



แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

งานบริหารงานบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่
โทร. ๐๗๔-๖๗๓๙๐๘ ต่อ ๑๕



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

อาศัยอำนาจตามข้อ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางจิรวรรณ เพชรตีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนา พนักงานส่วนตำบล

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งครอบคลุม ถึงบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล วังใหม่ที่กฎหมายกำหนด เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนางานในหน้าที่ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม และการเสริมสร้างบุคลิกภาพ

แผนการพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงเป็นเครื่องมือในการนำทิศทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนา วัตถุประสงค์และเป้าหมาย การพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา งบประมาณ และการติดตาม ประเมินผล ซึ่งผลของการวางแผนพัฒนาดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒
๒.๑ วิสัยทัศน์	
๒.๒ พันธกิจ	
๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๓
๓.๑ วัตถุประสงค์	
๓.๒ เป้าหมายการพัฒนา	
๔. หลักสูตรการพัฒนา	๔
๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๕
๕.๑ วิธีการพัฒนา	
๕.๒ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	
๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๕
๗. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา	๕-๘
๘. จำนวนบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๙-๑๐
๙. รายละเอียดการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลวังใหม่	๑๑-๑๒

แผนการพัฒนางานส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพัฒนางานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนางานส่วนตำบล

ทั้งนี้ การจัดทำแผนพัฒนางานส่วนตำบล ต้องครอบคลุมพัฒนางานส่วนตำบลทุกคนและตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พัฒนางานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบอัตรากำลังของพัฒนางานส่วนตำบลว่างใหม่ และแผนพัฒนางานส่วนตำบลอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

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

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

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

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสัสมัยใหม่ตลอดเวลามีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนวังใหม่ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนางานในหน้าที่ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม และการเสริมสร้างบุคลิกภาพ ทั้งนี้ให้รวมถึงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ด้วย

๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนา

๒.๑ วิสัยทัศน์

“พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ”

๒.๒ พันธกิจ

๒.๒.๑ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่มีขีดความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ได้มาตรฐาน
๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ขอรณส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ที่จำเป็นและเหมาะสม
๓. พัฒนาบุคลากรอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
๒. ร้อยละของผู้ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม
๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒.๒.๒ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

เป้าประสงค์ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ มีค่านิยมขององค์กรร่วมกัน
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ภาพลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนวังใหม่ ที่มีต่อบุคคลภายนอก
ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลวังใหม่

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรในทุกระดับ
๒. สร้างค่านิยมองค์กรให้กับบุคลากรในสังกัดเพื่อเชื่อมโยงไปสู่วัฒนธรรมขององค์กร

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
๒. ร้อยละของบุคลากรที่ยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร

๒.๒.๓ เสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณสมบัติในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับ

เป้าประสงค์ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ มีบุคลิกภาพที่ดี และสามารถ
ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ผลสำเร็จของงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน

ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นให้กับ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์
ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่
๒. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ได้สร้าง
ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๓.๑ วัตถุประสงค์

๓.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ
และตลอดเวลา

๓.๑.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ให้มีประสิทธิภาพ ใน ๕ ด้าน
ดังนี้

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

(๒) ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ที่จำเป็นประจำสาย
งาน 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 เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

๓.๒ เป้าหมายการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ต้องได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๔. หลักสูตรการพัฒนา

สำหรับหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ จะต้องได้รับการพัฒนาน้อยหนึ่งหลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๔.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๔.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ความสนใจ ใฝ่รู้ มีการพัฒนาหาความรู้ใหม่ๆ 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

๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๕.๑ วิธีการพัฒนา

๕.๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ อาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่น ซึ่งในแต่ละครั้งที่ดำเนินการอาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีในคราวเดียวกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความจำเป็น ความเหมาะสม 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 พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ได้กำหนดระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ออกเป็น ๒ แบบ ดังนี้

แบบที่ ๑ แบบระยะสั้น ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ความจำเป็นและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา งบประมาณ และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เป็นต้น

แบบที่ ๒ แบบระยะยาว ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาเป็นไปตามรอบแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลวังใหม่ ดังนี้

- ๖.๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๗๘๐,๐๐๐ บาท
- ๖.๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๘๖๐,๐๐๐ บาท
- ๖.๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๘๖๐,๐๐๐ บาท

ทั้งนี้ สำหรับงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยละเอียดขึ้นอยู่กับรายจ่ายหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรรวมถึงวิธีการ ระยะเวลา สื่อการฝึกอบรม วิทยากร และกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการพัฒนา

๗. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

๗.๑ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล แบ่งได้ดังนี้

๗.๑.๑ การติดตามและประเมินผลเชิงปริมาณ องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ กำหนดให้มีการดำเนินการติดตามประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยในแต่ละปีงบประมาณพนักงานส่วนตำบล ที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี

๗.๑.๒ การติดตามและประเมินผลเชิงคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ กำหนดให้ในเบื้องต้นผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ประเมินผล ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๗.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ กำหนดให้มีกระบวนการในการติดตาม และประเมินผล โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๗.๒.๑ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนา มีดังนี้

๑. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แต่ละคนขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

๒. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรม ของพนักงานส่วนตำบลวังใหม่แต่ละคน ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

๓. พิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะต้องให้มีการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาเพิ่มเติม

๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสม ของกลุ่มเป้าหมาย วิธีการ หลักสูตร ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนา

๕. เสนอความเห็นต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ เพื่อพิจารณา สั่งการ เช่น การจัดฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาเพิ่มเติม หรือการแต่งตั้งคณะทำงานในการดำเนินการช่วยเหลือการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฯ เป็นต้น

๖. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลวังใหม่ ทั้งก่อนและหลัง ผ่านการพัฒนา และตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา

๗. สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลวังใหม่ ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง

๘. ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๗.๒.๒ กระบวนการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

๑. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบลแต่ละคน

๒. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผลตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

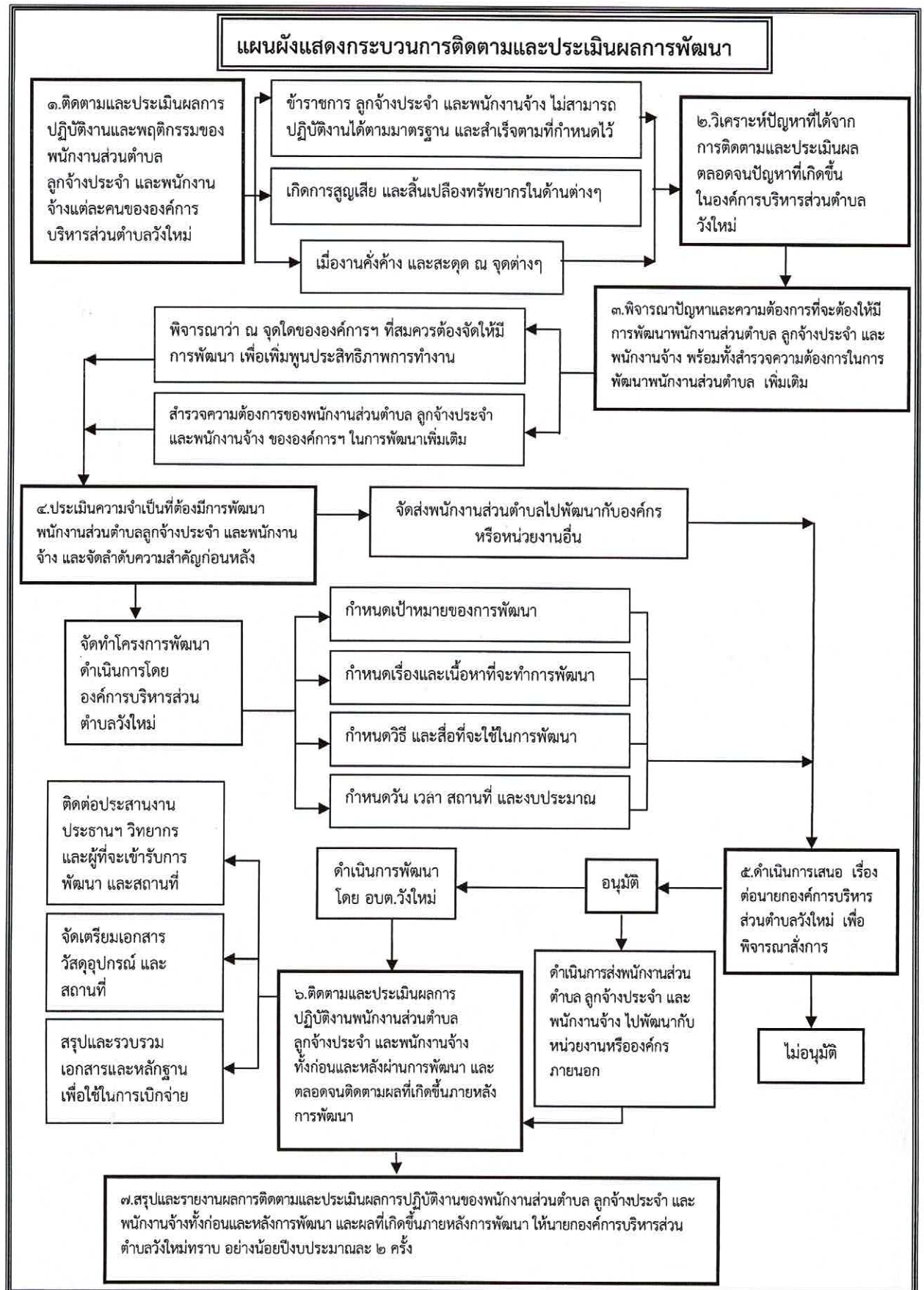
๓. พิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะต้องให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลวังใหม่ พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาเพิ่มเติม

๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง

๕. ดำเนินการความเห็นต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ เพื่อพิจารณาสั่งการ

๖. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสวนตำบล ทั้งก่อนและหลังผ่านการพัฒนา และตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา

๗. สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ทราบ อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง



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

๘.๑ จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

ลำดับ ที่	ประเภท	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	พนักงานส่วนตำบล	๒๑	๒๑	๒๑	
๒	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	๖	๖	๖	
๓	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	
๔	พนักงานจ้าง	๓๑	๓๑	๓๑	
รวม		๕๙	๕๙	๕๙	

๘.๒ จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามสายงาน

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๒	๒	๒	
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	
๓	นักบริหารงานการคลัง	๑	๑	๑	
๔	นักบริหารงานช่าง	๑	๑	๑	
๕	นักบริหารการศึกษา	๑	๑	๑	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	
๘	นิติกร	๑	๑	๑	
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	
๑๓	นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	
๑๖	นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	
๑๗	วิศวกรโยธา	๑	๑	๑	

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๘	เจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	
๑๙	นายช่างโยธา	๑	๑	๑	
๒๐	นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	
รวม		๒๐	๒๐	๒๐	

รายละเอียดแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ : ปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ตามสายงานใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา สำหรับบุคลากร อบต.วังใหม่ตามหลักสูตร ต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นและโครงการที่ดำเนิน การร่วมกับสถาบัน องค์การต่าง ๆ หลักสูตร คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา ความรู้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงานส่วนตำบลและบุคลากร ของอบต.วังใหม่	เพื่อพัฒนาความรู้ เพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานให้แก่ พนักงานส่วนตำบล และบุคลากรของ อบต.วังใหม่	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ อบต. วังใหม่	๔๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	ร้อยละของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจแนวคิดใน การทำงาน การพัฒนา ตนเองและนำมา ถ่ายทอดบทเรียนและ ปรับใช้ในการปฏิบัติ งานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล และบุคลากร ของ อบต.ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร	ทุกกองใน สังกัด อบต.
๒	โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษา อบต.วังใหม่	บุคลากรของ อบต.วังใหม่ ในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	ครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ของ อบต.วังใหม่	๓๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ร้อยละ ๘๐ของผู้เข้า รับการฝึกอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มมากขึ้น	ผู้ได้รับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจ ในระบบหลักสูตร และสามารถ นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กองการศึกษา

ยุทธศาสตร์ : เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	จุดประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๓	โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน	ผู้เข้าอบรมได้รับการเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะ ความสามารถ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๒๐๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๑ ครั้ง/ปี	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างมีความรู้ ความเข้าใจ พัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ	สำนักปลัดฯ
๔	โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้กับผู้เข้าอบรมได้นำหลักคุณธรรม จริยธรรมไปพัฒนาคุณภาพชีวิต และการทำงานได้อย่างเหมาะสม	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑ ครั้ง/ปี	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงาน มีคุณธรรมและ จริยธรรม มีจิตสำนึกใน การปฏิบัติหน้าที่ต่อตนเอง องค์กรและสังคม	สำนักปลัดฯ
๕	โครงการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร อบต.วังใหม่ เกี่ยวกับ พรบ. ข้อมูลข่าวสารของพวงราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ กฎหมายอื่น	เพื่อให้บุคลากร อบต.วังใหม่ มีความรู้ ความเข้าใจในพระราช- บัญญัติข้อมูลข่าวสารของการ พ.ศ.๒๕๔๐ และกฎหมาย	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ของ อบต.วังใหม่	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ร้อยละ ๘๐ ของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ มีความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มมากขึ้น	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติตามพรบ.ข้อมูลข่าวสาร ของทางราชการพ.ศ. ๒๕๔๐ และกฎหมายอื่น	สำนักปลัดฯ

ยุทธศาสตร์ : เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	จุดประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๖	โครงการอบรมหลักสูตรการทำงานเป็นทีม	๑.เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจ ตระหนัก แนวคิดหลักการและองค์ประกอบสำคัญ ของการทำงานเป็นทีม ๒. เพื่อยกระดับทัศนคติให้เปิดกว้าง และพร้อมทำงานกับผู้ร่วมงานอย่างมีความสุข	พนักงานส่วนตำบลและบุคลากร ในสังกัด อบต.วังใหม่	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้า รับอบรมการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ และนำมาปรับใช้กับ องค์กร	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนา และปฏิบัติงานในองค์กร สามารถนำพาองค์กรไปสู่ เป้าหมายและบรรลุผลสำเร็จ	สำนักปลัดฯ

