

# แผนพัฒนาบุคลากร

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่

อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

## คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่ นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่ โดย ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้าน ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. เป้าหมาย	๓
๔. วิธีการพัฒนาและหลักสูตรในการพัฒนา	๑๕
๕. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	๑๘
๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๘
๗. ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	๒๓



องค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งต่างๆทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการ ปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่ พัฒนาที่ก่อให้เกิดศักยภาพ ขีดความสามารถในการทำงานด้านต่างๆเพิ่มขึ้นการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบล รวมทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไป การปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถ และ ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้าน การบริหาร ด้านคุณภาพ และด้านจริยธรรม เพื่อที่จะ พัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่ จึงได้จัดทำ แผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่ และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดี ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งต่างๆทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดใน ส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้อง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอ แก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศ ที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริการราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลง ทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจน ต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ ตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มี ลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อ การนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

### วัตถุประสงค์

๑) เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ วิธีคิด วิธีการจัดการ และเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓) เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม

๔) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่

๕) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของอบต. และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### เป้าหมาย

๑) เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่ อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ผู้บริหาร สมาชิกได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒) เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่ ทุกคน ที่ได้เข้ารับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๓) ประชาชนตำบลบ้านดู่ ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔) ประชาชนตำบลบ้านดู่ ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

### จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ( HR Scorecard )

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ( HR Scorecard ) ที่ สำนักงาน ก.ค.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

**มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริการทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

**มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)**

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

**มติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)**

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ ( Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน ( Performance Management ) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความ

แตกต่างกันและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

#### **มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรมหลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ใน

ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

#### **มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน**

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

#### **การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่ ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่ ตามขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย ผู้บริหารเป็นหัวหน้าคณะทำงาน หัวหน้าส่วนราชการระดับกองเป็นคณะทำงาน และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยคณะทำงานดังกล่าวมีหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้บริหารข้าราชการ พนักงานในส่วนต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่ ทำให้ผู้เข้าประชุมได้รับความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนตำบล



๓. จากการประชุมเชิงปฏิบัติดังกล่าว ได้ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลการวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่และความจำเป็น ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่

### การวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่และความจำเป็น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและสร้างความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้ยังได้เน้น การส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากร ที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมแต่บุคลากรขององค์กรมีความรู้และทักษะการปฏิบัติงานน้อยเนื่องจาก

- มีบุคลากรเข้ามาทำงานใหม่
- มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน หรือปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่ ซึ่งอาจเนื่องมาจากการปรับปรุงงานหรือแผนพัฒนาอาชีพ (Career Planning)
- เมื่อมีความจำเป็นจะต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ใหม่ หรือเทคโนโลยีใหม่ เช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน
- เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานเช่นจากการปรับกระบวนการทำงาน(Rengineering)

ในหน่วยงาน

- ผลการปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐาน
- วิธีการทำงานไม่เหมาะสม ไม่คล่องตัวงานเสร็จไม่ทันกำหนดเวลาบ่อย ๆ
- มีอัตราการร้องทุกข์หรือความไม่พอใจในผลการให้บริการงานบริการล่าช้า และสิ้นเปลือง

ค่าใช้จ่าย

- ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสูง
- ขาดความร่วมมือและประสานงานระหว่างหน่วยงาน
- ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้บุคลากรไม่มีความรู้และขาดทักษะในการปฏิบัติ
- บุคลากรไม่มีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบาย ของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (๖) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- (๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่ ยังได้รับการถ่ายโอนภารกิจใหม่ๆเพิ่มเติมอีกทั้งยังมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกฎหมายตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาเพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว ยังต้องพัฒนากำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### **ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร**

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับรวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของแต่ละบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

### **ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานอบต.ในการพัฒนาบุคลากร**

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
๔. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

### ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน

๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน

๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

๓.๑ เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรบริหารส่วนตำบลต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑-๓ ปี ข้างหน้าคือ

- กระบวนการ
- คน
- ทรัพยากร
- ผู้รับบริการ

๓.๒ อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีขององค์กรและอยากให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

### การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

#### จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. พนักงานส่วนตำบลมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๒. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต

#### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างยังไม่เข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในปฏิบัติงานในหน้าที่
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๔. พนักงานส่วนตำบลส่วนตำบลบางส่วนโอนกลับภูมิลำเนาของตน จึงทำให้ระบบงานไม่ต่อเนื่อง

#### โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๓. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๔. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

#### อุปสรรค (Threat : T)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๓. ไม่มีความปลอดภัยในการเดินทางเนื่องจากสำนักงานอยู่ติดกับถนนสายหลักและไม่มีสัญญาณไฟ

จราจร

๕. การประสานงานภายในองค์กรยังไม่ชัดเจน
๖. การจัดการระบบสารสนเทศ การสืบค้นล่าช้า เนื่องจากไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง

๓.๓ อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประสบผลสำเร็จ เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๓.๔ อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

**สรุปประเด็นคำตอบการดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ๔ ข้อ ได้ดังนี้**

**๑) เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑-๓ ปี ข้างหน้าประกอบด้วย**

**กระบวนการ**

- (๑) ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- (๒) มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
- (๓) มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างสำนัก/กอง สามารถประสานงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (๔) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

**คน**

- (๑) พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความสามัคคี มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ควบคู่กับการปฏิบัติงาน
- (๒) มีความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ
- (๓) พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และสามารถปฏิบัติงานได้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้
- (๔) จำนวนบุคลากรมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- (๕) พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน

**ทรัพยากร**

- (๑) มีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย อย่างพอเพียง
- (๒) นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
- (๓) มีงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างพอเพียง

**ผู้รับบริการ/ประชาชน**

- (๑) ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง มีความถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว
- (๒) ประชาชนมีความพึงพอใจ และประทับใจในการบริการของเจ้าหน้าที่
- (๓) เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

**๒) จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล และอยากให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น**

- (๑) ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนการให้เจ้าหน้าที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมตามตำแหน่งที่ตนเองรับผิดชอบ
- (๒) เจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดีต่อประชาชน และเพื่อร่วมงาน
- (๓) มีการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง

๓) สิ่งทำลาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

- (๑) สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับ เป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- (๓) การพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- (๔) การกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับสำนัก/กองเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน
- (๕) ผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

๔) สิ่งที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติ แต่ไม่ได้ดำเนินการในช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

- (๑) มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน
- (๒) มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ
- (๓) ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร

#### ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการการวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่และความจำเป็น จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวัง แล้ว จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)**

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาเจ้าหน้าที่ในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลการสร้างการมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการและนักการเมืองท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ สร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาเจ้าหน้าที่ในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคม

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาแก่ข้าราชการทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการเดิมและบรรจุใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงาน

ในองค์การบริหารส่วนตำบล

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลการสร้างการมีส่วนร่วม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นกลุ่ม

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลัก

ธรรมมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ จัดระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้องการบริหารงานบุคคล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความสมดุลชีวิตกับการทำงาน**

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

**รายละเอียดยุทธศาสตร์การพัฒนข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)**

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ /มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	๑. กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	ระดับความสำเร็จของกิจกรรมสร้างผู้นำรุ่นใหม่จำนวนครั้งของการฝึกอบรมผู้นำรุ่นใหม่
๑.๒ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการและนักการเมืองท้องถิ่น	กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น (เช่น อะไรควรทำอะไรไม่ควรทำ ฯลฯ) แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และข้อบังคับจรรยาแก่นักการเมืองท้องถิ่น
๑.๓ สร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	การจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล	ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาเจ้าหน้าที่ในองค์กร

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ /มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๑ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคม อาเซียน
๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาแก่ข้าราชการทุกระดับ	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในทุกๆระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนาแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นการทำระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น</li> <li>ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา</li> </ul>
๒.๓ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการเดิมและบรรจุใหม่	๑. พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการ โดยเฉพาะเรื่อง <ul style="list-style-type: none"> <li>ปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ดี และการบริหารภาครัฐแนวใหม่</li> <li>เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จของการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่น</li> <li>จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาและปฐมนิเทศ</li> </ul>
๒.๔ เปิดให้ประชาชนและหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานของอบต.	๑. สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวราบ รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง	จำนวนเครือข่ายภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี ระดับความสำเร็จของการสร้าง พลังมวลชนที่สังเกตและเฝ้าระวังการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ
	๒. ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่นเพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ	ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมจากหลากหลายกลุ่มภาคี
	๓. การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมจริยธรรมและธรรมาภิบาล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลการสร้างการมีส่วนร่วม

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ /มาตรการ	ตัวชี้วัด
๓.๑ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมการทำงานกลุ่มเป็นหมู่คณะ	จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	• จำนวนครั้งในการประชุม
	พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่	• ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ทำงานมีความสุข
๓.๒ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๑. การนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และมีเครื่องมือที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม	• ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเครื่องมือประเมินเรื่องคุณธรรมจริยธรรมประกอบการแต่งตั้ง • ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการแต่งตั้งและบรรจุตามผลการประเมิน
	๒. ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย	• ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย
๓.๓ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ปรับปรุงแนวทางการตรวจสอบให้ข้าราชการทั้งในองค์กรท้องถิ่นและในส่วนภูมิภาคเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กร	• ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงแนวทางในการตรวจสอบของข้าราชการทั้งในองค์กรท้องถิ่นและในส่วนภูมิภาค
๓.๔เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล	จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	• ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ทำงานมีความสุข
		• จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความสมดุลชีวิตกับการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ /มาตรการ	ตัวชี้วัด
๔.๑ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร
	จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร
๔.๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง
	การสร้างและปรับกระบวนการทัศนวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ
	การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
	จัดให้มีระบบการสอนงาน(Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน
๔.๓ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
	การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

## วิธีการพัฒนาและหลักสูตรในการพัฒนา

ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดพระนครศรีอยุธยาหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

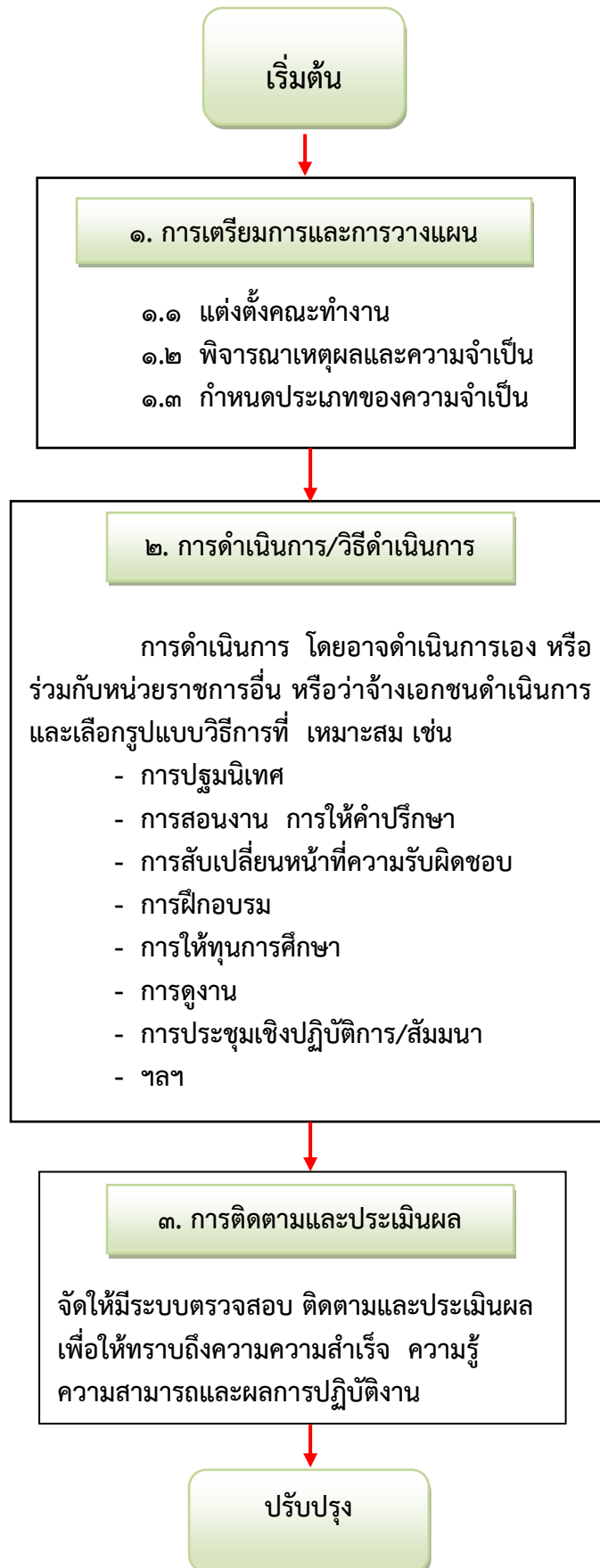
๖. การให้คำปรึกษาให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการ ที่เหมาะสม

๗. การประชุมจะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

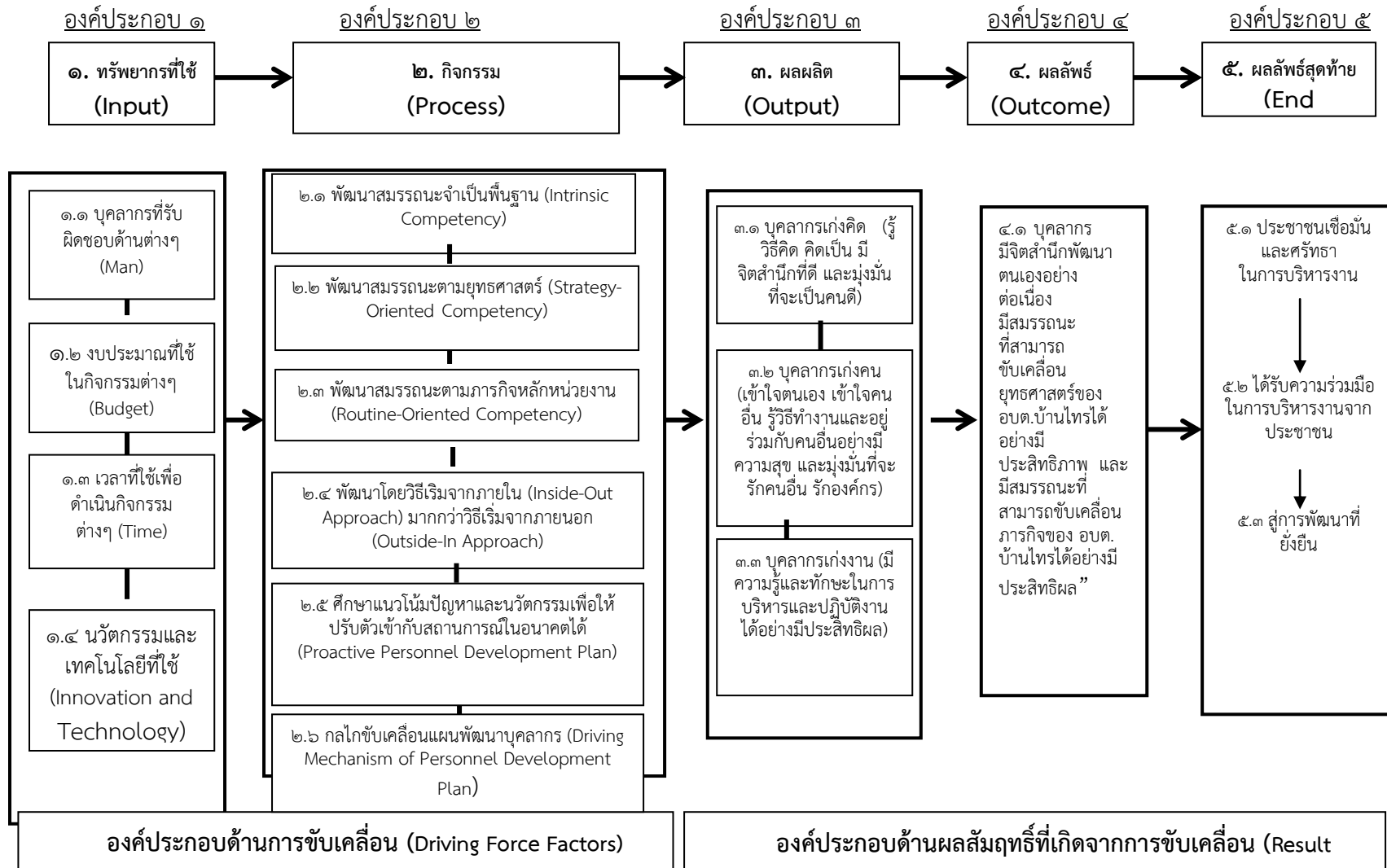
๘. การมอบหมายงาน

๙. การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

## แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



กรอบแนวความคิดแผนพัฒนาบุคลากร (Conceptual Framework in Personnel Development Plan)



### หลักสูตรในการพัฒนา พ.ศ. ๒๕๖๔

ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ การฝึกอบรมตาม หลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ของแต่ละปี ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้ในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓) หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
- ๔) หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๕) หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
- ๖) หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
- ๗) หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
- ๘) หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ
- ๙) หลักสูตร เจ้าพนักงานที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑๐) หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
- ๑๑) หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
- ๑๒) หลักสูตรนักวิชาการคลัง
- ๑๓) หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน
- ๑๔) หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๑๕) หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
- ๑๖) หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
- ๑๗) หลักสูตรนายช่างโยธา
- ๑๘) หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า
- ๑๙) หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
- ๒๐) หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
- ๒๑) หลักสูตรการใช้ภาษาอังกฤษ
- ๒๒) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒๓) หลักสูตรอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่

### งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

งบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตัว จากงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบล แยกได้ดังนี้

- งบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ รวมเป็นเงิน ๒๒๐,๐๐๐ บาท
- งบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ รวมเป็นเงิน ๒๕๐,๐๐๐ บาท
- งบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รวมเป็นเงิน ๒๕๐,๐๐๐ บาท

## วิธีการพัฒนา แผนพัฒนาบุคลากร

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด และรองปลัด อบต.ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมาก ยิ่งขึ้น	ปลัดได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน ทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนแต่ละส่วนให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมาก ยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนแต่ละส่วนได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน การคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนแต่ละส่วนให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมาก ยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนแต่ละส่วนได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน ช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนแต่ละส่วนให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมาก ยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนแต่ละส่วนได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ ตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละ ตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ นโยบายและแผนหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละ ตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากร บุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละ ตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนา ชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละ ตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ คลัง หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละ ตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละ ตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน ธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละ ตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/



ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างไฟฟ้าหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับลูกจ้างพนักงานจ้างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๘	๑๘	๑๘		/
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	คณะผู้บริหารสมาชิกพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๕๖	๕๖	๕๖	/	
๒๓	การพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ได้เข้ารับการฝึกอบรม และติดตั้ง Interonet ให้ทุกส่วนราชการ	๔๒	๔๒	๔๒	/	/



## การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่ โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)
  - ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ
  - ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติการของผู้ใต้บังคับบัญชา ประเมินความรู้และทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการพัฒนาปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา
  - จัดให้มีการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาโดยใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบก่อนและหลัง ติดตามการประเมินผลหลังจากการได้รับการพัฒนาการฝึกอบรมหรือสัมมนาทุกครั้งและรายงานให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดทราบ
  - การให้มีการบันทึกผลการฝึกอบรมทุกครั้งและนำข้อมูลไปใช้พิจารณาในการปรับ
  - นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

\*\*\*\*\*