

แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า

อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

โทร. ๐-๕๖๗๐-๕๖๑๗ โทรสาร ๐-๕๖๗๐-๕๖๑๘

www.bungkla.go.th



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ รู้บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๖ ข้อ ๒๗๐

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งที่กำหนดในส่วนราชการตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน และทักษะเฉพาะของงาน จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ซึ่งประกอบไปด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการ ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณ และการติดตามประเมินผล จึงประกาศให้ทราบ โดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายชัยณฤทธิ์ สิงห์ทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยได้จัดให้มีการสำรวจข้อมูล สภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในแต่ละสำนัก / กอง ว่าขาดความรู้หรือทักษะในด้านใด ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๖ อย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตาม แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๖ นี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐาน ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้าได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๑๑
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๑๓
ส่วนที่ ๔ การติดตามและประเมินผล	๒๑

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

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 ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์

อาศัยอำนาจตามความแห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.อบต.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๔, ๒๖๕, ๒๖๖ และข้อ ๒๖๗ การพัฒนา ผู้ได้บังคับบัญชา ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

ข้อ ๒๖๙ วรรคสอง กำหนดให้ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ประกอบกับมติการประชุมคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ - ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๖ ขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า และจัดทำให้ครอบคลุมถึงคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า

๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร/ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนและการพัฒนารายได้
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและองค์กร
๔. ส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอรัปชั่น

แนวทางการพัฒนา

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านช่างให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพานและรางระบายน้ำ / ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร / ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ตลอดจนมีการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงาน

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาชุมชนและสังคมให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานพัฒนา และส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สนับสนุนและส่งเสริมการทำการเกษตรอินทรีย์และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรอื่นตลอดจนประชาชน ทั่วไป

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการการศึกษา ให้สามารถเพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ ประชาชน ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมทาง ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนด้านคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการ สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขให้สามารถ ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลรักษาสุขภาพของ ประชาชนในเขตพื้นที่ ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและเฝ้าระวังโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อในพื้นที่ส่งเสริมและ สนับสนุนงานกองทุนสุขภาพและหลักประกันสุขภาพแห่งชาติระดับตำบล

๕) ยุทธศาสตร์พัฒนาคนและสังคม

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายา เสพติด การจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ การป้องกันสาธารณสุขภัยและการรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจน การบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและพลังงาน

๖) ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการเมืองการบริหารและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถส่งเสริมและสนับสนุนการ ปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนและการพัฒนารายได้การพัฒนา บุคลากรและองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักเกณฑ์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และหลักธรรมาภิบาล สามารถการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอรัปชั่น

การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร (Personal Analysis)

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none">มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง และมีการแบ่งงานที่ชัดเจนผู้บริหารมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อตอบสนองการให้บริการที่ดีต่อประชาชนมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	<ol style="list-style-type: none">การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกันเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นทั้งระบบ ทำให้บางลักษณะงานไม่สามารถทำแทนกันได้ขาดระบบเทคโนโลยีที่พอเพียงต่อการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะตำแหน่ง อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาด และอาจได้รับการทักท้วงจากหน่วยตรวจสอบได้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานทุกด้าน ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความชำนาญในระบบ
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<ol style="list-style-type: none">ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. เป็นอย่างดีมีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคนบุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดีมีสถาบันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none">ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเปลี่ยนแปลงบ่อยสภาพเศรษฐกิจและสังคม ที่อยู่ในขาลงทำให้ไม่เอื้อต่อการพัฒนาประชาชนในเขตพื้นที่ขาดความรู้และความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของ อบต.บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร (Personal Analysis)

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. มีโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานที่ชัดเจน</p> <p>๒. ผู้บริหารมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อตอบสนองการให้บริการที่ดีต่อประชาชน</p> <p>๓. มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ</p>	<p>๑. ขาดการประสานงานที่ดี และชัดเจนระหว่างส่วนราชการด้วยกัน และระหว่างส่วนราชการกับภาคเอกชนและประชาชน</p> <p>๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การการถ่ายทอดงาน</p> <p>๓. ขาดระบบเทคโนโลยีที่พอเพียงต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะตำแหน่ง อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาด และอาจได้รับการทักท้วงจากหน่วยตรวจสอบได้</p> <p>๕. กรมส่งเสริมการปกครองถึน นาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานทุกด้าน ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความชำนาญในระบบ</p>
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<p>๑.ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี</p> <p>๒.มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน</p> <p>๓.บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔.มีสถาบันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเปลี่ยนแปลงบ่อย</p> <p>๒. สภาพเศรษฐกิจและสังคม ที่อยู่ในขาลงทำให้ไม่เอื้อต่อการพัฒนา</p> <p>๓. ประชาชนในเขตพื้นที่ขาดความรู้และความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของ อบต.</p> <p>๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</p>

การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร (Personal Analysis)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า อำเภอห่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. มีโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานที่ชัดเจน</p> <p>๒. ผู้บริหารมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อตอบสนองการให้บริการที่ดีต่อประชาชน</p> <p>๓. มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ</p>	<p>๑. ขาดการประสานงานที่ดี และชัดเจนระหว่างส่วนราชการด้วยกัน และระหว่างส่วนราชการกับภาคเอกชนและประชาชน</p> <p>๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การการถ่ายทอดงาน</p> <p>๓. ขาดระบบเทคโนโลยีที่พอเพียงต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะตำแหน่ง อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาด และอาจได้รับการทักท้วงจากหน่วยตรวจสอบได้</p> <p>๕. กรมส่งเสริมการปกครองถึน นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานทุกด้าน ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความชำนาญในระบบ</p>
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<p>๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. มีสถาบันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเปลี่ยนแปลงบ่อย</p> <p>๒. สภาพเศรษฐกิจและสังคม ที่อยู่ในขาลงทำให้ไม่เอื้อต่อการพัฒนา</p> <p>๓. ประชาชนในเขตพื้นที่ขาดความรู้และความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของ อบต.</p> <p>๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</p>

การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร (Personal Analysis)

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

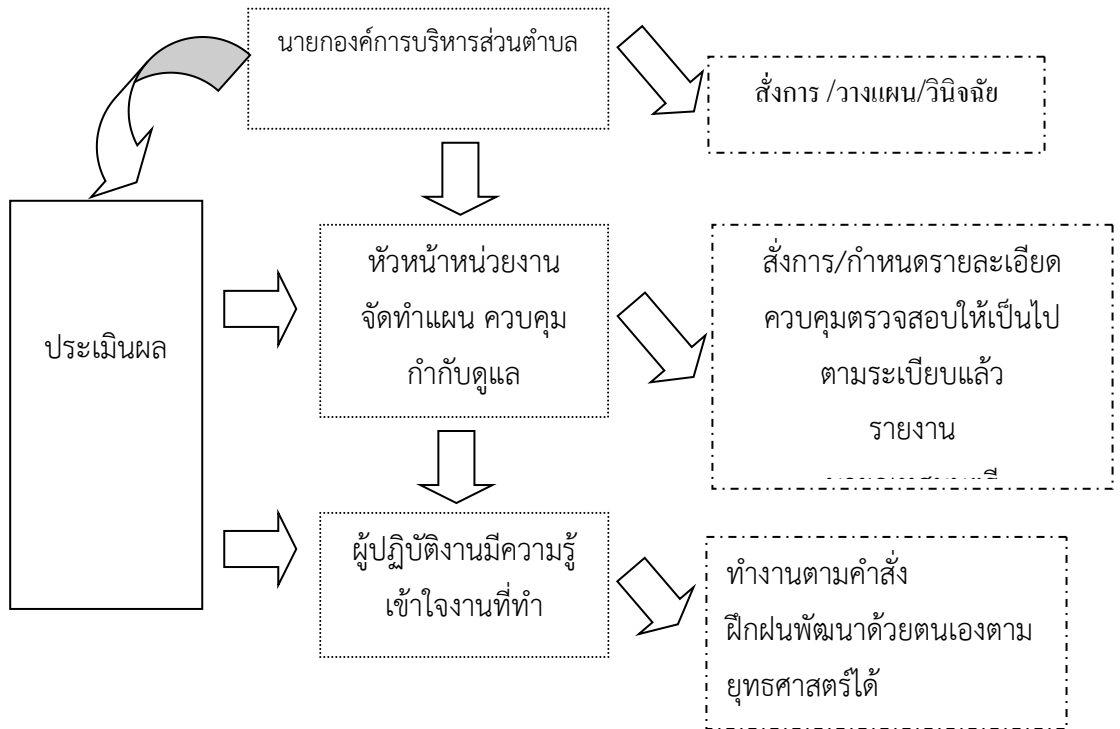
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. มีโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานที่ชัดเจน</p> <p>๒. ผู้บริหารมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อตอบสนองการให้บริการที่ดีต่อประชาชน</p> <p>๓. มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ</p>	<p>๑. ขาดการประสานงานที่ดี และชัดเจนระหว่างส่วนราชการด้วยกัน และระหว่างส่วนราชการกับภาคเอกชนและประชาชน</p> <p>๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การการถ่ายทอดงาน</p> <p>๓. ขาดระบบเทคโนโลยีที่พอเพียงต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะตำแหน่ง อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาด และอาจได้รับการทักท้วงจากหน่วยตรวจสอบได้</p> <p>๕. กรมส่งเสริมการปกครองถึน นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานทุกด้าน ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความชำนาญในระบบ</p> <p>๖. มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน เช่น นิติกร นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข</p>
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<p>๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. มีสถาบันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเปลี่ยนแปลงบ่อย</p> <p>๒. สภาพเศรษฐกิจและสังคม ที่อยู่ในขาลงทำให้ไม่เอื้อต่อการพัฒนา</p> <p>๓. ประชาชนในเขตพื้นที่ขาดความรู้และความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของ อบต.</p> <p>๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</p>

การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร (Personal Analysis)
ในระดับองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า อำเภอห่มสีก จังหวัดเพชรบูรณ์

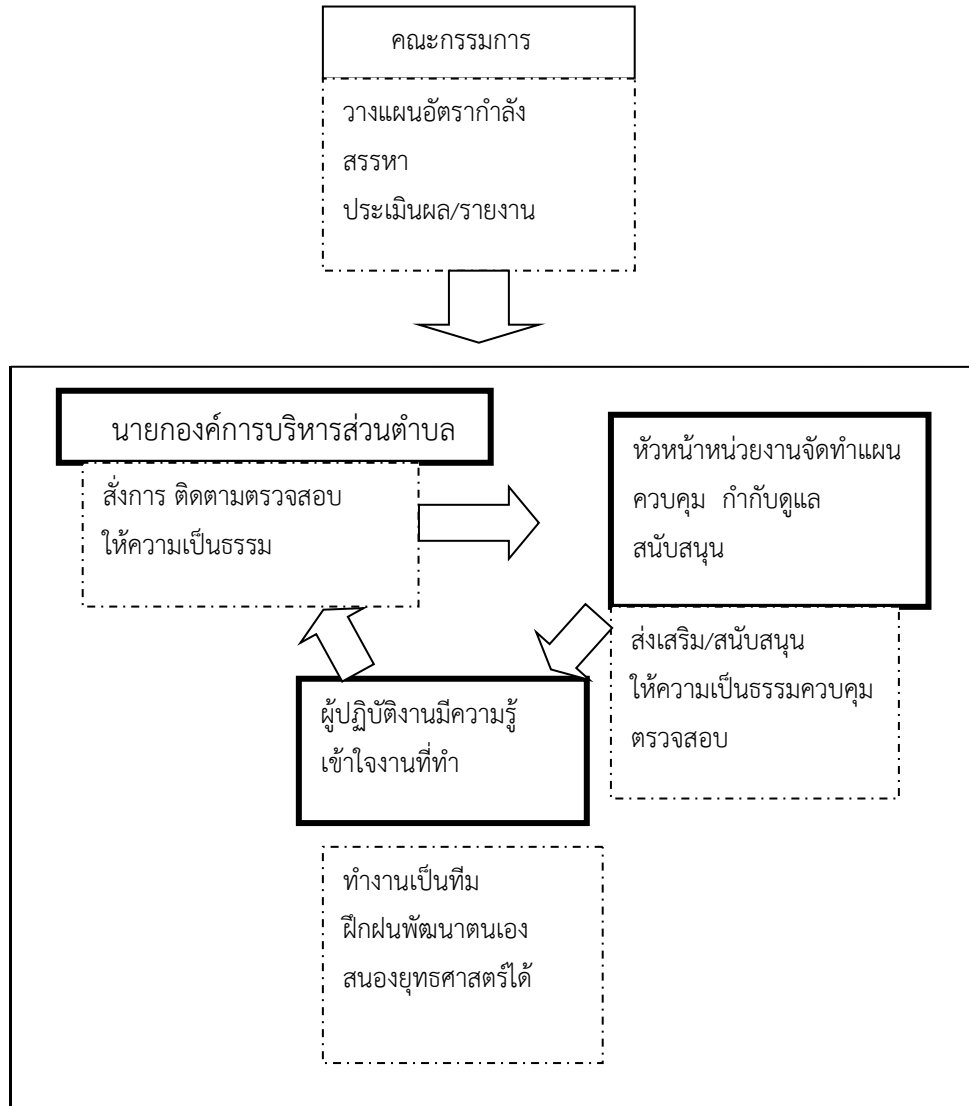
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่</p> <p>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</p> <p>๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว</p> <p>๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี</p> <p>๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี</p> <p>๖. มีระบบบริหารงานบุคคล</p>	<p>๑. ขาดความกระตือรือร้น</p> <p>๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</p> <p>๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</p> <p>๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นิติกร นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข</p> <p>๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณสุขบางประเภทไม่มี/ไม่พอ</p> <p>๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน</p> <p>๗. ขาดระบบเทคโนโลยีที่พอเพียงต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๘. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะตำแหน่ง อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาด และอาจได้รับการทักท้วงจากหน่วยตรวจสอบได้</p> <p>๙. กรมส่งเสริมการปกครองถิ่น นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานทุกด้าน ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความชำนาญในระบบ</p>
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<p>๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. มีสถาบันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเปลี่ยนแปลงบ่อย</p> <p>๒. สภาพเศรษฐกิจและสังคม ที่อยู่ในขาลงทำให้ไม่เอื้อต่อการพัฒนา</p> <p>๓. ประชาชนในเขตพื้นที่ขาดความรู้และความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของ อบต.</p> <p>๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</p>

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมิณผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้าที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

๔.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานด้านการเงินการบัญชี งานด้านกฎหมาย งานด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน งานด้านช่าง เป็นต้น

๔.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

๔.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๔.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้าทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณ และเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

- ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
- ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ส่วนที่ ๓
หลักสูตรการฝึกอบรม

แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

หลักสูตรการฝึกอบรม และวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม/ พัฒนากับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. และ รองปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. และ รองปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรมอย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน ทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า สำนักปลัด ให้มีทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าสำนักได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกอง คลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้อำนวยการกอง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกอง ช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้อำนวยการกอง ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม/ พัฒนากับ หน่วยงานอื่น
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับชอบ ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ฝึกอบรมให้ความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข เช่น หัวหน้าส่วน หรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ อสม. ประชาชนทั่วไป ผู้สูงอายุ ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	/	-
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่งทุกระดับ ได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล ความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการต่าง ๆ อย่างน้อยอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม/ พัฒนากับ หน่วยงานอื่น
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน นักพัฒนาชุมชน ได้รับฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง อปพร. ผู้นำชุมชน ผู้บริหาร สมาชิกสภา ได้รับฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	/	-
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี / เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ได้รับฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ทะเบียนทรัพย์สิน และการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ / นักวิชาการพัสดุ ได้รับฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บรายได้ ทะเบียนแผนที่ ภาษี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ได้รับฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลผู้อำนวยการกองช่าง / นายช่างโยธา ได้รับฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างไฟฟ้าหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม/ พัฒนากับ หน่วยงานอื่น
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/ เจ้าพนักงานธุรการ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ได้รับฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	/
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอนระดับปฐมวัย ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ปฏิบัติงานด้านการจัด การศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานครู ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานครู/ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ปฏิบัติงาน ดูแลเด็ก ได้รับฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	/
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	/
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับการส่งเสริมและ พัฒนาอาชีพให้กับสตรี ผู้สูงอายุ ผู้ พิการ	เพื่อพัฒนาส่งเสริมให้กลุ่มเป้าหมายได้รับ ความรู้ และสามารถนำมาใช้ในการประกอบ อาชีพ หรือใช้ในครัวเรือนได้	ส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มสตรี แม่บ้าน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ ประชาชนทั่วไป อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	/	-
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย / ผู้บริหาร/สมาชิก/ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง สมาชิก อบปร. /ผู้นำชุมชน	/	-

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม/ พัฒนา กับ หน่วยงานอื่น
๒๓	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ผู้บริหาร สมาชิก อบต. ผู้นำชุมชน ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนา อย่างน้อย๑ ครั้ง/ปี	/	-
๒๔	การศึกษาดูงาน สัมมนา	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง /ปี	/	-
๒๕	การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ กฎหมายเลือกตั้ง กฎหมายรัฐธรรมนูญ	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และประชาชนทั่วไป เกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง กฎหมายเลือกตั้ง กฎหมายรัฐธรรมนูญของไทย	ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง /ปี	/	/
๒๖	หลักสูตรเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง /ปี	-	-

ส่วนที่ ๔ การติดตามและประเมินผล

๑. การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลบุงคล้าทราบ

๒. ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามประเมินผล

๑. ประเมินผลโดยการวัดความรู้ความเข้าใจในงาน ก่อนการพัฒนา /ฝึกอบรม และหลังการพัฒนา/ฝึกอบรม
๒. ประเมินผลโดยการติดตามรายงานผลการฝึกอบรม / การถ่ายทอดความรู้ / การสอนงาน
๓. ประเมินผลโดยการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน / ข้อตกลงการปฏิบัติงาน

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

