



แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางลำภู
อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก จัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลบางสักเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ นักทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงาน การให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างพอเพียงและทั่วถึงทุกพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์และแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเอง เป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บังคับบัญชา ทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายและเป็นไปตามนโยบายที่ผู้บริหารวางไว้ บุคลากรในสังกัดสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ก่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๓
ส่วนที่ ๓ ขั้นตอนการพัฒนา	๔
ส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนา	๕
ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๗
ส่วนที่ ๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๙
ส่วนที่ ๗ การติดตามและประเมินผล	๑๑
ส่วนที่ ๘ บัญชีโครงการพัฒนาบุคลากร	๑๒

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางสักเป็น อบต.ขนาดกลาง มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. กองคลัง และกองช่าง ซึ่งได้กำหนดกรอบ อัตรากำลังและตำแหน่งที่ใช้ปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งคาดการณ์ว่าในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบางสักจะมีภารกิจ ปริมาณงานและความซับซ้อนของงาน เพิ่มขึ้นจากเดิมมาก และมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการ ปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจ หน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสักได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล (Training Needs) ซึ่งจะต้องทำการศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้าน ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้าน คุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ ความสุขในการทำงาน

โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดังต่อไปนี้

๑. เตรียมการและวางแผน
๒. การดำเนินการพัฒนา
๓. การติดตามและประเมินผล

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ช่วยให้การปฏิบัติราชการ การบริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางสักได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางสักมีความเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน”

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงาน และส่งเสริมการพัฒนากุศลกรอย่างต่อเนื่อง
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยเน้นการพัฒนาตนเอง
๓. เสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์และมีความโปร่งใส

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็มืออาชีพการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด : จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมโครงการ

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดที่ ๑ : จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วม

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี

ตัวชี้วัดที่ ๒ : จำนวนความรู้หรือบทความที่รวบรวมเข้าระบบ KM

เป้าหมาย : ส่วนราชการละ ๑ เรื่องต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างค่านิยม คุณธรรมจริยธรรมเพื่อวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

ตัวชี้วัดที่ ๑ : จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วม

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี

ตัวชี้วัดที่ ๒ : จำนวนครั้งของการเผยแพร่ค่านิยมและมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข

ตัวชี้วัดที่ ๑ : จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี

ตัวชี้วัดที่ ๒ : ระดับความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรมีความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางสักในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก
๓. เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก

เป้าหมายการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางสักทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแลและการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตนเอง

ส่วนที่ ๓ ขั้นตอนการพัฒนา

การเตรียมการและการวางแผน

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๒. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
๓. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

การดำเนินการพัฒนา

๑. การเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒. วิธีการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบางสักจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานโดยเลือกแนวทางการพัฒนาซึ่งมีอยู่หลากหลายแนวทาง เช่น การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การสอนงาน การให้คำปรึกษา การมอบหมายสับเปลี่ยนหน้าที่ปฏิบัติงาน การประชุมชี้แจง การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การให้ทุนการศึกษา ตลอดจนการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายที่จะดำเนินการ โดยอาจจัดทำเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่นหรือว่าจ้างหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางสักมีแนวทางในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยการให้ผู้บังคับบัญชาติดตามการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เพื่อสังเกตการณ์ปฏิบัติงานว่ามีพัฒนาการเป็นไปในทางดีขึ้นหรือไม่อย่างไร พร้อมทั้งให้คำแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาการทำงานเพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้น และให้มีการประเมินผลการพัฒนา ประกอบกับการจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมและแบบติดตามประเมินผลการฝึกอบรมโดยผู้บังคับบัญชา เมื่อได้ผ่านการติดตามประเมินผลแล้ว จึงถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

ส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบางสักกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง หลักสูตรการฝึกอบรมประจำตำแหน่งต่าง ๆ เป็นต้น

๓. หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๖. หลักสูตรอื่นๆ ที่จำเป็น ได้แก่ การพัฒนาความรู้ด้านภาษาและวัฒนธรรมของต่างประเทศเพื่อเตรียมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน เป็นต้น

ทั้งนี้ สามารถสรุปหลักสูตร/หัวข้อที่พนักงานมีความประสงค์ในการพัฒนาดังนี้

สำนักปลัด อบต. ประกอบด้วย

- ระเบียบฯ ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาฯ และแนวทางปฏิบัติ
- ระเบียบฯ และแนวทางปฏิบัติการเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ การฝึกอบรม และการเดินทางไปราชการ
- ระเบียบฯ ว่าด้วยงานพัสดุ , วิธีการกำหนดราคากลาง , คณะกรรมการเปิดซองสอบราคา , คณะกรรมการตรวจรับงานจ้าง
- ระเบียบเกี่ยวกับงานสารบรรณ การเขียนรายงานการประชุม
- หลักการเขียนโครงการที่ถูกต้อง
- การบริหารงานบุคคล เช่น การเลื่อนระดับ สิทธิประโยชน์อื่น ๆ และการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- วินัยและการรักษาวินัย
- การพัฒนาบุคลิกภาพ เช่น การพูดในที่สาธารณะ
- ระบบ e-laas
- การใช้เทคโนโลยีเพื่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ระเบียบฯ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา หลักสูตรสถานศึกษา และการบริหารงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ระเบียบฯ และแนวทางปฏิบัติในการจัดงานต่าง ๆ เช่น งานประเพณี การแข่งขันกีฬา

กองคลัง ประกอบด้วย

- ระเบียบฯ เกี่ยวกับการเงินและบัญชี การเบิกจ่ายเงิน การจัดเก็บรายได้ พัสดุ และแนวทางปฏิบัติ
- เสริมสร้างและพัฒนาการจัดเก็บรายได้
- การบริหารงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ระบบ E-GP , ระบบ E-Auction และระบบ E-laas

กองช่าง ประกอบด้วย

- พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร
- การควบคุมงานก่อสร้างและการรายงานการก่อสร้าง
- อบรมโปรแกรม Sketshop
- การออกแบบอาคารและวิเคราะห์โครงสร้าง
- การกำหนดราคากลาง

ส่วนที่ ๕

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก มีหลายวิธีการ ได้แก่

๑. สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดตรังเป็นผู้ดำเนินการพัฒนา
๒. สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดตรังมอบหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดตรัง ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบางสักเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาเอง

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางสักดำเนินการเอง สามารถใช้ได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่เข้ามาใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางสักจะดำเนินการร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลบางสักเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้หรือเชิญเป็นวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสักได้ ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การสอนงาน
๓. การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
๔. การฝึกอบรมทั้งในห้องฝึกอบรมและการฝึกอบรมทางไกลหรือการฝึกอบรมผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต
๕. การให้ทุนการศึกษา (เมื่อมีหลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน)
๖. การดูงาน
๗. การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา
๘. การฝึกภาคสนาม
๙. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ
๑๐. การทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน
๑๑. การทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน
๑๒. วิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสมและความจำเป็น

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสักได้กำหนดให้มีการดำเนินการตลอดปีงบประมาณ เป็นระยะเวลา ๓ ปี คือ

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

โดยมีการกำหนดช่วงเวลาให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา รวมถึงวิธีการพัฒนาและหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตรที่กำหนดไว้

ส่วนที่ ๖

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก ได้รับการจัดสรรตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณในแต่ละปีอย่างชัดเจน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบด้วยรายการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป
ผู้รับผิดชอบ สำนักปลัด อบต. | จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท/ปี |
| ๒. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม
แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป
ผู้รับผิดชอบ สำนักปลัด อบต. | จำนวน ๘,๐๐๐ บาท/ปี |
| ๓. โครงการให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน
แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป
ผู้รับผิดชอบ สำนักปลัด อบต. | จำนวน ๕,๐๐๐ บาท/ปี |
| ๔. โครงการอบรมคุ้มครองผู้บริโภค
แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป
ผู้รับผิดชอบ สำนักปลัด อบต. | จำนวน ๕,๐๐๐ บาท/ปี |
| ๕. โครงการประชุมประชาคมและ อบต.เคลื่อนที่
แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป
ผู้รับผิดชอบ สำนักปลัด อบต. | จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท/ปี |
| ๖. โครงการขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างพลเมืองที่ดีวิธีประชาธิปไตย
แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป
ผู้รับผิดชอบ สำนักปลัด อบต. | จำนวน ๘,๐๐๐ บาท/ปี |
| ๗. โครงการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน
ผู้รับผิดชอบ สำนักปลัด อบต. | จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท/ปี |
| ๘. โครงการป้องกันและระงับอัคคีภัย
แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน
ผู้รับผิดชอบ สำนักปลัด อบต. | จำนวน ๘,๐๐๐ บาท/ปี |
| ๙. โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน
ผู้รับผิดชอบ สำนักปลัด อบต. | จำนวน ๘,๐๐๐ บาท/ปี |
| ๑๐. โครงการรณรงค์ให้ความรู้การควบคุมไฟฟ้า
แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน
ผู้รับผิดชอบ สำนักปลัด อบต. | จำนวน ๕,๐๐๐ บาท/ปี |

๑๑. โครงการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักการเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน ๑,๐๐๐ บาท/ปี
แผนงานการศึกษา งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา
ผู้รับผิดชอบ สำนักปลัด อบต.
๑๒. โครงการรณรงค์ป้องกันโรคเอดส์ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท/ปี
แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข
ผู้รับผิดชอบ สำนักปลัด อบต.
๑๓. โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข จำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท/ปี
แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข
ผู้รับผิดชอบ สำนักปลัด อบต.
๑๔. ค่าใช้จ่ายในการอบรมและสัมมนา ประกอบด้วย
- แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป จำนวน ๘๐,๐๐๐ บาท/ปี
 - แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง จำนวน ๓๕,๐๐๐ บาท/ปี
 - แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะฯ จำนวน ๓๕,๐๐๐ บาท/ปี
๑๕. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ประกอบด้วย

- แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป จำนวน ๑๕๐,๐๐๐ บาท/ปี
- แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง จำนวน ๖๐,๐๐๐ บาท/ปี
- แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะฯ จำนวน ๖๐,๐๐๐ บาท/ปี

รวมงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ทั้งสิ้น จำนวน ๖๙๘,๐๐๐.- บาท (หกแสนเก้าหมื่นแปดพันบาทถ้วน) คิดเป็น
ร้อยละ ๒.๐๘ ซึ่งตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ไว้จำนวน ๓๓,๕๓๑,๖๔๘.-บาท
และสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ คาดว่าจะตั้งงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสักไว้ในลักษณะเช่นเดียวกันนี้

ทั้งนี้ การตั้งงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาจะดำเนินการใน
ภายหลังเมื่อระเบียบกฎหมายและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานมีความชัดเจนและบังคับ
ใช้เรียบร้อยแล้ว

ส่วนที่ ๗

การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนทัศนคติในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการ พัฒนาในหลักสูตรต่าง ๆ โดยใช้วิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีการร่วมกัน ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม แบบทดสอบก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามประเมินผลภายหลังจาก การได้รับการพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง โดยทำการทดสอบโดยผู้เข้ารับการพัฒนาเอง และโดยสอบถาม ผู้บังคับบัญชา

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ต้องมีการ บริหารส่วนตำบลบางสัก ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

๔. การสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนาว่ามีการพัฒนาก้าวหน้าไปหรือไม่ อย่างไร

๕. การสังเกตการณ์ปฏิบัติงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมของพนักงานทุกส่วนราชการ

๖. การจัดทำแบบสอบถามความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทุกส่วนราชการ

๗. วิธีการอื่น ๆ ที่จำเป็นและเหมาะสม

บัญชีโครงการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมอาชีพในการปฏิบัติงาน
 ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากร อบรม.บางสังกัดเข้าร่วม
 เป้าหมายยุทธศาสตร์ อย่างน้อย ๒ โครงการต่อคนต่อปี

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ ปี ๒๕๖๑	งบประมาณ ปี ๒๕๖๒	งบประมาณ ปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม ภายในหน่วยงานหรือ การบริหารจัดการ และการบริการ ประชาชน	จัดการฝึกอบรม ปีละ ๑ ครั้ง กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๘๐ คน ช่วงเดือนก.พ. - มิ.ย. ของทุกปี	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-จำนวนครั้งที่จัดการฝึกอบรมต่อปี -จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม	พนักงานฯ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัดฯ
๒	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ อบต. และบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับ มอบหมาย	พนักงานที่ได้รับ การบรรจุ แต่งตั้งหรือจ้าง ใหม่ทุกคน โดยดำเนินการ ตลอด ปีงบประมาณ	-	-	-	จำนวนพนักงานที่บรรจุแต่งตั้งหรือจ้างใหม่ทุกคนได้รับการปฐมนิเทศ	พนักงานที่บรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัดฯ

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณปี ๒๕๖๑	งบประมาณปี ๒๕๖๒	งบประมาณปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่งของพนักงานในท้องถิ่น	พนักงานส่วนตำบลทุกคนที่ยังไม่ผ่านการฝึกอบรมประจำตำแหน่งโดยดำเนินการตลอดปีงบประมาณ	เป็นไปตามรายงานจ่ายของหลักสูตร	เป็นไปตามรายงานจ่ายของหลักสูตร	เป็นไปตามรายงานจ่ายของหลักสูตร	จำนวนพนักงานที่บรรจุแต่งตั้งหรือจ้างใหม่ทุกคนได้รับการปฐมนิเทศ	พนักงานที่บรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	ทุกส่วนราชการ
๔	โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านของพนักงานในท้องถิ่น	พนักงานส่วนตำบลทุกคนเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี โดยดำเนินการตลอดปีงบประมาณ	เป็นไปตามรายงานจ่ายของหลักสูตร	เป็นไปตามรายงานจ่ายของหลักสูตร	เป็นไปตามรายงานจ่ายของหลักสูตร	จำนวนพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมอย่างน้อยร้อยละ ๘๐	พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านดียิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณปี ๒๕๖๑	งบประมาณปี ๒๕๖๒	งบประมาณปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๕	โครงการทุนการศึกษาสำหรับพนักงาน	เพื่อพัฒนาความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ให้ทุนการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	-	-	-	จำนวนพนักงานที่ได้รับทุนการศึกษา	องค์กรมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	สำนักปลัดฯ (รอรະเบียบฯ แล้วจึงดำเนินการ)
๖	โครงการอื่น ๆ ที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์	เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรใหม่ความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่เกี่ยวข้องโดยดำเนินการตามความเหมาะสมในช่วงปีงบประมาณ	ตามความเหมาะสมและจำเป็น	ตามความเหมาะสมและจำเป็น	ตามความเหมาะสมและจำเป็น	มีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	พนักงานมีศักยภาพเหมาะสมกับกัการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน
 ตัวชี้วัดที่ ๑ จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากร อบรม.บางสังกัดได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วม
 เป้าหมายยุทธศาสตร์ อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี
 ตัวชี้วัดที่ ๒ จำนวนความรู้หรือบทความที่รวบรวมเข้าระบบ KM
 เป้าหมายยุทธศาสตร์ ส่วนราชการละ ๑ เรื่องต่อปี

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณปี ๒๕๖๑	งบประมาณปี ๒๕๖๒	งบประมาณปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	โครงการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)	เพื่อรวบรวมความรู้เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือการจัดกระจายอยู่ที่ต่าง ๆ ให้รวมอยู่ในที่เดียวกัน	รวบรวมความรู้ โดยส่วนราชการ ละ ๑ เรื่องและ มีการศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบ Best Practice ตลอด ปีงบประมาณ	-	-	-	-จำนวนความรู้ที่จัดทำส่วนราชการ ละ ๑ เรื่อง -จำนวนครั้งที่ทำการศึกษาดูงาน	องค์กรมีองค์ความรู้ที่เป็นเอกสาร พร้อมนำไปประกอบการปฏิบัติงานได้	ทุกส่วนราชการ
๒	โครงการอื่นๆ ที่เหมาะสมและจำเป็น ตามสภาพการณ์	เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการตามความเหมาะสมในช่วงปีงบประมาณ	ตามความเหมาะสม และจำเป็น	ตามความเหมาะสม และจำเป็น	ตามความเหมาะสม และจำเป็น	มีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	พนักงานมีศักยภาพเหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างค่านิยม คุณธรรมจริยธรรมเพื่อวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
 ตัวชี้วัดที่ ๑ จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากร อบรม. บางสังกัดได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรม
 เป้าหมายยุทธศาสตร์ อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี
 ตัวชี้วัดที่ ๒ จำนวนครั้งของการเผยแพร่ค่านิยมและมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม
 เป้าหมายยุทธศาสตร์ อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและ ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ปี ๒๕๖๑	งบประมาณ ปี ๒๕๖๒	งบประมาณ ปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	โครงการสื่อสารและ เผยแพร่ค่านิยมและ มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมการทำงาน	เพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมและคุณธรรม จริยธรรมของ พนักงาน	จัดการเผยแพร่ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ระหว่าง เดือน ต.ค.-ธ.ค. ของทุกปี	-	-	-	จำนวนครั้งที่ทำ การเผยแพร่ ค่านิยมฯ	พนักงานได้ทราบถึง ค่านิยมและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม การทำงาน	สำนักปลัดฯ
๒	โครงการจิตอาสา ช่วยเหลือชุมชน	เพื่อเสริมสร้างการ เสียสละและการมีจิต อาสาของพนักงาน	พนักงานเข้า ร่วมกิจกรรม อย่างน้อย ร้อยละ ๗๐ โดย ดำเนินการช่วง เดือน ต.ค.-ก.ย. ของทุกปี	-	-	-	จำนวนพนักงาน ที่เข้าร่วม โครงการ	พนักงานมีการเสียสละ เพื่อส่วนรวม	ทุกส่วนราชการ

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณปี ๒๕๖๑	งบประมาณปี ๒๕๖๒	งบประมาณปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓	โครงการรณรงค์และเผยแพร่ความรู้ในการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	เพื่อเสริมสร้างการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง	จัดการเผยแพร่อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง ตลอดปีงบประมาณ	-	-	-	จำนวนครั้งที่ทำการเผยแพร่	พนักงานได้ทราบและนำความรู้เรื่องหลักเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้ในการดำรงชีวิต	ทุกส่วนราชการ
๔	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนผู้ที่ปฏิบัติงานดีหรือความประพฤติดี	เพื่อยกย่องและให้กำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดีหรือมีความประพฤติดีเป็นต้นแบบขององค์กร	จัดกิจกรรมยกย่องจำนวน ๑ ครั้งต่อปี ช่วงเดือน ต.ค.-ธ.ค.	-	-	-	จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม	พนักงานมีขวัญกำลังใจปฏิบัติงานและมีต้นแบบตัวอย่างที่ดีให้ดำเนินรอยตาม	สำนักปลัดฯ
๕	โครงการเผยแพร่ความรู้เรื่องวินัยและการรักษาวินัย	เพื่อให้พนักงานมีความรู้เรื่องวินัยและการรักษาวินัย	จัดการเผยแพร่เดือนละ ๑ ครั้ง ตลอดปีงบประมาณ	-	-	-	จำนวนครั้งที่เผยแพร่	พนักงานได้รับความรู้เรื่องวินัยและการรักษาวินัย และปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของการเป็นข้าราชการที่ดี	สำนักปลัดฯ

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและ ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ปี ๒๕๖๑	งบประมาณ ปี ๒๕๖๒	งบประมาณ ปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๖	โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม ของพนักงาน	จัดการฝึกอบรม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ช่วงเดือน ต.ค.- ก.ย. ของ ทุกปี	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	จำนวนครั้งที่ จัดการฝึกอบรม	พนักงานได้รับความรู้ และแนวคิดถึงหลัก คุณธรรมจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน	สำนักปลัดฯ
๗	โครงการให้ความรู้เรื่อง ผลประโยชน์ทับซ้อน แก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงาน อบต.	เพื่อให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา และ พนักงาน มีความรู้ เรื่องผลประโยชน์ ทับซ้อน	จัดการฝึกอบรม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ช่วงเดือน มิ.ย.- ก.ย. ของ ทุกปี	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	จำนวนครั้งที่จัด การฝึกอบรม	พนักงานได้รับความรู้ เรื่องผลประโยชน์ ทับซ้อน	สำนักปลัดฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข
 ตัวชี้วัดที่ ๑ จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากร อบต.บางสักเข้าร่วมกิจกรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
 เป้าหมายยุทธศาสตร์ อย่างน้อย ๓ โครงการต่อคนต่อปี
 ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความพึงพอใจและความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 เป้าหมายยุทธศาสตร์ ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ ปี ๒๕๖๑	งบประมาณ ปี ๒๕๖๒	งบประมาณ ปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	โครงการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพื่อสำรวจระดับความพึงพอใจและความสนใจของพนักงาน	ดำเนินการอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี บุคลากรร้อยละ ๘๕ มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	-	-	-	- จำนวนครั้งที่ทำการสำรวจ - ผลการสำรวจ	ผู้บังคับบัญชาได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของพนักงานและหาแนวทางส่งเสริม	สำนักปลัดฯ
๒	โครงการ ๕ ส และกิจกรรม Big Cleaning Day	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสุขนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงาน	จัดกิจกรรม ๕ส เป็นประจำ ทุกเดือนตลอดปีงบประมาณ	-	-	-	จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม	องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดีพนักงานได้รับการเสริมสร้างสุขนิสัยที่ดีในการทำงาน	ทุกส่วนราชการ
๓	โครงการแข่งขันกีฬาภายในและภายนอกหน่วยงาน	เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานภายในองค์กร	จัดการแข่งขันกีฬา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ช่วงเดือน มี.ค.-พ.ค. ของทุกปี	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	จำนวนครั้งที่จัดการแข่งขัน	พนักงานมีการทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน	ทุกส่วนราชการ

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและ ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ปี ๒๕๖๑	งบประมาณ ปี ๒๕๖๒	งบประมาณ ปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๔	โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	เพื่อตรวจสอบสุขภาพร่างกายของพนักงาน	พนักงานทุกคนได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยดำเนินการตลอดปีงบประมาณ	ตามหลักเกณฑ์ที่ราชการกำหนด	ตามหลักเกณฑ์ที่ราชการกำหนด	ตามหลักเกณฑ์ที่ราชการกำหนด	จำนวนพนักงานที่ได้รับการตรวจสุขภาพ	พนักงานได้ทราบถึงสมรรถนะทางร่างกาย และมีการระวังรักษาสุขภาพของตนเอง	ทุกส่วนราชการ
๕	โครงการงานเลี้ยงสังสรรค์และงานรื่นเริงประจำปี	เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	จัดกิจกรรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ช่วงเดือน ธ.ค. ของทุกปี	-	-	-	จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม	พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งกำหนดให้ต้องจัดทำแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๒ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา เกณฑ์ประเมินข้อ ๑.๑๔ การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดให้ต้องมีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากร กำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์ การประชุมคณะกรรมการและปฏิบัติตามแผน นั้น

บัดนี้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายประภาส ทิพย์อรุณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก

ที่ ๐๒๗/๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก ได้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

- | | | |
|---------------------------|-----------------------|------------------|
| ๑. นายประภาส ทิพย์อรุณ | นายก อบต. | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. นางสาววิไล เกี่ยมณี | ปลัด อบต. | คณะกรรมการ |
| ๓. นางเจนจิรา ชูเกิด | รองปลัด อบต. | คณะกรรมการ |
| ๔. นางพัชรีรัตน์ รัตนสุภา | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | คณะกรรมการ |
| ๕. นายกุศล พลมา | ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๖. นางสาวตรีบุปผา หลีกดี | นักทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณากำหนดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมตามระเบียบ กฎหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายประภาส ทิพย์อรุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

ประธานคณะกรรมการ

(นายประภาส ทิพย์อรุณ)

ตามคำสั่งที่ ๐๒๗/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๑

ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่พิจารณากำหนดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมตามระเบียบ กฎหมาย โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคลากรจะสามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยต้องมีการพัฒนาให้ครบทั้ง ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม
- รายละเอียดอื่นให้เลขานุการเป็นผู้ชี้แจง

เลขานุการ

(นางสาวตรีบุปผา หลักดี)

สืบเนื่องจาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดแบบประเมินประสิทธิภาพของ อปท. ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หัวหน้า การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดดังกล่าว จำเป็นต้องแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งรายชื่อคณะกรรมการประกอบด้วย ๖ ท่าน ตามเอกสารคำสั่งที่ถ่ายแจกแล้ว

การพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ และรับผิดชอบงานในแต่ละด้านจะต้องมีการส่งเสริมให้ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ในงานหน้าที่ที่จะเป็นการพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ หรือส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง เพราะกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการต่าง ๆ ได้มีการปรับเปลี่ยนแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้นทุกคนจึงมีความจำเป็นจะต้องเข้าใจและมีความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ให้ศึกษากฎหมาย ระเบียบ อย่างชัดเจน เพื่อลดข้อผิดพลาดในการทำงาน จะได้ไม่เกิดผลเสียต่องาน ตลอดจนสามารถอธิบายหรือชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจได้

คณะกรรมการ
(นางสาววิไล เกี่ยมณี)

การส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องของพนักงาน
แต่ละคน เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมแล้ว ก็ให้เขียนรายงานผลการอบรมให้
ผู้บังคับบัญชาทราบด้วย สำหรับพนักงานส่วนตำบลควรจะได้รับอบรม
หลักสูตรในสายงานของแต่ละคนแต่ละตำแหน่ง ที่กรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น เป็นผู้จัด เพราะจะได้รับความรู้ความเข้าใจมากกว่าหน่วยงานอื่น
เป็นผู้จัด เมื่อมีข้อสงสัยใด ๆ ก็สามารถซักถามเพื่อจะได้เข้าใจตรงกันและ
ไม่เกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน

เลขานุการ
(นางสาวตรีบุปผา หลีกดี)

ทางเลขานุการได้จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อให้คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณา โดยกำหนด
ยุทธศาสตร์การพัฒนา ออกเป็น ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมอาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างค่านิยม คุณธรรมจริยธรรมเพื่อวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข
ทั้งนี้ ได้สำรวจความต้องการฝึกอบรม ของพนักงานส่วนตำบลจากทุกสำนัก/กอง
และสรุปออกมาเป็นโครงการพัฒนาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทั้ง ๔ ด้าน
และได้กำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผล ตามเอกสารที่แจกให้ที่ประชุมแล้ว ก็ให้
คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาร่างแผนฯ ดังกล่าว ไม่ทราบว่ามีท่านใด มี
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่

คณะกรรมการ
(นางสาววิไล เกี่ยมณี)

ในขั้นตอนการพัฒนา ควรแบ่งเป็น ๓ ช่วง เช่น ๑) การเตรียมการวางแผน
๒) การดำเนินการพัฒนา ๓) การติดตามและประเมินผล

ประธานคณะกรรมการ
(นายประภาส ทิพย์อรธร)

ครับ ก็ให้ทางเลขานุการนำข้อเสนอไปปรับปรุง ท่านใดจะเสนอเพิ่มเติม
อีกหรือไม่ ถ้าไม่มีใครเสนออะไร ผมจะให้เลขานุการ ดำเนินการรวบรวม
ข้อมูลแผนฯ ทั้งหมด เป็นรูปเล่ม และประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบและ
ปฏิบัติตามแผนต่อไป

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ปิดประชุม เวลา ๑๑.๓๐ น.


(นางสาวตรีบุปผา หลีกดี)

เลขานุการ
ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม