



แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์
อำเภopanทอง จังหวัดชลบุรี

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรกลขับเคลื่อนให้ท้องถิ่นไปสู่เป้าหมาย ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการและการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้าต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์

๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรกลขับเคลื่อนให้ท้องถิ่นไปสู่เป้าหมาย ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการและการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้าต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์

.....ตุลาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์/เป้าหมายการพัฒนา/ขั้นตอนการดำเนินงาน	๔
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา	๗
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	๘
ส่วนที่ ๕ บัญชีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร	๑๐
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๑๔

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจที่สำคัญในการบริหารและเกี่ยวกับงานทุกฝ่าย จึงเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานด้านบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ต้องปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากร ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความเติบโตก้าวหน้าและทันต่อโลก โดยอาศัยผลที่ได้รับทราบจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน ซึ่งต้องมีการวิเคราะห์สาเหตุปัญหาก่อนว่าเป็นการขาดความรู้/บุคลากรมีความเหนื่อยและท้อถอย อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน/ปริมาณงานมีมากเกินไป เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการให้อบรม ซึ่งการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและ/หรือทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง

ที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศ ที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ เป็นต้น
- (๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
- (๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อการบริการประชาชนอย่างแท้จริง

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์ / เป้าหมายการพัฒนา / ขั้นตอนการดำเนินงาน

๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์
๔. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด
๕. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์

๒.๒ เป้าหมายการพัฒนา

ก.เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ อันประกอบด้วย

๑. คณะผู้บริหาร
๒. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์
๓. พนักงานส่วนตำบล
๔. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ข.เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ทุกท่าน ที่ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ขั้นตอนการดำเนินการ

๒.๓.๑ การเตรียมการและการวางแผน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา โดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

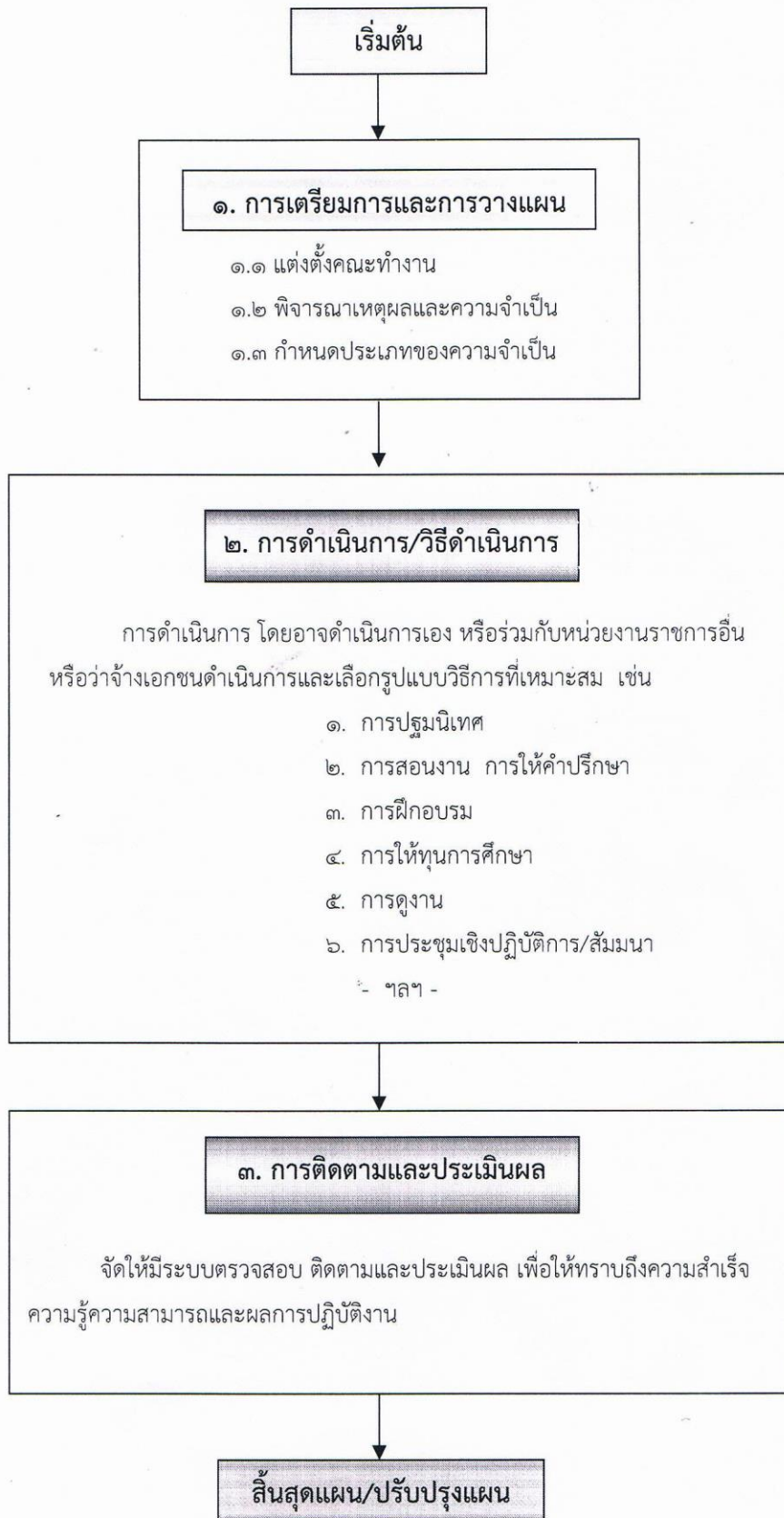
๒.๓.๒ วิธีดำเนินการพัฒนา

- ๑) การเลือกวิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่อง que ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับ การพัฒนาได้แก่การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนาและเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสมเช่น การให้ความรู้ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนาทางวิชาการ เป็นต้น
- ๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจะทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่นหรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๒.๓.๓ การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด และให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้วถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินการตามแผนพัฒนา



ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนาและวิธีการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยคนละหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร อันครอบคลุมด้านต่างๆดังนี้

- ๑) หลักสูตรเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรเกี่ยวกับความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหาร
- ๕) หลักสูตรเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม
- ๖) หลักสูตรที่ส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

๓.๒ วิธีการพัฒนา

๓.๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ เป็นผู้ดำเนินการเอง เช่น อบรมสัมมนาผู้บริหาร พนักงานและสมาชิกสภา อบต. ตลอดจนผู้นำชุมชนการประชุมประจำเดือนผู้บริหาร และพนักงานส่วนตำบล การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี-โท เป็นต้น

๓.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงานที่หน่วยงานราชการอื่น หรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ

๓.๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ดำเนินการเอง และเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น เชิญมาเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ

สามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การศึกษาดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/การประชุมสัมมนา

ส่วนที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เน้นหลักการ วิธีการ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ เพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาขีดสมรรถนะและความสามารถของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ในระยะเวลา พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๔.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ เป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีค่านิยมสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถในการที่จะพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้นำไปสู่ความเป็นเลิศ รวมไปถึงการมุ่งเน้นเพื่อสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชนในท้องถิ่น

๔.๒ พันธกิจการพัฒนา

- ๑) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีค่านิยมสร้างสรรค์ในเรื่องการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๒) พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและความชำนาญในเรื่องเทคโนโลยี
- ๓) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน

๔.๓ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อกำหนดรูปแบบ แนวทาง เนื้อหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
- ๒) เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ระบบงานราชการ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในสมรรถนะการดำเนินงานต่างๆ

๔.๔ เป้าหมาย

- ๑) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ทุกคน ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ๒) มีการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมต่างๆ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ กำหนดขึ้นจากการวิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาศักยภาพ ตลอดจนปัจจัยหน้าที่เกี่ยวข้องได้ ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑) พัฒนาผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพ และมีค่านิยมสร้างสรรค์
- ๒) ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างรองรับระบบราชการยุคใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
- ๓) ส่งเสริมให้มีการประเมินผลบุคลากร เพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพ และมีค่านิยมสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์ สามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตอบสนองการบริหารงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างรองรับระบบราชการยุคใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

วัตถุประสงค์ : เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในส่วนราชการและยกระดับคุณภาพของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้เป็นผู้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานขององค์ความรู้ ควบคู่กับค่านิยมสร้างสรรค์ และปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมให้มีการประเมินผลบุคลากร เพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการประเมินพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๕

บัญชีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

ที่	โครงการ / หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	เป้าหมาย (คน)	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน (พ.ศ.)	การติดตามการ ประเมินผล
๑	อบรมสัมมนาผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นใน ด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง การดำเนินงานของ อบต.ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เข้าใจบทบาทและ หน้าที่เพิ่มขึ้น	๑๐๐	การศึกษาดูงาน	๓๐๐,๐๐๐	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๒	อบรมหลักสูตร ด้านการบริหารงานบุคคล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการบริหารงานบุคคล	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น และ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตาม ระเบียบ	๑	การฝึกอบรม	๒๐,๐๐๐	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๓	อบรมหลักสูตร ควบคุมภายใน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการควบคุมภายใน ของพนักงานส่วนตำบล	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ หน้าที่ในการควบคุมภายในของ พนักงานส่วนตำบล	๒	การฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๔	อบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตร คอมพิวเตอร์สำหรับงาน การเงินและบัญชี	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการพัฒนางานของ พนักงานส่วนตำบล	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และถูกต้อง	๑	การฝึกอบรม	๗,๐๐๐	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน

บัญชีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) (ต่อ)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

ที่	โครงการ / หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	เป้าหมาย (คน)	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน (พ.ศ.)	การติดตามการ ประเมินผล
๕	อบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตร คอมพิวเตอร์สำหรับการ วิเคราะห์ข้อมูลและการ จัดทำแผน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และถูกต้อง	๑	การฝึกอบรม	๗,๐๐๐	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๖	อบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตร สำหรับงานธุรการ / งานออกแบบและควบคุม - อาคาร	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และถูกต้อง	๑	การฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๗	อบรมมาตรฐานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก (ขั้นพื้นฐาน) ของ อปท.	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านมาตรฐานศูนย์พัฒนา เด็กเล็กของ อปท.	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม	๘,๐๐๐	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๘	โครงการฝึกอบรม คุณธรรมจริยธรรม พนักงานส่วนตำบล/ ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงาน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง	๒๕	การฝึกอบรม	๑๒,๐๐๐	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๙	โครงการอื่นที่สามารถ กำหนดภายหลังจากความ จำเป็นและสถานการณ์	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ และขีดความ สามารถในการปฏิบัติงาน	เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	๒๐	ฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตรหรือ โครงการ	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน

บัญชีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) (ต่อ)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

ที่	โครงการ / หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	เป้าหมาย (คน)	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน (พ.ศ.)	การติดตามการ ประเมินผล
๑๐	อบรมหลักสูตร จนท./ จพง.จัดเก็บรายได้	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม	๒๕,๐๐๐	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๑๑	อบรมหลักสูตร นายก อบต. หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนายก อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการ บริหารงาน	นายก อบต. มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงาน เพิ่มขึ้น	๑	การฝึกอบรม	๒๕,๐๐๐	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๑๒	อบรมหลักสูตร เลขานุการนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของเลขานุการนายก อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจ ในการทำงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการนายก อบต. มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน มากยิ่งขึ้น	๑	การฝึกอบรม	๒๕,๐๐๐	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๑๓	อบรมหลักสูตร ประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของประธานสภา อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจ ในการทำงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภา อบต. มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน มากยิ่งขึ้น	๑	การฝึกอบรม	๒๕,๐๐๐	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๑๔	อบรมหลักสูตร รองประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของรองประธานสภา อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจ ในการทำงานมากยิ่งขึ้น	รองประธานสภา อบต. มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน มากยิ่งขึ้น	๑	การฝึกอบรม	๒๕,๐๐๐	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด / ติดตามการ ปฏิบัติงาน

บัญชีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) (ต่อ)
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

ที่	โครงการ / หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	เป้าหมาย (คน)	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน (พ.ศ.)	การติดตามการ ประเมินผล
๑๕	อบรมหลักสูตร สมาชิกสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ สมาชิกสภา อบต.ให้มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน มากยิ่งขึ้น	สมาชิกสภา อบต. มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน มากยิ่งขึ้น	๑	การฝึกอบรม	๒๐,๐๐๐	๒๕๖๑- ๒๕๖๓	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด/ ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๑๖	ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานและบทบาทหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมาย	นำความรู้มาใช้เป็นแนวทาง การปฏิบัติงาน	๑	การฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐	๒๕๖๑- ๒๕๖๓	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด/ ติดตามการ ปฏิบัติงาน
๑๗	พนักงานดีเด่น	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ งาน / บุคลากรในองค์การมีความ สามัคคี / พัฒนาการให้บริการ ของตนเองและองค์การ	พนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง มีขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน และมีความ สามัคคีภายในองค์การ	เดือนละ ๑ ครั้ง	ประชุม	-	๒๕๖๑- ๒๕๖๓	ประเมินผล การปฏิบัติงาน / ลงคะแนนเสียง
๑๘	ส่งเสริมการศึกษาต่อ ระดับปริญญาตรี/ ปริญญาโท	เพื่อยกระดับการศึกษาของ บุคลากรให้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น และพัฒนาศักยภาพโดยนำ ความรู้มาพัฒนาท้องถิ่น	มีความรู้และมีวิสัยทัศน์ ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	ปีละ ๑ คน	การศึกษาต่อ	๓๐,๐๐๐	๒๕๖๑- ๒๕๖๓	จบการศึกษา ตามระดับที่ได้ รับการส่งเสริม/ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน
๑๙	ประชุมประจำเดือน พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง	เพื่อซักซ้อมการปฏิบัติงาน ในรอบเดือนที่ผ่านมาและ แนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง เข้าใจระเบียบและ แนวทางปฏิบัติงานในอำนาจ หน้าที่ที่ถูกต้อง	เดือนละ ๑ ครั้ง	ประชุม	-	๒๕๖๑- ๒๕๖๓	ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

๖.๑ การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ต้องจัดให้มีการตรวจสอบ การติดตามและการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบก่อน-หลัง และแบบสอบถามการติดตามประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง

๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓) การขอทราบผลการประเมินผลจากหน่วยงานอื่นที่ เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด เป็นต้น

๖.๒ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองหงษ์ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหรือรองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล
ที่นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้ากองราชการทุกกอง | เป็นกรรมการ |
| ๔. พนักงานส่วนตำบลที่นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย | เป็นกรรมการ |

หน้าที่ : ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ โดยกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่น ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตาม ผลการประเมิน ต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบล เพื่อพิจารณาปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ในด้านที่เกี่ยวข้องต่อไป

