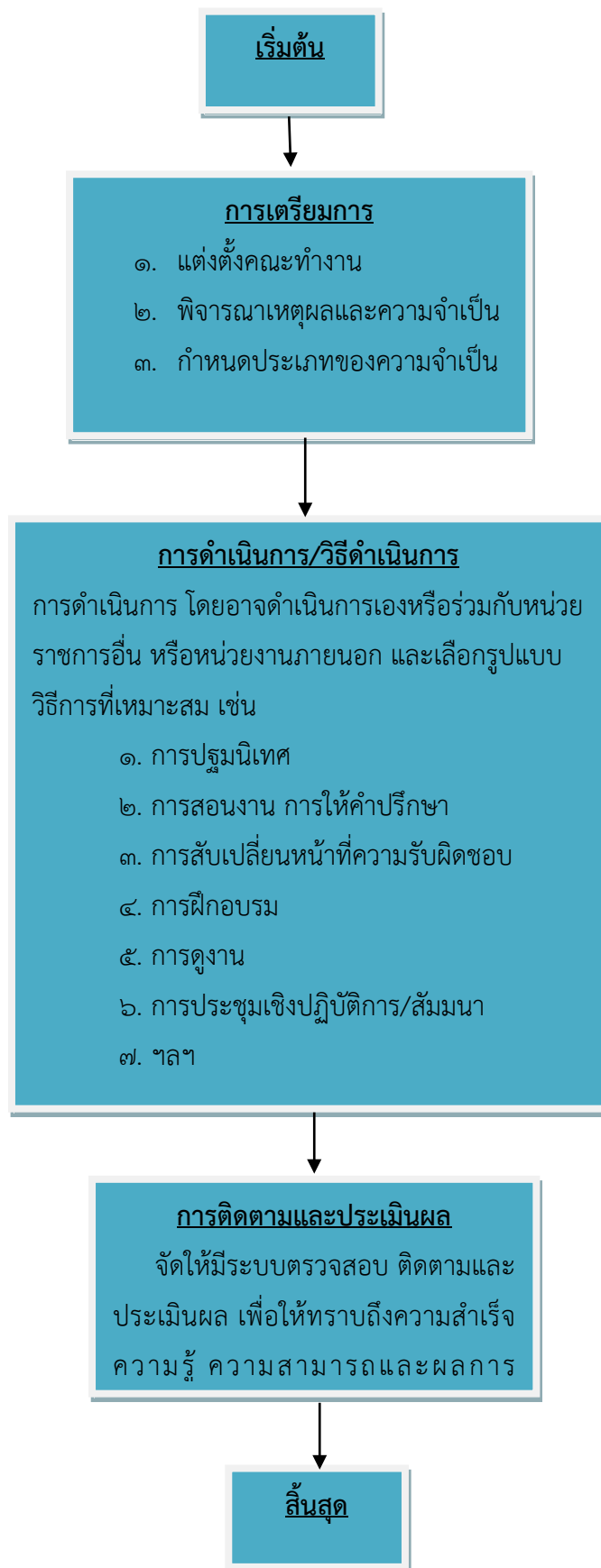
โดยกำหนดช่วงเวลาให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา รวมถึงวิธีการพัฒนาและหลักสูตร
การพัฒนาแต่ละหลักสูตรที่กำหนดไว้

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากรสำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ ได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามโครงการต่างๆ ดังที่แสดงใน ส่วนที่ ๕

ลำดับ	หลักสูตรการพัฒนา	รายละเอียดการพัฒนา
๑	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	การพัฒนาด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๓	ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ
๔	ด้านการบริหาร	การพัฒนาในรายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๕	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติ เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ ๕

รายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
๑	โครงการทัศนศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน - เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ใหม่ - เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการขยายตัวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ในสังกัด อบต.หนองกบ ทุกคน 	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	<ul style="list-style-type: none"> - ได้รับความรู้และนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - พนักงานภายในองค์มีความรู้ความสามารถ ที่หลากหลาย - เพื่อให้ชุมชนเป็นที่รู้จักในวงกว้าง 	อบต.หนองกบ
๒	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหาร/สมาชิก พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง/พนักงานจ้างทั่วไป	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด อบต.หนองกบ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ในสังกัด อบต.หนองกบ ทุกคน 	๑๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนและมีหลักในการดำเนินชีวิต 	อบต.หนองกบ

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
๓	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรมผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงานในหน้าที่	- พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้างในระดับ ปฏิบัติการทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	- มีความรู้ ความสามารถและ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ตนปฏิบัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ
๔	โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ - ปฐมนิเทศให้ความรู้ในการ ปฏิบัติงานแก่พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	- เพื่อนำหน่วยงาน - ชี้แจงให้ความรู้ สร้างความ เข้าใจในการปฏิบัติตนและ วัฒนธรรมองค์กรให้แก่ผู้เข้ารับ การบรรจุใหม่	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างที่ได้รับการ บรรจุใหม่	-	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	- พนักงานที่บรรจุใหม่มี ความรู้ ความเข้าใจใน ตำแหน่งหน้าที่ ที่ได้รับและ เป็นการสร้างความรักความ ภาคภูมิใจในองค์กร	สำนักงานปลัด
๕	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนผู้ที่ ปฏิบัติงานดีและความประพฤติดี - การมอบรางวัลให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และมีความประพฤติดีเด่น/อบรมให้ ความรู้ในเรื่องการจูงใจในการ ปฏิบัติงานและสิทธิประโยชน์ของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	- เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจต่อ ผู้ปฏิบัติงาน - เพื่อยกย่องและให้กำลังใจแก่ผู้ ที่ปฏิบัติงานดีและมีความ ประพฤติดี ให้เป็นต้นแบบของ องค์กร	- พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ทุกคน	-	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	- พนักงานทุกคน เกิดความ ภาคภูมิใจและเกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน -พนักงานมีขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานและมีต้นแบบ ที่ดีให้ดำเนินรอยตาม	สำนักงานปลัด
๖	โครงการพัฒนาระบบ IT เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน	- เพื่อให้องค์กรมีระบบ คอมพิวเตอร์ ด้านสารสนเทศ และการสื่อสารที่ทันสมัยมี ประสิทธิภาพ	องค์การบริหารส่วนตำบล หนองกบ	๔๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารขององค์กร มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว	อบต.หนองกบ
๗	โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานเฉพาะด้าน	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านของ พนักงานให้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลทุก คนได้เข้ารับการฝึกอบรม อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี โดย ดำเนินการตลอด ปีงบประมาณ	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน ดียิ่งขึ้น	อบต.หนองกบ

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
๘	โครงการอบรมเสริมสร้างความรู้ด้านระเบียบหลักเกณฑ์และข้อกฎหมาย	- เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี มีคุณภาพ - เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว คล่องตัว	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในระดับปฏิบัติงานทุกคน	อบต.หนองกบ
๙	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรมสายงานผู้บริหาร	- เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร	- พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	- มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	อบต.หนองกบ
๑๐	โครงการ Big Cleaning (๕ส.)	เพื่อเสริมสร้างทัศนียภาพที่ดีในสถานที่ทำงาน - เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมร่วมกัน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	-	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	- สถานที่ทำงานมีภูมิทัศน์ที่ดีสะอาด เรียบร้อย - พนักงานภายในองค์กร มีความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจได้ทำกิจกรรมร่วมกัน	สำนักงานปลัด
๑๑	โครงการสร้างเสริมสุขภาพ สุขใจ ไร้พุง	เพื่อเสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้กับพนักงานของ อบต.หนองกบ	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	-	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	พนักงานทุกคนมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง	สำนักงานปลัด
๑๒	โครงการฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ	เพื่อพัฒนาทักษะด้านการใช้ภาษาต่างประเทศของพนักงานเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน โดยจัดฝึกอบรมปีละ ๑ ครั้ง หรือเผยแพร่ความรู้เดือนละ ๑ ครั้ง ตลอดปีงบประมาณ	๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	พนักงานมีทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น	สำนักงานปลัด

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
๑๓	โครงการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ความรู้ทั่วไปและวัฒนธรรมของกลุ่ม ประเทศอาเซียนและอื่นๆ	เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	จัดเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เดือนละ ๑ ครั้ง ตลอด ปีงบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างมีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมของประเทศกลุ่มอาเซียนและกลุ่มอื่นๆมากขึ้น	สำนักงานปลัด
๑๔	โครงการการจัดการความรู้ (Knowledge Management :KM)	เพื่อรวบรวมความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีอยู่ในตัวบุคคล หรือกระจัดกระจายอยู่ต่างๆ ให้รวมอยู่ในที่เดียวกัน	รวบรวมความรู้ ภายใน ส่วนราชการละ อย่างน้อย ๑ เรื่อง และมีการศึกษา ความรู้ต้นแบบ Best Practice ตลอด ปีงบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	องค์กรมีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ พร้อมนำมาประกอบการปฏิบัติงานและสามารถสืบค้นได้	สำนักงานปลัด
๑๕	โครงการสื่อสารและเผยแพร่ค่านิยม และมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมการทำงาน	เพื่อเสริมสร้างค่านิยมและคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานทำงาน	จัดการเผยแพร่อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง ระหว่างเดือน ต.ค.- ๖.ค ของทุกปี	-	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างได้ทราบถึง ค่านิยม และ มาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรมการทำงาน	สำนักงานปลัด
๑๖	โครงการรณรงค์และเผยแพร่ความรู้ ในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	เพื่อเสริมสร้างการดำเนินชีวิต แบบเศรษฐกิจพอเพียง	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างทุกคน โดย จัดฝึกอบรมปีละ ๑ ครั้ง หรือเผยแพร่ความรู้ เดือนละ ๑ ครั้ง ตลอด ปีงบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างได้ทราบและนำ ความรู้เรื่องหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ไปปรับใช้ ในการดำรงชีวิต	สำนักงานปลัด

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
๑๗	โครงการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) Individual Development Plan	เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ มีความเหมาะสมกับแต่ละบุคคล	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างทุกคน	-	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	ผู้บังคับบัญชามีแนวทาง ใน การวางแผนในการพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้นและ สามารถพัฒนาได้ตรงจุด	สำนักงานปลัด
๑๘	โครงการเผยแพร่ความรู้เรื่องวินัย และการรักษาวินัย	เพื่อให้พนักงานมีความรู้เรื่อง วินัยและการรักษาวินัย	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างทุกคน โดยจัด ฝึกอบรมปีละ ๑ ครั้ง หรือ เผยแพร่ความรู้ เดือนละ ๑ ครั้ง ตลอดปีงบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	พนักงานได้รับความรู้ เรื่อง วินัย การรักษาวินัยและการ ปฏิบัติตน ให้อยู่ในกรอบของ การเป็นข้าราชการที่ดี	สำนักงานปลัด
๑๙	โครงการพัฒนาบุคลิกภาพและ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี ในที่ ทำงาน	เพื่อพัฒนาพนักงานให้มี บุคลิกภาพและสุขภาพอนามัย ที่ดี	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ ฝึกอบรมหรือให้ความรู้ อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง	-	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	พนักงานสามารถนำความรู้ ที่ได้รับไปพัฒนาตนเอง ให้มี บุคลิกภาพ และสุขภาพ อนามัยที่ดี	สำนักงานปลัด
๒๐	โครงการสำรวจความผาสุก ความ พึงพอใจ และแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	เพื่อสำรวจระดับความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของ พนักงาน	ดำเนินการสำรวจอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี บุคลากรร้อยละ ๘๐ มีความผาสุกฯ ในการ ปฏิบัติงาน	-	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	ผู้บังคับบัญชาได้ทราบถึง ระดับ ความ ผาสุก ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา และหา แนวทางส่งเสริม	สำนักงานปลัด

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ จัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนทัศนคติในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรต่างๆ โดยใช้วิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีการร่วมกัน ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม แบบทดสอบก่อน หลัง และแบบสอบถามติดตามประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง โดยทำการทดสอบโดยผู้เข้ารับการพัฒนาเอง และโดยสอบถามผู้บังคับบัญชา

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น กรณีส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

๔. การสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนาว่ามีการพัฒนาก้าวหน้าไปหรือไม่อย่างไร

๕. การสังเกตการณ์ปฏิบัติงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีม ของพนักงานทุกส่วนราชการ

๖. การจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกส่วนราชการ

๗. วิธีการอื่นๆ ที่จำเป็นและเหมาะสม

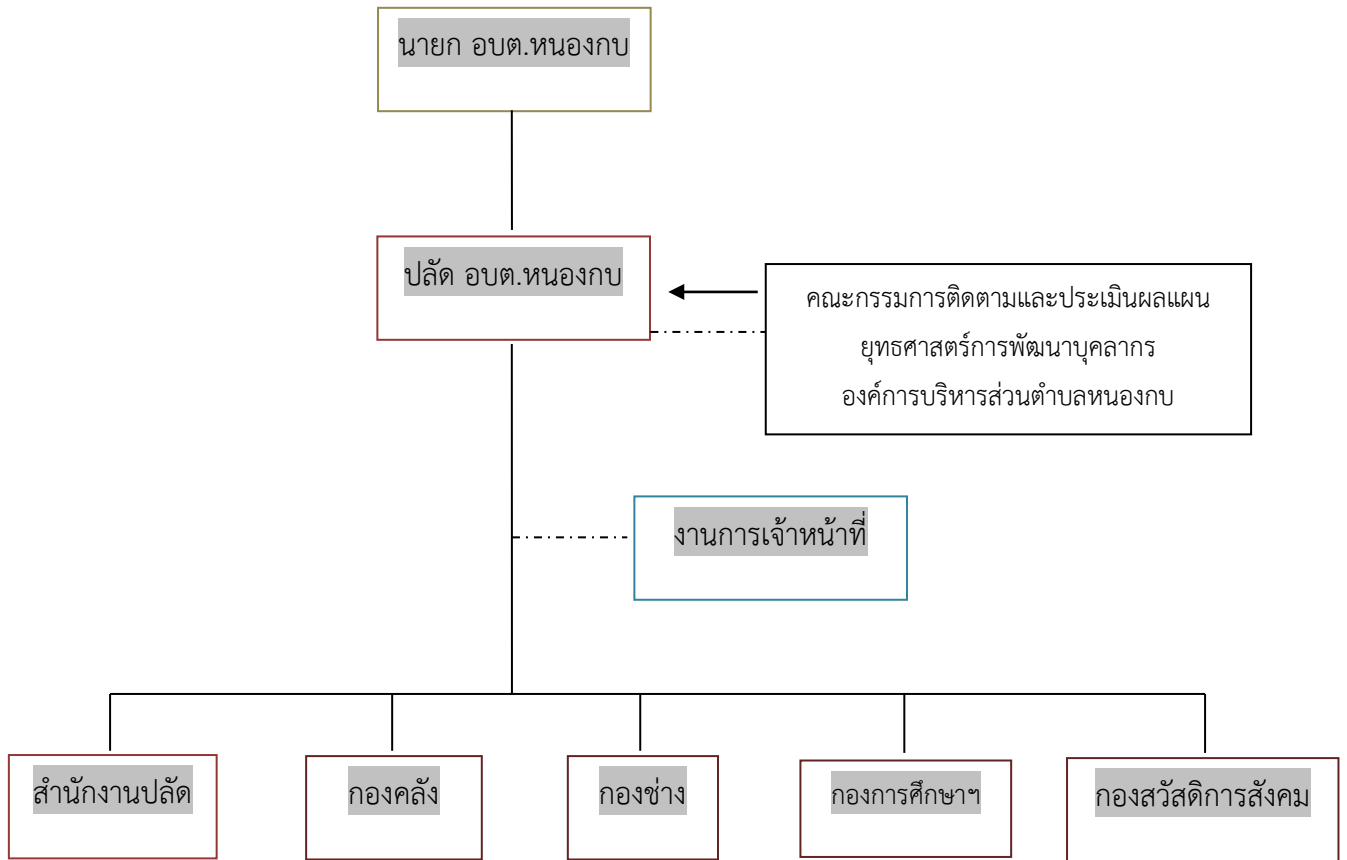
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการทำงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ จะดำเนินการดังนี้

๑. ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ โดยมีผังโครงสร้างองค์กร และการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๖.๑

รูปที่ ๖.๑ แสดงโครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล



ความหมาย

—————	สายการบังคับบัญชา
- - - - -	การประสานงาน
←	การติดตามประเมินผล

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรม ต้องทำรายงานผลการเข้ารับการศึกษาอบรม ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงาน มาประกอบการกำหนดหลักสูตรการอบรมให้เหมาะสมกับ ความต้องการต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|---|--------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ | เป็น กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนทุกส่วน | เป็น กรรมการ |
| ๔. พนักงานส่วนตำบลผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ | เป็น กรรมการและเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่

ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ เป็นประจำทุกปี สรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผล ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ รับทราบเพื่อพิจารณา นอกจากการติดตามและประเมินผลในรูปคณะกรรมการแล้ว ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในแต่ละครั้ง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบเป็นผู้ดำเนินการ จะทำการประเมินผลการพัฒนาความรู้ในแต่ละครั้งเป็น ๒ ระยะ คือ

๑. ระยะก่อนการดำเนินการ โดยการประเมินจากการใช้แบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจก่อนได้รับการพัฒนาความรู้
๒. ระยะหลังการดำเนินการ โดยการประเมินจากการใช้แบบทดสอบชุดเดิม เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจหลักจากได้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ แล้วนำมาเปรียบเทียบผลคะแนนที่ได้ ว่ามีผลคะแนนแตกต่างจากก่อนและหลังอย่างไร ส่วนในกรณีโครงการที่มีการจัดศึกษาดูงานนอกสถานที่ หรือดำเนินการอบรมจากหน่วยงานภายนอก ภายหลังจากเสร็จสิ้นการอบรม การศึกษาดูงาน จะมีการประเมินและสรุปผลสาระความรู้และประโยชน์ที่ได้รับ จากการศึกษาดูงานเพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรของอบต.ได้ทราบ เพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของอบต. ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อประชาชนต่อไป

โดยคณะกรรมการฯ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการ ติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผล ตัวชี้วัดและข้อเสนอระดับเป้าหมาย ต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล
๒. ระดับความโปร่งใสในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลดีขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐ เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. ๒๕๖๓
๓. ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ สูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
๔. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ เพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
๕. ร้อยละของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ ที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ มากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนที่สุ่มทดสอบ
๖. ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานที่เพิ่มสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
