

# แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

# บทนำ

จากสภาพแวดล้อมของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา การบริหารองค์กรให้บรรลุความสำเร็จท่ามกลางสภาวะการณ์ใหม่ๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยี องค์กรจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารกำลังคนที่หลากหลายต้องมีการปรับโครงสร้าง ทักษะคน ค่านิยม วิธีการดำเนินการ รวมถึงค่าใช้จ่ายที่จะมีขึ้นในอนาคต

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องในการพัฒนาองค์กรในระยะยาว และเป็นกระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานให้ผลการปฏิบัติงานต่อองค์กร โดยใช้การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความเปลี่ยนแปลงในอนาคต เช่น ความต้องการของพนักงานเปลี่ยนไป การเปลี่ยนแปลงทางด้านกฎหมายเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของนโยบายรัฐบาล เป็นต้น ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่

งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จึงได้เสนอแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้ได้รับการพัฒนาหลายมิติ เพิ่มศักยภาพของพนักงานให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ตลอดจนพนักงานจ้างได้ทราบ ถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันต่อไป

## สารบัญ

|   | หน้า |
|---|------|
| 1. หลักการและเหตุผล   | ๑    |
| 2. วัตถุประสงค์   | ๒    |
| 3. เป้าหมายและตัวชี้วัดการพัฒนา   | ๓    |
| 4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน - ภายนอก ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง  | ๔-๕  |
| 5. วิสัยทัศน์การพัฒนาและยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง | ๖    |
| 6. หลักสูตรการพัฒนา   | ๑๐   |
| 7. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา                                  | ๑๐   |
| 8. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา  | ๑๒   |
| 9. การติดตามและประเมินผล  | ๑๒   |
| ๑๐.ภาคผนวก  |      |



## แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

### หลักการและเหตุผล

1. การบริหารงานบุคคล เพื่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้จัดทำแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจะต้องกำหนดตามกรอบของ แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ทั้งในส่วนของการพัฒนาผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติและการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น ซึ่งอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือ มอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม ทั้งนี้ต้องให้ครอบคลุมทักษะการพัฒนาทั้ง ๕ ด้านได้แก่

(1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ต่างๆ งานด้านช่าง

(3) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(5) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนางานบริการด้วย Service Mind การฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม การส่งเสริมวินัยและจรรยาบรรณ เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

2. ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ดังกล่าว เพื่อใช้เป็นมาตรฐานและแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยเน้นให้ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ในการ ปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 2) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง
- 3) เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

## เป้าหมายและตัวชี้วัดการพัฒนา

- 1) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามหลักและแนวทางธรรมาภิบาลร้อยละของจำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น
- 2) ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างน้อยร้อยละ ๒๐
- 3) ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๐ หรือไม่ น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมาปี ๒๕๕๘ มากกว่าร้อยละ ๘๐ และเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ ในทุกๆปี
- 4) ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง สูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
- 5) ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สุ่มทดสอบ
- 6) ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

## เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

## เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน - ภายนอก ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

#### จุดแข็ง

| ลำดับ | ประเด็น   |
|-------|---|
| ๑     | บุคลากร ผู้บริหาร มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน                                |
| ๒     | บุคลากร ผู้บริหาร ปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ  |
| ๓     | จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ   |
| ๔     | บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ  |
| ๕     | บุคลากร ผู้บริหาร มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา                                      |
| ๖     | การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม  |
| ๗     | ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร                               |
| ๘     | มีจำนวนอัตรากำลังบุคลากรที่เหมาะสมและตามภารกิจหน้าที่ในการดำเนินงาน                               |
| ๙     | ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ |
| ๑๐    | จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ   |
| ๑๑    | มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิภาพ                            |
| ๑๒    | บุคลากร ผู้บริหาร มีความเข้าใจวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นอย่างดี                            |

## จุดอ่อน

| ลำดับ | ประเด็น  |
|-------|--|
| ๑     | บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรมคุณธรรมขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่องาน  |
| ๒     | การประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพ |
| ๓     | ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน                              |
| ๔     | ไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น                |
| ๕     | การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ   |
| ๖     | บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ   |
| ๗     | ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติ |
| ๘     | ขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง                  |
| ๙     | บุคลากรขาดการเรียนรู้ ความคิดริเริ่ม และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ              |
| ๑๐    | ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการพัฒนาน้อย                                     |
| ๑๑    | ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ                           |
| ๑๒    | ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบเพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน                |
| ๑๓    | การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ                         |
| ๑๔    | บุคลากรยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน                   |
| ๑๕    | บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่                       |



## โอกาส

| ลำดับ | ประเด็น  |
|-------|--|
| ๑     | การปฏิรูประบบราชการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารทำให้ต้องเร่งพัฒนา   |
| ๒     | ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัลทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติ   |
| ๓     | ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น  |
| ๔     | การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน |
| ๕     | การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่นส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส                            |
| ๖     | ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ  |
| ๗     | ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง   |
| ๘     | นโยบายรัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น   |
| ๙     | การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมาก  |
| ๑๐    | ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเร่งพัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากร  |

## ภัยคุกคาม

| ลำดับ | ประเด็น   |
|-------|---|
| ๑     | การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุแต่งตั้งการเลื่อนย้ายบุคลากรทุกระดับทำให้การวางอัตรากำลัง ไม่เหมาะสมกับภารกิจ        |
| ๒     | ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงทำให้องค์กรขาดแคลนบุคลากร  |
| ๓     | กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่   |
| ๔     | รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ   |
| ๕     | ส่วนราชการต่างๆให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกันยากแก่การทำงานร่วมกัน |
| ๖     | การยี่ดระเบียบการบริหารบุคคลทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคล  |
| ๗     | ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาคเป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร                    |
| ๘     | การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองที่รวดเร็วทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง                      |

## วิสัยทัศน์การพัฒนาและยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาไว้ว่า **"พัฒนาให้มีความน่าอยู่อย่างยั่งยืน เมืองอยู่ดี มีความสุข สิ่งแวดล้อมสดใส"** ภายใต้แนวคิดของการพัฒนาที่ต้องการสร้าง "สังคมและชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน" ซึ่งมีกรอบแนวทางพื้นฐานในการพัฒนาที่จะบ่งชี้ ๔ ประการ ได้แก่

ประการที่ ๑ ประชาชนต้องอยู่ในเมืองนั้นด้วยความผาสุก

ประการที่ ๒ เมืองจะต้องมีบริการพื้นฐานที่สะดวกสบาย พอเพียงและทันต่อเวลา

ประการที่ ๓ ประชาชนต้องมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ

ประการที่ ๔ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

โดยคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ได้กำหนดนโยบายการบริหารงานไว้แบ่งออกเป็น ๖ ด้าน ดังนี้

### ๑. นโยบายด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

นโยบายด้านการเมืองและการบริหารจัดการ มุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่มพลังมวลชน องค์กรภาคเอกชนและภาคีเครือข่ายต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารจัดการ ในทุกระดับตั้งแต่การรับฟังปัญหา ความต้องการ และระดมความคิดเห็นเพื่อวางแผนร่วมดำเนินการและร่วมตัดสินใจในโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังนี้

๑.๑ พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ให้มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพสามารถบริหารกิจการสาธารณะ ให้เกิดประโยชน์สุขและพึงพอใจต่อประชาชนผู้รับบริการ

๑.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมตัดสินใจส่งเสริมให้เข้าร่วมเป็นตัวแทนภาคประชาชนทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

๑.๓ จัดให้มีการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้

๑.๔ ให้การสนับสนุนการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพให้เป็นแหล่งจำหน่ายสินค้า OTOP และผลิตภัณฑ์ชุมชน ตามนโยบายของรัฐบาล

### ๒. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑ วางแผนบริหารจัดการปัญหานี้อย่างมีระบบ ระดมความคิดเห็นและประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อวางแผนแก้ไข ป้องกันและเตรียมความพร้อมสร้างระบบการเฝ้าระวังและการเตือนภัยล่วงหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานได้แก่ ถนน รางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำ ให้มีมาตรฐานและมีความสะดวกปลอดภัยในการเดินทาง พัฒนาระบบสาธารณูปโภค ไฟฟ้า ประปา ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ขยายเขตพื้นที่ให้บริการประปาภูมิภาคให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๒.๓ ปรับปรุงและตกแต่งภูมิทัศน์เพื่อเกิดความสวยงามและเป็นระเบียบเรียบร้อยจัดระเบียบป้ายร้านค้าย่านชุมชน ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณหน้าสถานีราชการ หน่วยงานเอกชน บ้านเรือนประชาชน เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาบ้านเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่ามอง

๒.๔ ดูแลจัดการระบบการเกษตรให้มั่งคั่งน้ำสำหรับทำการเกษตรตลอดฤดูกาล ส่งเสริม การสร้างผลผลิตทางการเกษตรให้ได้มาตรฐาน

#### ๓. นโยบายด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

- ๓.๑ เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน ส่งเสริมความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว สนับสนุนการรวมกลุ่มภาคประชาชนต่างๆ ให้มีความเข้มแข็งและเชื่อมโยงเป็น เครือข่าย
- ๓.๒ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมดูแลรักษาความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สินเฝ้าระวังไม่ให้เกิดปัญหาสังคม อาชญากรรมและยาเสพติด
- ๓.๓ จัดให้มีไฟฟ้าแสงสว่าง ป้ายจราจร ป้ายเตือน ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและเหตุอาชญากรรม
- ๓.๔ จัดให้มีรถพยาบาลฉุกเฉินให้บริการรับส่งผู้ประสบภัยและผู้ป่วยตลอด ๒๔ ชั่วโมง
- ๓.๕ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการให้ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม จัดให้มีสวัสดิการและดูแลอย่างต่อเนื่องเพื่อสามารถพึ่งพาตนเองได้
- ๓.๖ จัดให้มีสนามกีฬาสำหรับประชาชน สถานที่ออกกำลังกาย สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและ สถานที่ทำกิจกรรมร่วมของครอบครัวที่เหมาะสมสำหรับทุกเพศทุกวัย

#### ๔. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๔.๑ สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับข่าวสารอย่างทั่วถึง สามารถติดตามตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ รวมถึงเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสาร การรับเรื่องราวร้องทุกข์ คำร้องต่างๆของประชาชน
- ๔.๒ พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ โดย บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นให้เด็กเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อม ทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาในการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๔.๓ ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเข้าสู่สังคมสมัยใหม่และประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน (Asean Economic Community : AEC) โดยการสนับสนุนให้มีการสอนภาษาต่างประเทศและการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการเรียนรู้ในแต่ละช่วงวัย
- ๔.๔ ทำนุบำรุงวัดอาราม ส่งเสริมและอนุรักษ์กิจกรรมทางศาสนาเพื่อให้เคหะสถาน แต่ละแห่งเป็นศูนย์รวมใจของชุมชน เป็นแหล่งสืบทอดเอกลักษณ์วัฒนธรรมประเพณี
- ๔.๕ ส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น สืบทอดรักษาภูมิปัญญา ท้องถิ่น ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมให้เกิดการนำไปใช้ในการผลิตและรักษาวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๕. นโยบายด้านเศรษฐกิจ พัฒนาอาชีพและส่งเสริมการท่องเที่ยว

- ๕.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการ พื้นที่ที่เหมาะสม บริหารจัดการร่วมกันของผู้ค้าในชุมชน ใช้พื้นที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์
- ๕.๒ ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพและพัฒนาต่อยอดการรวมกลุ่มอาชีพให้มีความต่อเนื่อง จัดหา ตลาดรองรับสินค้าและบริการ ส่งเสริมการฝึกอาชีพที่สามารถสร้างรายได้อย่างยั่งยืน

## ๖.นโยบายด้านการพัฒนาสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ พัฒนาการให้บริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานเสริมสร้างสุขภาพและสุขภาวะที่ดี มุ่งเน้นการ เสริมสร้างสุขภาพของประชาชนโดยใช้การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งมีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นแกนหลักสำคัญในขับเคลื่อน
- ๖.๒ สนับสนุนและเพิ่มศักยภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน สนับสนุน การดำเนินงานร่วมกับสำนักงานกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)
- ๖.๓ พัฒนาระบบการรักษาความสะอาดและการจัดเก็บขยะมูลฝอย โดยปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ รมรงค์การคัดแยกขยะ สร้างมูลค่าของขยะมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ปรับปรุงสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมในชุมชน มีความพยายามที่จะนาระบบการบำบัดน้ำเสียและของเสียมาใช้ให้เกิดเป็นผลสำเร็จ
- ๖.๔ เพิ่มพื้นที่สีเขียวให้กับชุมชน ปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์รักษาทรัพยากรธรรมชาติ สร้างและปรับพื้นที่สาธารณะให้เป็นพื้นที่สีเขียวที่เหมาะสมสำหรับออกกำลังกายและทำกิจกรรมร่วมกัน
- ๖.๕ พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยให้ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมใช้มาตรการแรงจูงใจและมาตรการการบังคับทางกฎหมาย กำหนด ข้อบัญญัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อควบคุมกิจกรรมหรือการดำเนินกิจการที่อาจส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งส่งเสริมจัดตั้งเครือข่ายในการบริหารจัดการ

## หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- 1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- 2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- 3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- 4) หลักสูตรด้านการบริหาร
- 5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

## วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

### วิธีการพัฒนา

- 1) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- 2) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความ จำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้ จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

- 3) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม จริยธรรม

สำหรับวิธีการในการพัฒนาบุคลากรนั้น มีทั้งวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความ รับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางอาจจะ ดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/ สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชน

เป็นผู้ดำเนินการหรือองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง เป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- 1) การปฐมนิเทศ
- 2) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- 3) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 4) การฝึกอบรม
- 5) การดูงาน
- 6) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา
- 7) การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง

**การปฐมนิเทศ** คือ การแนะนำข้อมูลความรู้ต่างๆ โดยรวมให้บุคลากรใหม่ที่เข้าสู่องค์กร ได้รู้จัก กฎระเบียบ ข้อบังคับ วินัย ผู้บริหาร ตลอดจนการปฏิบัติตัวของบุคลากร และกระทำก่อนมอบหมายหน้าที่ ปฏิบัติ โดยผู้เป็นพนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาและต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตร ที่ ก.ท. กำหนด ดังนี้

1. หลักและระเบียบวิธีการปฏิบัติราชการ
2. บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
3. แนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป
4. ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ

**การสอนงาน(Coaching) และการให้คำปรึกษา(Counseling)^** การให้หัวหน้าและผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้คอยทำหน้าที่กำกับอยู่เป็นผู้ช่วยสอนให้ โดยทำให้ดูเป็นตัวอย่างหรือทำตัวอย่างที่ดีให้ปรากฏ พร้อมกับคอยตอบคำถามและอธิบายถึงเหตุผลของวิธีการแก้ไขปัญหาและให้รู้ถึงความเป็นไปของเหตุแห่งปัญหาและผลของการแก้ไข ดังนั้นในขณะที่ฝึก ผู้สอนงานหรือผู้กำกับงาน ที่จะต้องคอยดูแลผู้บริหาร ฝึกหัดเหล่านี้ให้สามารถทำงานได้ถูกวิธี หรือการจัดให้มีการประชุมเพื่อร่วมการตัดสินใจตามวิธีการที่ได้ตกลงกันไว้

#### **การมอบหมายงาน(Delegation)/ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Rotation)**

การมอบหมายงาน คือการกระจายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจภายใน ขอบเขตที่กำหนด ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติ โดยคำนึงว่าควรเลือกคนที่เหมาะสมมารับผิดชอบงาน เพื่อความสำเร็จ เช่น การมอบหมายโครงการสำคัญ หรือโครงการที่ยังไม่เคยปฏิบัติมาก่อน

การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการสับเปลี่ยนงานเป็นการย้ายบุคลากรไปทำงานใน หน่วยงานต่างๆ ซึ่งอาจอยู่ภายในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงานเป็นระยะๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาทักษะที่หลากหลายมากขึ้น

**การฝึกอบรม** อาจดำเนินการโดย สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความเหมาะสม

**การดูงาน** เป็นการเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ ซึ่งได้กำหนดไว้ใน หลักสูตร หรือโครงการ ให้มีการดูงานก่อน ระหว่างหรือหลังการฝึกอบรมและหมายความรวมถึงหลักสูตร หรือโครงการที่กำหนดเฉพาะการดูงาน ภายในประเทศที่ส่วนราชการจัดขึ้น

**การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา** การประชุมในลักษณะเป็นการระดมความคิด การแลกเปลี่ยน ความรู้ ความคิดเห็น เพื่อนำข้อสรุปที่ได้ไปพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจดำเนินการโดย สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

## งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จัดสรรงบประมาณซึ่งปรากฏใน ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ โดยคำนึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยในข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ได้ตั้งงบประมาณ เพื่อเป็น ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนาของแต่ละแผนงาน

## การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการ พัฒนา พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการ ประเมินผลหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะเวลาหนึ่ง
2. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำรงรายงานผลการเข้ารับการพัฒนา ภายใน ๗ วัน นับแต่ วันกลับจากการอบรม / สัมมนา / ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
3. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล เพื่อทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน ทุก ระยะเวลา ๖ เดือน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา
4. นำผลการติดตามและประเมินผลของคณะกรรมการติดตามประเมินผล ใช้เป็นข้อมูล ประกอบการกำหนดหลักสูตร วิธีการพัฒนาตามความเหมาะสม และความต้องการของบุคลากรในองค์กร ต่อไป



ภาคผนวก



ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

|    | โครงการ   | วัตถุประสงค์                                   | เป้าหมาย  | งบประมาณ          | ระยะเวลาดำเนินการ | ผลที่คาดว่าจะได้รับ   | หน่วยงานติดตามประเมินผล                    |
|----|---|--|---|-------------------|-------------------|---|--|
| ๑. | โครงการพัฒนาองค์ความรู้แก่บุคลากรด้านการบริหารจัดการที่ดี<br>-ความพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ<br>-การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่<br>-พัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง<br>-หลักสูตรด้านการบริหาร<br>-หลักสูตรด้านคุณสมบัติเฉพาะราย | เพื่อพัฒนาความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างของ อบต.บ้านยาง | ๔๐,๐๐๐            | ๑ เม.ย.๖๖-ส.ค.๖๗  | ได้รับความรู้และนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | งานบริหารงานบุคคล                          |
| ๒. | โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)  | เพื่อพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงานในหน้าที่     | พนักงาน/ลูกจ้าง ในระดับปฏิบัติการ ทุกคน                 | เป็นไปตามหลักสูตร | ๑ ต.ค.๖๖-ก.ย.๖๗   | มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น   | ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ |
| ๓. | โครงการอบรมหลักสูตรนักบริหารงานระดับ ต้น , กลาง, สูง  | เพื่อพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงานในหน้าที่     | นักบริหารงานทุกระดับ                                    | เป็นไปตามหลักสูตร | ๑ ต.ค.๖๖-ก.ย.๖๗   | เข้าใจการปฏิบัติหน้าที่, ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง            | ทุกส่วนราชการ                              |

| ที่ | โครงการ   | วัตถุประสงค์   | เป้าหมาย                 | งบประมาณ | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ผลที่คาดว่าจะได้รับ   | หน่วยงานติดตาม<br>ประเมินผล   |
|-----|---|--|--------------------------|----------|-----------------------|---|-------------------------------|
| ๔.  | โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในองค์กร | เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยคนละ ๑                       | บุคลากรในสังกัด<br>ทุกคน | ๔๐,๐๐๐   | ๑ เม.ย.๖๖-ก.ย.๖๗      | มีความรู้และปฏิบัติงาน<br>ในหน้าที่ได้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพมากขึ้น | สำนักปลัด                     |
| ๕.  | โครงการจัดประชุมประจำเดือน<br>พนักงานส่วนตำบล                             | เพื่อพัฒนาศักยภาพ และการมีส่วนร่วมใน การเสนอความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็น<br>อุปสรรคปัญหาและ | พนักงานส่วนตำบล          | -        | ๑ ต.ค.๖๖-ก.ย.๖๗       | ความรู้และปฏิบัติงาน ใน<br>หน้าที่ได้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพมากขึ้น  | ทุกส่วนราชการที่<br>ดำเนินการ |