แผนการพัฒนา
พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์
อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ –๒๕๖๖) โดยได้จัดให้มีการประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ได้

องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจการพัฒนา และยุทธศาสตร์	๒
๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๔
๔. หลักสูตรการพัฒนา	๕
๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๖
๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๖
๗. การติดตามและประเมินผล	๗
๘. จำนวนบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๐
๙. รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์	๑๑

แผนการพัฒนา
พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
****

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนพัฒนารอบระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

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

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนางานในหน้าที่ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม และการเสริมสร้างบุคลิกภาพ ทั้งนี้ ให้รวมถึงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ด้วย

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

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

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

/๑. ต้อง...

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลามีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๒.วิสัยทัศน์ พันธกิจการพัฒนาและยุทธศาสตร์

<u>๒.๑ วิสัยทัศน์</u>

“หานโพธิ์แหล่งเกษตรกรรม คุณธรรมล้ำเลิศ เชิดชูการศึกษา พัฒนาเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตยั่งยืน”

<u>๒.๒ พันธกิจ</u>

๒.๒.๑ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ

<u>เป้าประสงค์</u> บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ มีขีดความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด

<u>ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์</u> ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น

<u>ยุทธศาสตร์</u> ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

<u>กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา</u>

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ได้มาตรฐาน

๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ขอกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ที่จำเป็นและเหมาะสม

๓. พัฒนาบุคลากรอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

<u>ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์</u>

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๒. ร้อยละของผู้ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม

๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒.๒.๒ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

<u>เป้าประสงค์</u> บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ มีค่านิยมขององค์กรร่วมกัน

<u>ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์</u> ภาพลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ที่มีต่อบุคคลภายนอก

<u>ยุทธศาสตร์</u> เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์

/กลยุทธ์...

<u>กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา</u>

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรในทุกระดับ

๒. สร้างค่านิยมองค์กรให้กับบุคลากรในสังกัดเพื่อเชื่อมโยงไปสู่วัฒนธรรมขององค์กร

<u>ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์</u>

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๒. ร้อยละของบุคลากรที่ยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร

๒.๒.๓ เสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณสมบัติในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับ

<u>เป้าประสงค์</u> บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ มีบุคลิกภาพที่ดีและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

<u>ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์</u> ผลสำเร็จของงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน

<u>ยุทธศาสตร์</u> เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์

<u>กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา</u>

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์

๒. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

<u>ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์</u>

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๓.๑ <u>วัตถุประสงค์</u>

๓.๑.๑เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและตลอดเวลา

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 <u>เป้าหมายการพัฒนา</u>

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ต้องได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

/๔. หลักสูตร...

๔. หลักสูตรการพัฒนา

สำหรับหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตร 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 องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ 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 ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ได้กำหนดระยะเวลาดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ออกเป็น ๒ แบบ ดังนี้

<u>แบบที่ ๑</u> แบบระยะสั้น ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ความจำเป็นและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา งบประมาณ และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เป็นต้น

<u>แบบที่ ๒</u> แบบระยะยาว ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาเป็นไปตามรอบแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

๖.งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ดังนี้

๖.๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๘๓๕,๐๐๐ บาท

๖.๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๘๗๖,๗๕๐ บาท

๖.๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๙๒๐,๕๘๗ บาท

ทั้งนี้ สำหรับงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ โดยรายละเอียดขึ้นอยู่กับรายจ่ายหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรรวมถึงวิธีการ ระยะเวลา สื่อการฝึกอบรม วิทยากร และกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการพัฒนา

๗. การติดตามและประเมินผล

๗.๑ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ แบ่งได้ดังนี้

๗.๑.๑ **<u>การติดตามและประเมินผลเชิงปริมาณ</u>** องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ กำหนดให้มีการดำเนินการติดตามประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ โดยในแต่ละปีงบประมาณพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี

๗.๑.๒ **<u>การติดตามและประเมินผลเชิงคุณภาพ</u>** 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. สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง

๘. ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๗.๒.๒ กระบวนการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

๑. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์แต่ละคน

๒. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผลตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้น ในองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์

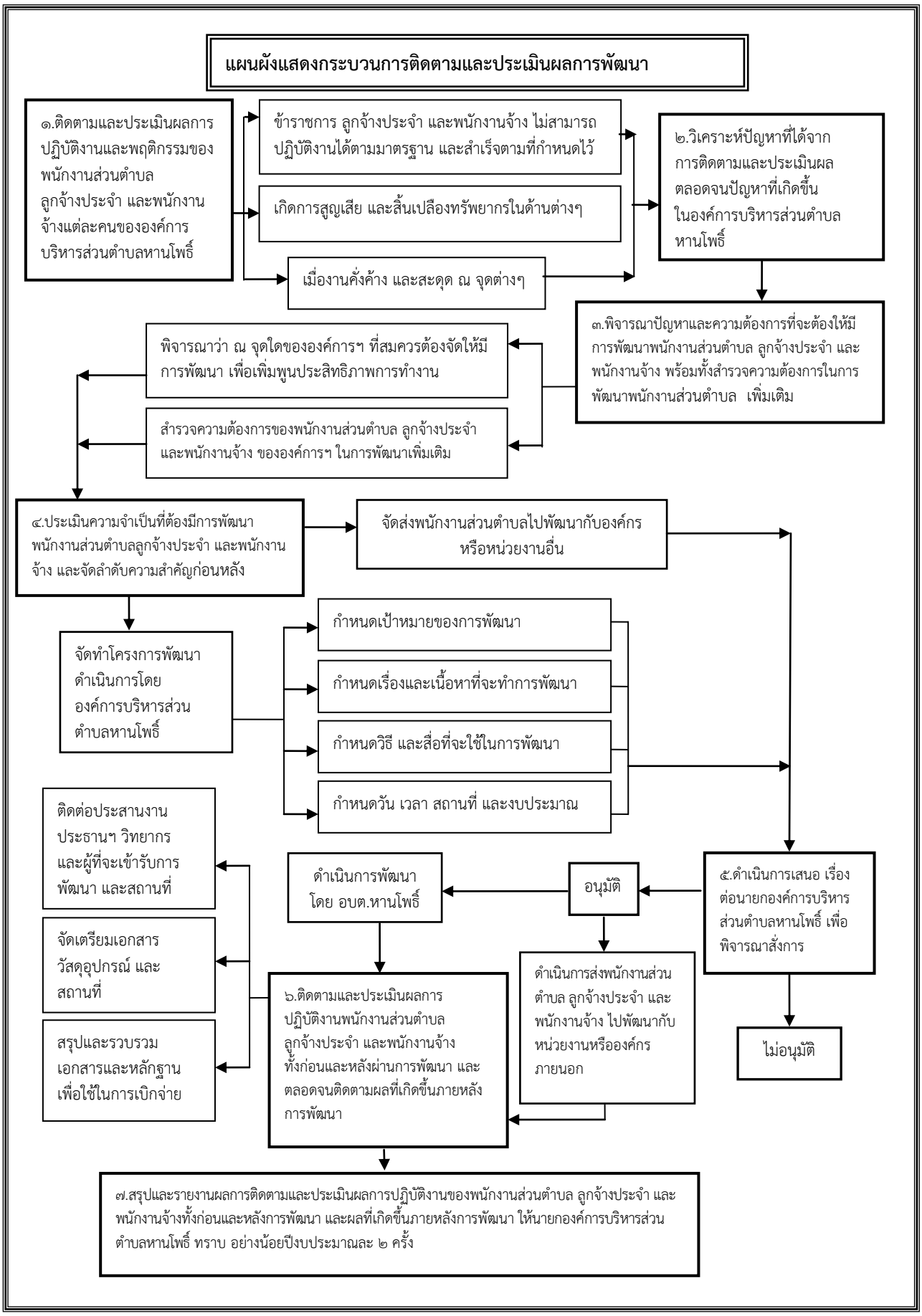
๓. พิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะต้องให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาเพิ่มเติม

๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ และจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง

๕. ดำเนินการความเห็นต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ เพื่อพิจารณาสั่งการ

๖. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ทั้งก่อนและหลังผ่านการพัฒนา และตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา

๗. สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ทราบ


แผนผังแสดงกระบวนการติดตามและประเมินผลการพัฒนา
๑.ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างแต่ละคนขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน และสำเร็จตามที่กำหนดไว้
เกิดการสูญเสีย และสิ้นเปลืองทรัพยากรในด้านต่างๆ
เมื่องานคั่งค้าง และสะดุด ณ จุดต่างๆ
๒.วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผล ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์
๓.พิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะต้องให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพิ่มเติม
พิจารณาว่า ณ จุดใดขององค์การฯ ที่สมควรต้องจัดให้มีการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน
สำรวจความต้องการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การฯ ในการพัฒนาเพิ่มเติม
๔.ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง
จัดส่งพนักงานส่วนตำบลไปพัฒนากับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น
จัดทำโครงการพัฒนา ดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์
กำหนดเป้าหมายของการพัฒนา
กำหนดเรื่องและเนื้อหาที่จะทำการพัฒนา
กำหนดวิธี และสื่อที่จะใช้ในการพัฒนา
กำหนดวัน เวลา สถานที่ และงบประมาณ
๕.ดำเนินการเสนอ เรื่องต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ เพื่อพิจารณาสั่งการ
อนุมัติ
ไม่อนุมัติ
ดำเนินการพัฒนา โดย อบต.หานโพธิ์
ดำเนินการส่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไปพัฒนากับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก
ติดต่อประสานงานประธานฯ วิทยากร และผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนา และสถานที่
จัดเตรียมเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่
สรุปและรวบรวมเอกสารและหลักฐานเพื่อใช้ในการเบิกจ่าย
๖.ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งก่อนและหลังผ่านการพัฒนา และตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา
๗.สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ทราบ อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง

/๘. จำนวน...

๘. จำนวนบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๘.๑ จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ลำดับที่	ประเภท	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	พนักงานส่วนตำบล	๒๒	๒๒	๒๒	
๒	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	๘	๘	๘	
๓	ลูกจ้างประจำ	๓	๓	๓	
๔	พนักงานจ้าง	๕๐	๕๐	๕๐	
รวม		**๘๓**	**๘๓**	**๘๓**	

๘.๒ จำนวนพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ตามสายงาน

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
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	นักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	
๑๓	วิศวกรโยธา	๑	๑	๑	
๑๔	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	
๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ				
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	
๑๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	
๑๙	นายช่างโยธา	๑	๑	๑	
๒๐	นายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	
๒๒	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	
๒๒	ครู	๑	๑	๑	
รวม		**๒๒**	**๒๒**	**๒๒**	