

แผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อเรียง
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)



องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อเรียง
อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อเรียง คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง มีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย รู้ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสม และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม จริยธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม ฯลฯ

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อเรียง ได้ใช้กรอบและแนวทางการพัฒนาบุคลากร ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมทั้ง ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการเมือง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อเรียง
๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	
หลักการและเหตุผลการวิเคราะห์ห้องค์กร บุคลากร	๑ - ๓
ส่วนที่ ๒	
วัตถุประสงค์	๔
เป้าหมายการพัฒนา	๔
วิสัยทัศน์	๕
แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๖
ส่วนที่ ๓	
หลักสูตรการพัฒนา	๗
ส่วนที่ ๔	
วิธีการพัฒนา	๘
ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๙ - ๑๑
ส่วนที่ ๕	
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๒
ส่วนที่ ๖	
การติดตามและประเมินผล	๑๓
ภาคผนวก	
- บันทึกข้อความการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลฯ	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลฯ	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลฯ	
- ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	

**แผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อเรียง
อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์**

ส่วนที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อเรียง จึงได้จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อเรียง เพื่อบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อเรียง จึงจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนี้ขึ้น

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

S จุดแข็ง	W จุดอ่อน
<ol style="list-style-type: none">๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๓๕ ปี เป็นวัยทำงาน๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ๕. สามารถปรับตัวเข้ากับชุมชนได้ดี สามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<ol style="list-style-type: none">๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก๓. มีภาระหนี้สิน๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ
O โอกาส	T ข้อจำกัด
<ol style="list-style-type: none">๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานให้บริการ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.๓. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรค อุทิศตนได้ ตลอดเวลา๔. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	<ol style="list-style-type: none">๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้จำกัด๒. ระดับความรู้ ไม่พอกับความยากของงาน๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

S จุดแข็ง	W จุดอ่อน
<p>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ทำงานใหม่</p> <p>๒. การเดินทางสะดวก สบาย สามารถทำงานเกินเวลาได้</p> <p>๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว</p> <p>๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี</p> <p>๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี</p> <p>๖. มีระบบบริหารงานบุคคล อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในางาน</p>	<p>๑. ขาดความกระตือรือร้น</p> <p>๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</p> <p>๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง</p> <p>๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาการทำให้งานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร ช่าง สิ่งแวดล้อม นิติกร</p> <p>๕. บริการสาธารณะบางประเภทไม่มีเพียงพอ</p> <p>๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ อ่างอิงและปฏิบัติไม่ครบถ้วน</p>
O โอกาส	T ข้อจำกัด
<p>๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันสามารถประสานความร่วมมือได้ทุกภาคส่วน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติ</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ปริญญาตรี , ปริญญาโท</p>	<p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุม</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบล เข้าใจและเรียนรู้แบบแผนของทางราชการ และวิธีการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด

๑.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างข้าราชการการเมือง

๑.๓ เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ของทางราชการ

๑.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ ที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา

๑.๖ เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลลูกจ้าง พนักงานจ้าง ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพร้อม มีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของทางราชการ

๒.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

๒.๕ เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและทำงานเป็นระบบ

๒.๖ เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ ความสามารถด้านการบริหารให้แก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

วิสัยทัศน์

เกษตรยั่งยืน น้ำใช้ตลอดปี ชีวิตมีความสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อไร่ ได้ให้ความสำคัญของการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการ อย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๔ กำหนดให้ต้องพัฒนาพนักงาน ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในหน้าที่ ตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง งานการเจ้าหน้าที่ ฯลฯ

๓. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ แต่ละตำแหน่งหน้าที่ ทราบมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหน้าที่ เป็นต้น

๔. ด้านการบริหาร ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่งและงบประมาณของแต่ละปีงบประมาณ

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

◆ วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อเรียง จะเป็นหน่วยดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น(กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อเรียง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง โดยมีผู้บริหารเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอแนะนโยบาย และรับทราบระยะเวลา กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่กำหนดตามตารางแนบท้าย

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อไร่ ประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ซึ่งปรากฏ ดังนี้

๑. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ

๑. สำนักงานปลัด

- ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมหรือสัมมนาของสมาชิกฯ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างของ อบต.และบุคลากรที่ อบต.อนุมัติส่ง ตั้งไว้ ๑๐๐,๐๐๐.- บาท ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป (งานบริหารงานทั่วไป ๐๐๑๑๑)

๒. กองคลัง

- ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมหรือสัมมนาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ฯลฯ ตั้งไว้ ๕๐,๐๐๐.- บาท ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป (งานบริหารงานคลัง ๐๐๑๑๓)

๓. กองช่าง

- ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมหรือสัมมนาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของ อบต. และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ฯลฯ ตั้งไว้ ๒๐,๐๐๐.- บาท ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป (งานบริหารงานเคหะและชุมชน ๐๐๒๔๑)

๔. ส่วนการศึกษา

- ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมหรือสัมมนาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของ อบต. และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ฯลฯ ตั้งไว้ ๓๐,๐๐๐.- บาท ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป (งานบริหารงานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา ๐๐๒๑๑)

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมหรือสัมมนาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของ อบต. และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ฯลฯ ตั้งไว้ ๑๐,๐๐๐.- บาท ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป (งานบริหารงานเคหะและชุมชน ๐๐๒๔๑)

ส่วนที่ ๒

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี โดย core team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑-๒ ราย	ธันวาคม - เมษายน ของทุกปี มิถุนายน - ตุลาคม ของทุกปี	องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อริง (ปลัด อบต.รับผิดชอบ)

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๕	
๑	หลักสูตรนักบริหารงาน อบต.	นักบริหารงาน อบต. จำนวน ๒ ราย	ตุลาคม ๖๔ - กันยายน ๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย	ตุลาคม ๖๔ - กันยายน ๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	บุคลากร จำนวน ๑ ราย	ตุลาคม ๖๔ - กันยายน ๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย	ตุลาคม ๖๔ - กันยายน ๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๕	หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ ราย	ตุลาคม ๖๔ - กันยายน ๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๖	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย	ตุลาคม ๖๔ - กันยายน ๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๗	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย	ตุลาคม ๖๔ - กันยายน ๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๘	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย	ตุลาคม ๖๔ - กันยายน ๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๓. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๕	
๑	หลักสูตรนายก อบต.	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ตุลาคม ๖๔ – กันยายน ๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรรองนายก อบต.	รองนายก อบต. จำนวน ๑ ราย	ตุลาคม ๖๔ – กันยายน ๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	หลักสูตรเลขานุการสภา อบต./ เลขานุการนายกฯ	เลขานุการสภา อบต.	ตุลาคม ๖๔ – กันยายน ๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔	หลักสูตรประธานสภา/ รองประธานสภา อบต.	ประธานสภา/รองประธานสภา อบต. จำนวน ๑ ราย	ตุลาคม ๖๔ – กันยายน ๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๕	หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.	สมาชิกสภา อบต.	ตุลาคม ๖๔ – กันยายน ๖๕	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๕	
๑	การส่งเสริมการศึกษาต่อระดับ ปริญญาตรี	พนักงานจ้าง ลูกจ้าง	ตุลาคม ๖๔ – กันยายน ๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๕	
๒	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการบริหาร	ผู้บริหาร อบต. พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง/สมาชิกสภา อบต. จำนวน ๒ ราย	ตุลาคม ๖๔ – กันยายน ๖๕	องค์การบริหารส่วนตำบล
๓	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย	ตุลาคม ๖๔ – กันยายน ๖๕	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น
๔	หลักสูตรอื่นๆ	พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง/ ผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต.	ตุลาคม ๖๔ – กันยายน ๖๕	หน่วยงานอื่น ๆ

๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๕	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง/ พนักงานจ้าง/ผู้บริหาร/สมาชิก สภา อบต. จำนวน ๙๕ ราย	ตุลาคม ๖๔ – กันยายน ๖๕	องค์การบริหารส่วนตำบล

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

