

ส่วนที่ ๑

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก อำเภอยาง่าง จังหวัดเพชรบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกาจะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่ และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างการมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขึ้นโดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยครอบคลุมบุคลากรทั้งทางด้านผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและพนักงานจ้าง โดยจะนำแผนดังกล่าวใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย มีมาตรฐานในการให้บริการประชาชนในทุกๆ ด้าน และมีความรู้เท่าทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดจนความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน

๑.๑ ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากะปุก แบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ประกอบด้วย สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล เขากะปุก มีโครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการต่างๆ และการแบ่งส่วนราชการภายใน ตามรายละเอียด โครงสร้าง ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วน ราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วน ตำบล งานธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล คณะกรรมการการบริหารการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้ คำปรึกษาหน้าที่ความรับผิดชอบ การปกครอง บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง การบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ ส่งเสริมการจัดศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ห้องสมุดตำบล ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน การฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ ได้รับมอบหมาย

ปัจจุบันสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ ราย และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ราย พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ ราย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานธุรการ
- งานการบริหารงานบุคคล
- งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานการตรวจสอบภายใน
- งานกิจการสภา
- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร
- งานเลขานุการ
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานการส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
- งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานนโยบายและแผนพัฒนา
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
- งานงบประมาณ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานกฎหมายและคดี
- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง
- งานการร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานข้อบัญญัติ และระเบียบ

- งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานการอำนวยความสะดวก
- งานการป้องกัน
- งานการช่วยเหลือฟื้นฟู
- งานการกู้ภัย
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการรับ - การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การตรวจสอบเงิน องค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาการเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับ การจ่ายขาดเงินสะสม การยืมเงินตราของราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและ สตง. การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดการจัดภาษี การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาต และค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจุบันกองคลัง มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ราย และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ราย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานการเงิน
- งานการรับ - เบิกจ่ายเงิน
- งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานการเก็บรักษาเงิน
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานการบัญชี
- งานการทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานทะเบียนทรัพย์สิน
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๔ งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานการพัฒนารายได้
- งานการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานการทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- งานแผนที่ภาษี

๓. กองช่าง

มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานบำรุงรักษา ซ่อมและจัดทำ

ทะเบียนแบบก่อสร้างแก่ องค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การควบคุมและ
ปรึกษา ซ่อมแซมวัสดุ งานกิจการประปา ขององค์การบริหารส่วนตำบล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องที่ได้รับ
มอบหมาย

ปัจจุบันกองช่าง มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ราย
และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ ราย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานการก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานการก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
- งานการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานวิศวกรรม
- งานการประเมินราคา
- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์
- งานการควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานการบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
- งานการออกแบบ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานการสำรวจและแผนที่
- งานการวางผังพัฒนาเมือง
- งานการควบคุมทางผังเมือง
- งานการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานการประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา
- งานการขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- งานการระบายน้ำ
- งานการจัดตกแต่งสถานที่
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา จัดระบบรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
สารสนเทศด้านการศึกษา พัฒนาเทคโนโลยีและเครือข่ายวิชาการเพื่อการศึกษา ศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนการ
สอน บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำกับคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยให้เป็นไปตามมาตรฐาน ควบคุมดูแล
สนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำรวจเด็กที่มีอยู่ตามเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับให้เข้าเรียน สนับสนุน
ส่งเสริมงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา จัดทำรายงานการศึกษา และสถิติข้อมูลต่างๆ จัดกิจกรรมทางศาสนาและ
กิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ศิลธรรม จัดงานประเพณีและส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ตลอดจนภูมิ
ปัญญาท้องถิ่น การจัดกิจกรรมส่งเสริมเอกลักษณ์ของท้องถิ่น การรวบรวมข้อมูลศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นเพื่อ
การอนุรักษ์และศึกษาค้นคว้า การจัดตั้งศูนย์เยาวชน สนามกีฬา เพื่อเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมของเด็กและเยาวชน
จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านต่างๆ แก่เด็กและเยาวชน จัดกิจกรรมกีฬา และนันทนาการ การจัดการศึกษานอก

โรงเรียนปัจจุบันกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย พนักงานครู จำนวน ๓ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ราย และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ ราย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานบริหารวิชาการ
- งานนิเทศการศึกษา
- งานเทคโนโลยีการศึกษา
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานกิจการโรงเรียน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานจัดการศึกษา
- งานพลศึกษา
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานทดสอบประเมินผล และตรวจวัดผลโรงเรียน
- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานกิจการศาสนา
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม
- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน
- งานกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ
- งานการศึกษานอกระบบ และส่งเสริมอาชีพ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๒ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังนี้

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น

และสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร

- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและที่บำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมการเกษตรและกิจกรรมสันทนาการ
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

๑.๓ การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดขึ้นจะเห็นได้ว่า พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความรู้ความเข้าใจ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงานก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกได้วิเคราะห์ในส่วนของตัวพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งหน้าที่และตัวองค์กร ดังนี้

(๑) การวิเคราะห์ตัวพนักงานส่วนตำบล

จุดแข็ง

- บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และภูมิลำเนาใกล้เคียงกับ องค์การบริหารส่วนตำบล
- มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
- มีประสบการณ์ในการทำงานในพื้นที่มาเป็นระยะเวลาช้านาน
- มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงาน
- มีทัศนคติและแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน
- มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน

- บุคลากรบางส่วนยังมีระดับความรู้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ
- ไม่กล้าตัดสินใจนำเสนอความคิดและแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ
- บุคลากรส่วนใหญ่มีเงินเดือน / ค่าจ้างน้อย มีรายได้ไม่เพียงพอ
- บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะ ความรู้ในเรื่องการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

(๒) การวิเคราะห์ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

จุดแข็ง

- บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง
- บุคลากรบางส่วนมีความรู้ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดใน

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

จุดอ่อน

- การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ยังไม่ครบตามกรอบแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี
- บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากกว่างานในหน้าที่ตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้บางครั้ง

ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน

(๓) การวิเคราะห์องค์กร (องค์การบริหารส่วนตำบล)

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ จากส่วนราชการเป็นจำนวนมาก ซึ่งภารกิจดังกล่าวพนักงานส่วนตำบลจะต้องปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องทั้งเรื่องของระเบียบ กฎหมาย เทคนิคและทักษะในการปฏิบัติงาน จะต้องมีการศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง แต่องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถบรรจุพนักงานส่วนตำบลให้รับผิดชอบหน้าที่ตามภารกิจได้ครบทุกตำแหน่ง เนื่องจากยังอยู่ในช่วงการสรรหาผู้ประสงค์มาดำรงตำแหน่งว่าง และภารกิจที่ถ่ายโอนมีระเบียบ กฎหมาย ในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งพนักงานส่วนตำบลไม่สามารถศึกษาระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ทั้งหมด

จากหลักการและเหตุผลและจากวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้นพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงานและคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานและปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑.๑ เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

๑.๒ เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรนำความรู้และความสามารถที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๓ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด การตัดสินใจ และการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๔ เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นประโยชน์แก่ประชาชนผู้มารับบริการ

๒. เป้าหมายการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก กำหนดเป้าหมายพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรให้เข้ารับการพัฒนามตามหลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกกำหนดหรือหลักสูตรที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้นภายในระยะแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๔-พ.ศ.๒๕๖๖) ให้ครบทุกตำแหน่ง

๒.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

พนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน ดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	หน่วยงานที่ดำเนินการ	เป้าหมายการเข้ารับการพัฒนา	หมายเหตุ
๑	ตำแหน่งผู้บริหาร	อบต. ดำเนินการเอง ส่วนราชการ / หน่วยงานต่าง ๆ	ทุกหลักสูตร อย่างน้อย ๑ หลักสูตร	ยกเว้นติดราชการ หรือเป็นหลักสูตร เฉพาะตำแหน่ง
๒	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน	อบต.ดำเนินการเอง ส่วนราชการ / หน่วยงานต่าง ๆ	ทุกหลักสูตร อย่างน้อย ๑ หลักสูตร	ยกเว้นติดราชการ หรือเป็นหลักสูตร เฉพาะตำแหน่ง
๓	พนักงานส่วนตำบล/ บุคลากร ที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	อบต.ดำเนินการเอง ส่วนราชการ / หน่วยงานต่าง ๆ	ต้องผ่านการปฐมนิเทศ ทุกคน	

๒.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

พนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์ สามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตอบสนองการบริหารงานท้องถิ่นแบบบูรณาการและตอบสนองนโยบายรัฐบาล

- มาตรการ**
๑. ดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อสร้างผู้นำยุคใหม่ที่มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์
 ๒. ดำเนินการพัฒนานักบริหารให้มีสมรรถนะสามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลา พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

- ตัวชี้วัด**
๑. หัวหน้าส่วนราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ และค่านิยมสร้างสรรค์ โดยยึดหลักสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการบริหารเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๖๐
 ๒. มีนักบริหารงานที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมสร้างสรรค์ของพนักงานส่วนตำบลเพื่อรองรับวัฒนธรรมใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในส่วนราชการและยกระดับคุณภาพของพนักงานส่วนตำบล ให้เป็นผู้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานขององค์ความรู้ ควบคู่กับค่านิยมสร้างสรรค์ และปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

- มาตรการ**
๑. ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงานส่วนตำบล โดยอาศัยโครงการตามรอยพระยุคลบาทเพื่อราชการใสสะอาด และประโยชน์สุขของประชาชน
 ๒. พัฒนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยอาศัยการฝึกอบรมทางไกลประกอบกับการอบรมในห้องเรียนโดยการพัฒนาหลักสูตรและจัดทำชุดการเรียนรู้ต้นแบบ การสนับสนุนให้ส่วนราชการไปใช้ประโยชน์และการทดลองฝึกอบรมทางไกลผ่านดาวเทียม
 ๓. พัฒนาการเรียนรู้ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การสร้างชุดการเรียนรู้ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์และการวางระบบการเรียนรู้แบบ Online
 ๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิธีปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกส่วนราชการ

ระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

- ตัวชี้วัด**
๑. จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่มีค่านิยมสร้างสรรค์ภาครัฐเพิ่มขึ้น
 ๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่มีวัฒนธรรมค่านิยมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพิ่มขึ้น
 ๓. จำนวนของพนักงานส่วนตำบลที่มีจิตสำนึกและวิธีการทำงานที่มุ่งให้บริการประชาชน

เป้าหมาย พนักงานส่วนตำบลทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีสมรรถนะตามบทบาทและภารกิจของส่วนราชการ รองรับการบริหารงานแบบบูรณาการ และนโยบายรัฐบาล

วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของส่วนราชการ ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจที่เป็นหน้าที่และความสามารถที่กำหนดตามกลุ่มงาน เพื่อสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- มาตรการ**
๑. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยยึดหลัก การกำหนดสมรรถนะสำหรับตำแหน่งงาน (Competency Based) สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละกลุ่มงาน
 ๒. สร้างและพัฒนาหลักสูตรหรือชุดฝึกอบรมเพื่อสร้างขีดความสามารถของพนักงานส่วนตำบลแต่ละกลุ่มงาน

๓. ดำเนินการฝึกอบรม พัฒนาสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลเฉพาะทาง และมีการประเมินผล ติดตามผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๔. ติดตามวิเคราะห์วิจัย กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ต่องานราชการและประชาชน

ระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ตัวชี้วัด ๑. จำนวนข้าราชการอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะที่สอดคล้องตามบทบาทภารกิจงานเพิ่มขึ้น

๒. มีหลักสูตรหรือชุดอบรมพัฒนาสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลที่ได้มาตรฐานทุกส่วนราชการ

๓. จำนวนผู้บริหารและประชาชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น จากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมให้มีการประเมินพนักงานส่วนตำบลเพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินพนักงานส่วนตำบลให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการ ๑. พัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการและวิธีการประเมินพนักงานส่วนตำบล

๒. พัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประชาสัมพันธ์กระบวนการประเมินพนักงานส่วนตำบลที่มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด ๑. มีแผนงาน/โครงการ ที่สามารถดำเนินการประเมินทั้งระบบที่มีประสิทธิภาพโปร่งใสและเป็นธรรม

๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลทุกระดับที่มีความเข้าใจและพึงพอใจในกระบวนการประเมินพนักงานส่วนตำบล

ปัจจัยความสำเร็จ

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและคณะผู้บริหารให้การสนับสนุน ทุกด้านเพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลบรรลุเป้าประสงค์และมีความต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีมีค่านิยมสร้างสรรค์ เน้นคุณธรรม ประจําใจและมีวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ มีบทบาทในการสนับสนุนและผลักดันการทำงานพนักงานส่วนตำบล อย่างจริงจัง

๓. พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจริงจัง

๔. คณะผู้บริหาร มีนโยบายกิจกรรมในการสนับสนุนและให้ความสำคัญเรื่องการจัดทำยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์กรบริหารส่วนตำบล

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นการบูรณาการโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์กรบริหารส่วนตำบลที่เน้นการสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง หรือกรอบการพัฒนาอย่างเป็นระบบชัดเจน

๖. ทุกส่วนราชการ ให้ความร่วมมือในการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๗. ชีตความสามารถของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายให้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

๑. หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลในแต่ละตำแหน่ง โดยพนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐
๒. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน
๓. พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๔. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๕. พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.๒๕๓๙
๖. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐
๗. พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.๒๕๓๙
๘. กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
๙. ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๑.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๑. พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐
๒. พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕
๓. พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘
๔. พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
๕. พระราชบัญญัติซุดดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓
๖. ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๑.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. การอบรมหลักสูตรนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. การอบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๓. การอบรมหลักสูตรนักบริหารงานคลัง
๔. การอบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง
๕. การอบรมหลักสูตรนักบริหารการศึกษา
๖. การอบรมหลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน
๗. การอบรมหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๘. การอบรมหลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๙. การอบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๑๐. การอบรมหลักสูตรนิติกร
๑๑. การอบรมหลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข
๑๒. การอบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ

๑๓. การอบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๔. การอบรมหลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
๑๕. การอบรมหลักสูตรนักวิชาการพัสดุ
๑๖. การอบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๗. การอบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๘. การอบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๙. การอบรมหลักสูตรวิศวกรโยธา
๒๐. การอบรมหลักสูตรนายช่างโยธา
๒๑. การอบรมหลักสูตรนายช่างไฟฟ้า
๒๒. การอบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๒๓. การอบรมหลักสูตรครู

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๑. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
๒. มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑. การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
๒. การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

- * **หมายเหตุ** ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้นและมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น
๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

๒. วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่น และดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือ องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยายหรือวิทยากรกระบวนการซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลได้ ดังนี้ คือ

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การสอนงาน การให้คำปรึกษา
๓. การมอบหมายงาน/สับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
๔. การฝึกอบรม
๕. การให้ทุนการศึกษา
๖. การศึกษาดูงาน
๗. การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๓.๑ การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๑. จัดให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส

๒. เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

๓. การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๓.๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๑. การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๒. การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๓. การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือน/ ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖)

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก กำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกเป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- ๓.๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
- ๓.๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
- ๓.๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๔. โครงการตามแผนพัฒนา พัฒนางานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมตามโครงการต่างๆ ดังนี้

ลำดับที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	<p>โครงการอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรนักบริหารงาน อบต. - หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป - หลักสูตรนักบริหารงานคลัง - หลักสูตรนักบริหารงานช่าง - หลักสูตรนักบริหารการศึกษา - หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน - หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล - หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน - หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน - หลักสูตรนิติกร - หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข - หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ - หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี - หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ - หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ 	<p>เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ อบต.เขากระปุก ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น</p>	ทุกตำแหน่ง	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	<p>บุคลากรของ อบต.เขากระปุก มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ</p>

ลำดับที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	<ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรนายช่างโยธา - หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า - หลักสูตรนักวิชาการศึกษา - หลักสูตรครู - และหลักสูตรอื่นๆโครงการพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากร 							
๒	- ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา ตามหลักสูตรต่างๆ ที่หน่วยงานอื่นๆ จัด	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ อบต.เขากระปุก ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ทุกตำแหน่ง	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	บุคลากรของ อบต.เขากระปุก มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ
๓	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. ผู้นำชุมชน ข้าราชการและพนักงานของ อบต. เขากระปุก	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้บุคลากรในท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจ ในการบริหารงาน การจัดการอย่างบูรณาการ	ทุกตำแหน่ง	๒๓๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐	บุคลากรในท้องถิ่นมีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจ ในการบริหารงานการจัดการอย่างบูรณาการ	สำนักปลัด อบต.
๔	โครงการเสริมสร้างจริยธรรมคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลของ อบต.เขากระปุก มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	ทุกตำแหน่ง	๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนและดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	สำนักปลัด อบต.

ลำดับที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๕	โครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน	เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรของ อบต.เขากระปุก	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	-	-	-	บุคลากรของ อบต.เขากระปุก มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด อบต.
๖	โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรยึดถือและใช้ประมวลจริยธรรมของข้าราชการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	-	-	-	บุคลากรของ อบต.เขากระปุก ยึดถือและใช้ประมวลจริยธรรมของข้าราชการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด อบต.
๗	โครงการปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่หรือเปลี่ยนสายงานใหม่	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ อบต. และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุแต่งตั้งใหม่/เปลี่ยนสายงานใหม่	-	-	-	พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่/เปลี่ยนสายงานใหม่ มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ติดตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	สำนักปลัด อบต.
๘	การประชุมประจำเดือน	เพื่อแนะนำการปฏิบัติงานถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน และรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน	คณะผู้บริหารพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	-	-	-	พนักงานส่วนตำบลได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงาน มีเวทีถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้รายงานให้ผู้บริหารทราบปัญหาในการปฏิบัติงานและสามารถหาแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด อบต.
๙	การฝึกทดลองการปฏิบัติงาน (สำหรับพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่)	เพื่อทดสอบความสามารถในการทำงานเบื้องต้น	พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	-	-	-	ทราบความสามารถในการทำงานเบื้องต้นของพนักงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาพนักงาน	สำนักปลัด อบต.
๑๐	การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่)	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่มีความรู้เบื้องต้นในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	-	-	-	พนักงานส่วนตำบลมีความรู้เบื้องต้นในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด อบต.

ส่วนที่ ๕
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖)

ลำดับที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	โครงการอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ - หลักสูตรนักบริหารงาน อบต. - หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป - หลักสูตรนักบริหารงานคลัง - หลักสูตรนักบริหารงานช่าง - หลักสูตรนักบริหารการศึกษา - หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน - หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล - หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน - หลักสูตรนิติกร - หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข - หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน - หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ - หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี - หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ - หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ - หลักสูตรนายช่างโยธา - หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า - หลักสูตรนักวิชาการศึกษา - หลักสูตรครู - และหลักสูตรอื่นๆ	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	เงินรายได้ ของ อบต.
๒	โครงการพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากร - ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา ตามหลักสูตรต่างๆ ที่หน่วยงานอื่นๆ จัด	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	เงินรายได้ ของ อบต.

ลำดับที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาศักยภาพคณะผู้บริหารสมาชิกสภา อบต. ผู้นำชุมชนข้าราชการและพนักงานของ อบต. เขาระบูก	๒๓๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐	เงินรายได้ ของ อบต.
๔	โครงการเสริมสร้างจริยธรรมคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	เงินรายได้ ของ อบต.
๕	โครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน	-	-	-	-
๖	โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ	-	-	-	-
๗	โครงการปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่	-	-	-	-
๘	การประชุมประจำเดือน	-	-	-	-
๙	การฝึกทดลองการปฏิบัติงาน (สำหรับพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่)	-	-	-	-
๑๐	การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่)	-	-	-	-

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร ดังนี้

คณะกรรมการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก เป็น ประธาน
๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน เป็น กรรมการ
๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็น กรรมการและเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกเป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกองการบริหารส่วนตำบลเขากระปุกรับทราบเพื่อพิจารณา

นอกจากการติดตามและประเมินผลในรูปคณะกรรมการแล้วในการที่มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในแต่ละครั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก เป็นผู้ดำเนินการจะทำการประเมินผลการพัฒนาความรู้ ในแต่ละครั้ง เป็น ๒ ระยะ คือ

๑. ระยะก่อนการดำเนินการ โดยการประเมินจากการใช้แบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจก่อนได้รับการพัฒนาความรู้
๒. ระยะหลังการดำเนินการ โดยการประเมินจากการใช้แบบทดสอบชุดเดิมเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจหลังจากได้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ แล้วนำมาเปรียบเทียบผลคะแนนที่ได้ว่ามีผลคะแนนแตกต่างจากก่อนและหลังอย่างไร

ในกรณีโครงการที่มีการจัดศึกษาดูงานนอกสถานที่ภายหลังจากกลับจากศึกษาดูงานจะมีการประเมินและสรุปผลสาระความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานเพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ทราบ เพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์แก่ประชาชนต่อไป และรายงานให้นายอำเภอ ในฐานะผู้กำกับดูแล ได้รับทราบต่อไป