



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลห่านโพธิ์
อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙**

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนพัฒนากรอบระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล หานโพธิ์ อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) เป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนางานในหน้าที่ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม และการเสริมสร้างบุคลิกภาพ ทั้งนี้ ให้รวมถึงการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ด้วย

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖
มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

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

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบ ต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการศึกษาสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมา พัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๒.วิสัยทัศน์ พันธกิจการพัฒนาและยุทธศาสตร์

๒.๑ วิสัยทัศน์

“มหานครแห่งเกษตรกรรม คุณธรรมล้ำเลิศ เชิดชูการศึกษา พัฒนาเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตยั่งยืน”

๒.๒ พันธกิจ

๒.๒.๑ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหানโพธิ์ มีขีดความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ได้มาตรฐาน
๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ขอกกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ที่จำเป็นและเหมาะสม
๓. พัฒนาบุคลากรอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
๒. ร้อยละของผู้ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม
๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๒.๒.๒ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

เป้าประสงค์ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ มีค่านิยมขององค์กรร่วมกัน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ภาพลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ที่มีต่อ

บุคคลภายนอก

ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์

/กลยุทธ์...

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรในทุกระดับ
๒. สร้างค่านิยมองค์กรให้กับบุคลากรในสังกัดเพื่อเชื่อมโยงไปสู่วัฒนธรรมขององค์กร

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
 ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร
 - ๒.๒.๓ เสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณสมบัติในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับ
- เป้าประสงค์ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโป่ง มีบุคลิกภาพที่ดีและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ผลสำเร็จของงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน

ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโป่ง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโป่ง
๒. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโป่ง ได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๓.๑ วัตถุประสงค์

๓.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหানโพธิ์ มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และตลอดเวลา

๓.๑.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ให้มีประสิทธิภาพ ใน ๕ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำ การพัฒนาคน การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การสร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๑.๓ เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง

๓.๒ เป้าหมายการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ต้องได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๔. หลักสูตรการพัฒนา

สำหรับหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห่านโพธิ์ จะต้องได้รับการพัฒนาน้อยหนึ่งหลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๔.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๔.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ความสนใจ ใฝ่รู้ มีการพัฒนาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมา พัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เหมาะสม และทันสมัย ต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน

๔.๓ หลักสูตรความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๔.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำ การพัฒนาคน การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

๔.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การสร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๔.๖ หลักสูตรการเสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย

๔.๗ หลักสูตรการศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

๔.๘ หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเขตการค้าเสรีอาเซียน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับเขตการค้าเสรีอาเซียน

๔.๙ หลักสูตรการดูงานเพิ่มเติมในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการดูงานในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นการนำความรู้หรือแนวคิดมาปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๕.๑ วิธีการพัฒนา

๕.๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลทานโพธิ์ อาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่น ซึ่งในแต่ละครั้งที่ดำเนินการอาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีในคราวเดียวกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความจำเป็นความเหมาะสม หลักสูตรการพัฒนา งบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา และการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม โดยกำหนดวิธีการพัฒนาออกเป็นดังนี้

- (๑) วิธีการปฐมนิเทศ
- (๒) วิธีการมอบหมายงาน หรือการสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๓) วิธีการสอนงาน การให้คำปรึกษา การเรียนรู้ร่วมกัน หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- (๔) วิธีการฝึกอบรม
- (๕) วิธีการศึกษา หรือดูงาน
- (๖) วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา

๕.๑.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีหน้าที่ในการรับผิดชอบควบคุม ดูแล และพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลทานโพธิ์ ได้กำหนดระยะเวลาดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทานโพธิ์ ออกเป็น ๒ แบบ ดังนี้

แบบที่ ๑ แบบระยะสั้น ระยะเวลาดำเนินการพัฒนารวมขึ้นอยู่กับการปัจจัย เช่น ความจำเป็นและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการพัฒนารวม วิธีการพัฒนา งบประมาณ และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เป็นต้น

แบบที่ ๒ แบบระยะยาว ระยะเวลาดำเนินการพัฒนารวมขึ้นอยู่กับการปัจจัยตามรอบแผนการพัฒนารวมข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลทานโพธิ์ ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลทานโพธิ์ ดังนี้

- ๖.๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๘๓๕,๐๐๐ บาท
- ๖.๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๘๗๖,๗๕๐ บาท
- ๖.๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๙๒๐,๕๘๗ บาท

ทั้งนี้ สำหรับงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลทานโพธิ์ โดยรายละเอียดขึ้นอยู่กับรายจ่ายหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรรวมถึงวิธีการ ระยะเวลา สื่อการฝึกอบรม วิทยากร และกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการพัฒนารวม

๗. การติดตามและประเมินผล

๗.๑ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหানโพธิ์ แบ่งได้ดังนี้

๗.๑.๑ การติดตามและประเมินผลเชิงปริมาณ องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ กำหนดให้มีการดำเนินการติดตามประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ โดยในแต่ละปีงบประมาณพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี

๗.๑.๒ การติดตามและประเมินผลเชิงคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ กำหนดให้ในเบื้องต้นผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ประเมินผล ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๗.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ กำหนดให้มีกระบวนการในการติดตาม และประเมินผลโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๗.๒.๑ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนา มีดังนี้

๑. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แต่ละคนขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์

๒. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์แต่ละคน ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์

๓. พิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะต้องให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาเพิ่มเติม

๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสม ของกลุ่มเป้าหมาย วิธีการ หลักสูตร ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนา

๕. เสนอความเห็นต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ เพื่อพิจารณา สั่งการ เช่น การจัดฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาเพิ่มเติม หรือการแต่งตั้งคณะทำงานในการดำเนินการช่วยเหลือการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฯ เป็นต้น

๖. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ทั้งก่อนและหลังผ่านการพัฒนา และตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา

๗. สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห่านโพธิ์ ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลห่านโพธิ์ อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง

๘. ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๗.๒.๒ กระบวนการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

๑. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห่านโพธิ์แต่ละคน

๒. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผลตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้น ในองค์การบริหารส่วนตำบลห่านโพธิ์

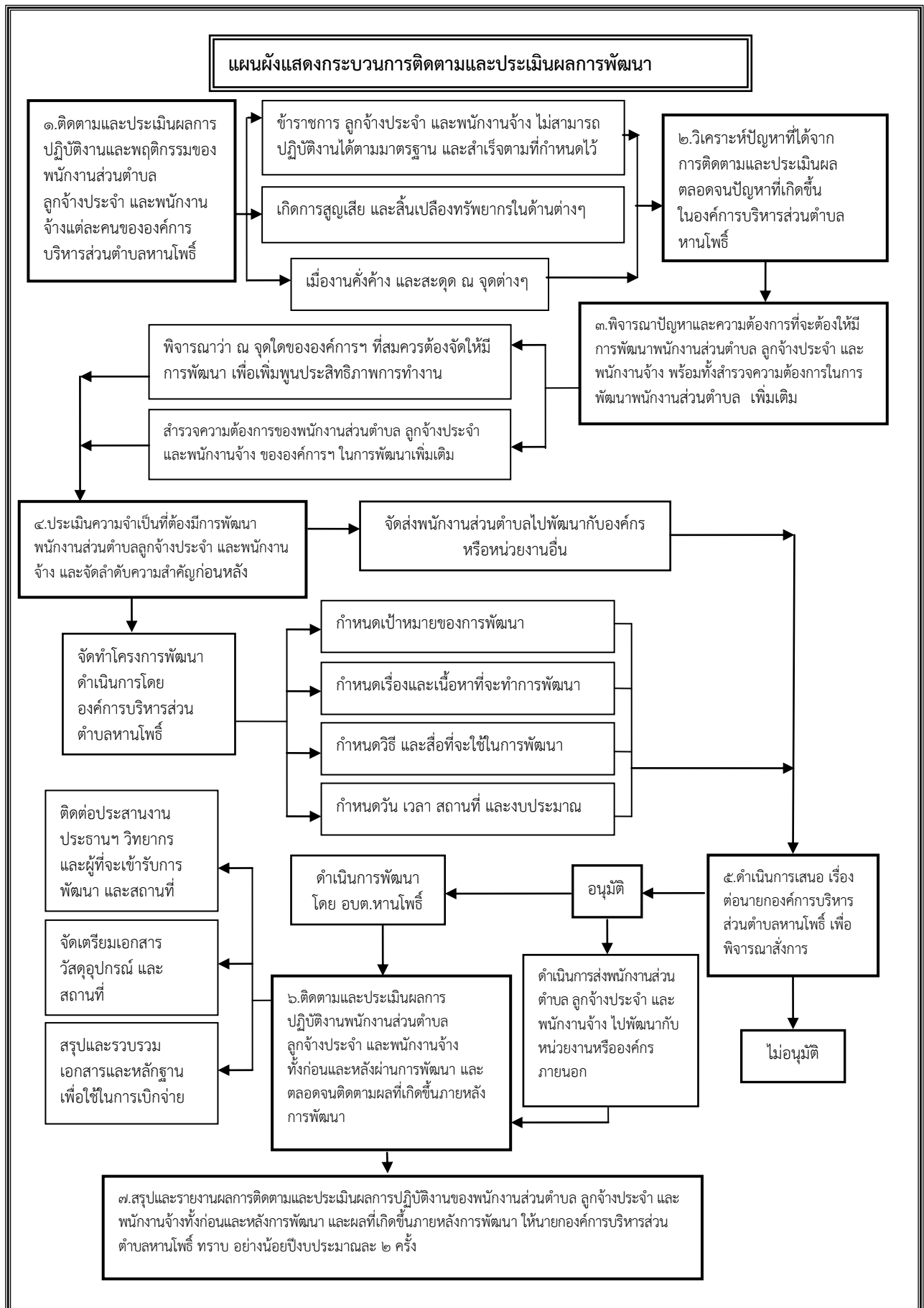
๓. พิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะต้องให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห่านโพธิ์ พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาเพิ่มเติม

๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห่านโพธิ์ และจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง

๕. ดำเนินการความเห็นต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบลห่านโพธิ์ เพื่อพิจารณาสั่งการ

๖. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห่านโพธิ์ ทั้งก่อนและหลังผ่านการพัฒนา และตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา

๗. สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห่านโพธิ์ ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลห่านโพธิ์ทราบ



๘. จำนวนบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๘.๑ จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ลำดับ ที่	ประเภท	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	พนักงานส่วนตำบล	๒๕	๒๕	๒๕	
๒	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	๘	๘	๘	
๓	ลูกจ้างประจำ	๓	๓	๑	
๔	พนักงานจ้าง	๕๘	๕๘	๕๘	
รวม		๙๔	๙๔	๙๒	

๘.๒ จำนวนพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหানโพธิ์ ตามสายงาน

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	๑	
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	
๓	นักบริหารงานการคลัง	๑	๑	๑	
๔	นักบริหารงานช่าง	๑	๑	๑	
๕	นักบริหารงานการศึกษา	๑	๑	๑	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	
๗	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	
๙	นิติกร	๑	๑	๑	
๑๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	
๑๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	
๑๒	นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	
๑๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	
๑๔	นักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	
๑๕	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	
๑๖	วิศวกรโยธา	๑	๑	๑	
๑๗	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	
๒๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	
๒๒	นายช่างโยธา	๑	๑	๑	
๒๓	นายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	
๒๔	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	
๒๕	ครู	๘	๘	๘	
รวม		๓๓	๓๓	๓๓	

รายละเอียดแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. ยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหวนโพธิ์

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	จัดอบรม ศึกษาดูงานให้กับ บุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้บุคลากรขององค์กร ได้ศึกษา แลกเปลี่ยน วิธีการ ทำงาน ซึ่งอาจนำมาสู่การ พัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิ ภาพแลประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นการทำงานและ อยู่ร่วมกันนอกสถานที่	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	๕๐,๐๐๐	๕๒,๕๐๐	๕๕,๑๒๕	จัดอบรมศึกษา ดูงาน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรของหน่วยงาน อาจได้รับความรู้และ แนวทางการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างไปจากเดิม บุคลากรของหน่วยงาน มีความรัก สามัคคีกัน มากขึ้น	สำนักงานปลัด
๒	โครงการพัฒนาความรู้ให้กับ พนักงานส่วนตำบล เฉพาะสาย งาน เพื่อพัฒนาการทำงานสู่ ความเป็นเลิศ	เพื่อพัฒนาความรู้เฉพาะสาขา วิชา ที่ตรงกับสายงานของ แต่ละคน และมีความทันสมัย เพื่อรองรับระเบียบ กฎหมาย และเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	๒๕๐,๐๐๐	๒๖๒,๕๐๐	๒๗๕,๖๒๕	พนักงานส่วนตำบล สายงานละ ๓ ครั้ง/ปี	ผู้เข้ารับการอบรมได้ รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ต่อสถานการณ์	สำนักงานปลัด สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ
๓	โครงการจัดทำแผนที่ภาษีและ ทะเบียน	เพื่อให้บุคลากรผู้รับผิดชอบงาน ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี ได้รับ การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย และเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า	พนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง	๒๐,๐๐๐	๒๑,๐๐๐	๒๒,๐๕๐	พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้างผู้รับผิดชอบ ปีละ ๑ ครั้ง ครัวเรือน	การจัดทำแผนที่ภาษี จะสำเร็จ ถูกต้อง ตาม ที่ สกท.กำหนด และ การจัดเก็บภาษีมีความ รวดเร็วถูกต้องมากขึ้น	กองคลัง

รายละเอียดแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหানโพธิ์

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	โครงการยกย่องผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติ ราชการและให้บริการ ประชาชนดีเด่น	เพื่อยกย่อง เชิดชูแก่บุคลากร ผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการ	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	๕,๐๐๐	๕,๒๕๐	๕,๕๑๒	จัดทำเสนอรายชื่อ บุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติราชการ	บุคลากรในองค์กร มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติ ราชการเพิ่มขึ้น	สำนักงานปลัด
๒	โครงการส่งเสริมประเพณีไทย วันสำคัญทางศาสนา	เพื่ออนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรม ประเพณีและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดึงดูดของท้องถิ่นให้มี ความยั่งยืน	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	๖๐,๐๐๐	๖๓,๐๐๐	๖๖,๑๕๐	ส่งเสริมและสนับสนุน งานประเพณี	พนักงานในองค์กร ได้เรียนรู้วัฒนธรรม และถ่ายทอดให้คน รุ่นหลังต่อไป	กองการศึกษาฯ
๓	โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีต่อองค์กร และ ระหว่าง บุคคลในหน่วยงาน โดยการ นิมนต์พระ นำปิ่นโต ทำบุญ อาคาร	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	-	-	-	มีการจัดกิจกรรม ทำบุญอาคาร อบต. หานโพธิ์ ในวันส่ง ท้ายปีเก่าต้อนรับปี ใหม่	บุคลากรในองค์กร ได้ทำบุญ รับประทาน อาหารร่วมกัน	สำนักงานปลัด

รายละเอียดแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓. ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโป่ง

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	โครงการจัดการแข่งขันกีฬา เยาวชน ระหว่าง อปท.	เพื่อพัฒนาการกีฬาของ บุคลากร/พนักงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จัดการแข่งขัน ๑ ครั้งทุกปี	๔๕๐,๐๐๐	๔๗๒,๕๐๐	๔๙๖,๑๒๕	จัดการแข่งขันกีฬา ๑ ครั้ง/ปี	นักเรียน เยาวชน ได้รับ การพัฒนาศักยภาพ ในด้านการแข่งขัน กีฬา และ บุคลากร ระหว่างหน่วยงาน มีการทำงานประสาน กันอย่างต่อเนื่อง	กองการศึกษาฯ

(เพิ่มเติม)

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลห่านโพธิ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑.ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	อัตรากำลังของบุคลากรที่สอดคล้องกับค่างานและปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	สำนักปลัด
๒.	การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน การโอน การย้าย รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง	มีผู้ครองตำแหน่งร้อยละ ๘๐ ของอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	สำนักปลัด
	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	สำนักปลัด
	ระบบการบริหารอัตรากำลังในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ(LHR)	ระดับความสำเร็จในการบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	สำนักปลัด

๒.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑.	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	๑๘๕,๐๐๐	←			→	ทุกสำนัก/ กอง
๒.	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์/สื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	ทุกสำนัก/ กอง
๓.	กิจกรรมจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้า	คู่มือเส้นทางก้าวหน้า ๑ คู่มือ	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	สำนักปลัด
๔.	จัดกิจกรรมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เช่นกิจกรรมการแข่งขันกีฬา กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	ทุกสำนัก/ กอง
๕.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เข้า สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย และรวดเร็วในการปฏิบัติงาน กิจกรรม ๕ ส.	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	ทุกสำนัก/ กอง