

คำนำ

การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ที่แถลงไว้ ต่อสภา อบต. นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่การพัฒนาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เท่าที่กำลังความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรจะทำได้ และได้จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้นไว้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลาของแผน ๑ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๒) ตามระยะเวลาของแผนพัฒนาตำบล และอาจจะมีการปรับปรุง ให้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตาม แผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่ พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ได้ จึง ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๑ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก
อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
บทที่ ๑ บทนำ	
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
เป้าหมายการพัฒนา	๒
ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒ - ๓
ขั้นตอนการดำเนินงาน	๓ - ๔
การติดตามและประเมินผล	๕
บทที่ ๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากร	๖ - ๙
บทที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและการวิเคราะห์บุคลากร	
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๐ - ๑๒
วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล	๑๒
การวิเคราะห์บุคลากร	๑๓ - ๑๖
มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	๑๖ - ๑๗
มาตรการดำเนินการทางวินัย	๑๗
บทสรุป	๑๗
บทที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	๑๘
บทที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๙
บทที่ ๖ การติดตามประเมินผล	๒๐

บทที่ ๑

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะดำเนินการ จะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๑ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

๑. เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหารงาน
๕. เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๓. เป้าหมายการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวกทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก เห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้
 ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
 ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม
๓. การศึกษาหรือดูงาน
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความประหยัด คำนึงค่าเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๕.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๒. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาในด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
๓. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรม จริยธรรม

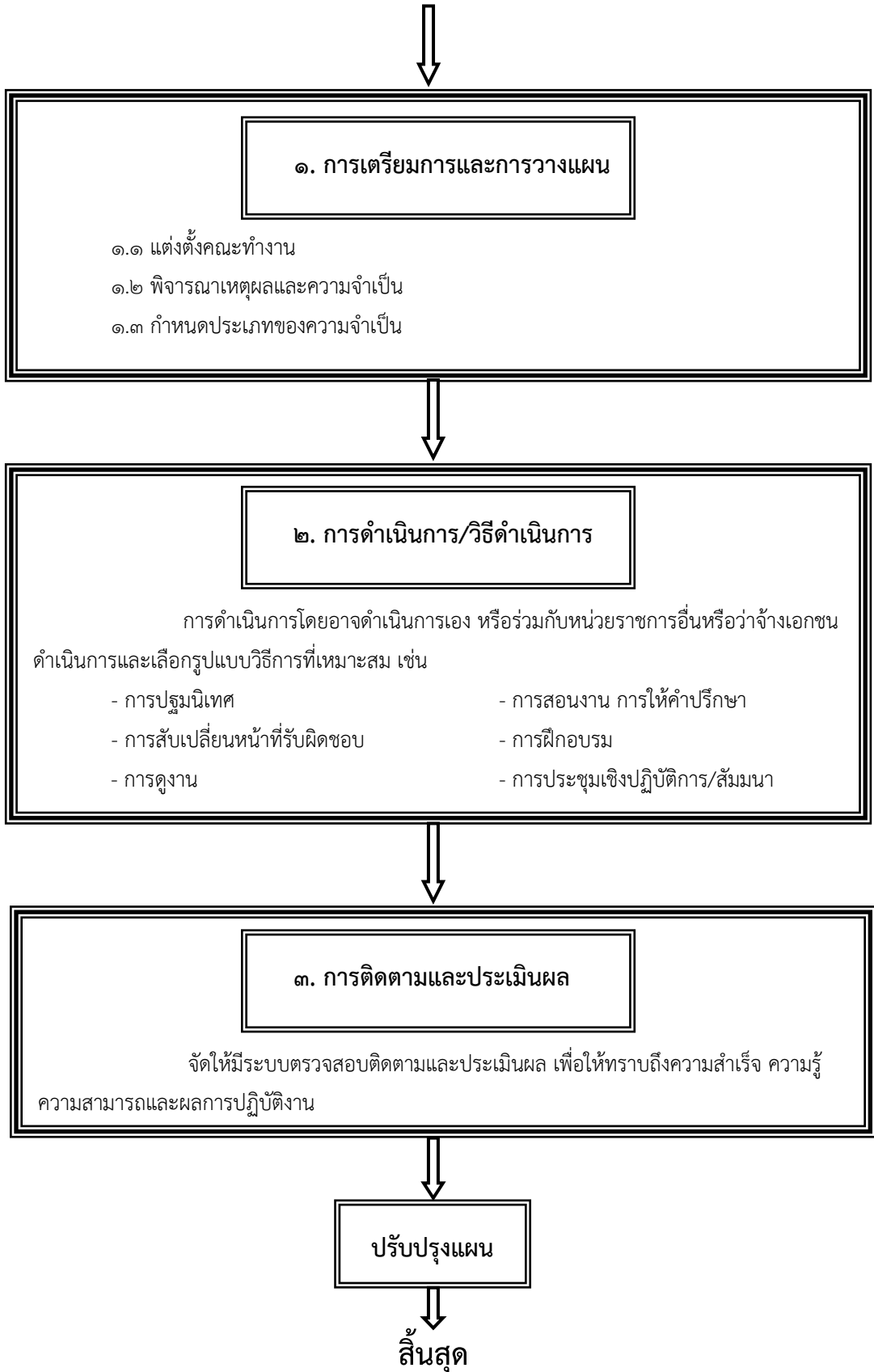
๕.๒ การดำเนินการพัฒนา

๑. การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒. วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่นหรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร เริ่มต้น



๖. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ได้ปฏิบัติตามตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๒. ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทที่ ๒

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ได้พิจารณาและให้ความสำคัญบุคลากรในทุกๆระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร, สมาชิกสภา อบต. , พนักงานส่วนตำบล ทั้ง ๔ ส่วน และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน , หน้าที่ , ความรับผิดชอบ , ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง , การบริหารและคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

คณะผู้บริหาร

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก	จำนวน	๑	คน
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก	จำนวน	๒	คน
เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก	จำนวน	๑	คน

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก

ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก	จำนวน	๑	คน
รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก	จำนวน	๑	คน
เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก	จำนวน	๑	คน
สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก	จำนวน	๘	คน

สำนักงานปลัด ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)
๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)
๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๕. นิติกรชำนาญการ
๖. นักวิชาการศึกษา
๗. ครู คศ. ๑
๘. เจ้าพนักงานธุรการ
๙. เจ้าพนักงานป้องกันฯ
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๑. พนักงานขับรถยนต์
๑๒. ยาม
๑๓. ภารโรง

กองคลัง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)
๒. หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๖. เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๙. พนักงานจตมาตรวัดน้ำ

กองช่าง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
๒. นายช่างโยธา
๓. เจ้าพนักงานประปา
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๖. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
๗. คนงานประจำรถขยะ
๘. คนงาน

กองสวัสดิการและสังคม ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)
๒. นักพัฒนาชุมชน
๓. นักสังคมสงเคราะห์
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

การพัฒนาตำบล

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการเฉพาะพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

๒. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาสำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนรวก แต่ละตำแหน่งจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

โดยดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยการปฐมนิเทศ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา การสอนงานให้คำปรึกษา

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา

๔. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ สมาชิกสภา อบต. ผู้บริหาร และประชาชนได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

๕. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา อาจดำเนินการโดย ก.อบต.จังหวัดนครปฐม, สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๖. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ทำโดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่มอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม

๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม

๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป

๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม

๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง

การพัฒนาด้านอื่น ๆ

๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน

๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส

วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก เป็นหน่วยงานดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและความเหมาะสม

งบประมาณ

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงหลักความประหยัด คุ่มค่าเพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ ๓

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและการวิเคราะห์บุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

จากการวิเคราะห์ทิศทาง วิสัยทัศน์ ภารกิจ ยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก อำนาจหน้าที่ประกอบกับการวิเคราะห์ SWOT การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก โดยเน้นหลักการ วิธีการ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ใช้เป็นกรอบการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ในระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๒

พันธกิจการพัฒนา

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีค่านิยมสร้างสรรค์ในเรื่องการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและความชำนาญในเรื่องเทคโนโลยี
๓. พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกำหนดรูปแบบ แนวทาง เนื้อหาและแนวทางในการพัฒนา ให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในสมรรถนะการดำเนินงานต่าง ๆ

เป้าหมาย

๑. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ทุกคนได้รับการอบรมพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี
๒. มีการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก
๓. ดำเนินการตั้งงบประมาณรายจ่ายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. พัฒนาหัวหน้าส่วนทุกส่วนให้มีคุณภาพ และมีค่านิยมสร้างสรรค์
๒. ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อรองรับระบบราชการ ยุคใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๓. ส่งเสริมและพัฒนา ให้มีสมรรถนะตามบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการบริหารงานตามแบบบูรณาการ ตามนโยบายรัฐบาล

๔. ส่งเสริมให้มีการประเมินผลบุคลากรเพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาหัวหน้าส่วนทุกส่วนให้มีคุณภาพ และมีค่านิยมสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาหัวหน้าส่วนให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์ สามารถสร้างวัฒนธรรม การทำงานแบบใหม่ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตอบสนองการบริหารงานตามแบบบูรณาการและนโยบายรัฐบาล

มาตรการ

๑. ดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อสร้างผู้นำยุคใหม่ที่มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์

๒. ดำเนินการพัฒนานักบริหารเฉพาะทาง ให้มีสมรรถนะสามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารเฉพาะทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลา ปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ตัวชี้วัด

๑. หัวหน้าส่วนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และค่านิยมสร้างสรรค์ โดยยึดหลัก สมรรถนะ การปฏิบัติงานด้านการบริหารเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๖๐

๒. มีนักบริหารเฉพาะทางที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

เป้าหมาย หัวหน้าส่วนราชการขององค์กรบริหารส่วนตำบลดอนรวก ทุกคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อรองรับระบบราชการ ยุคใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยกระดับคุณภาพของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้เป็นผู้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานขององค์ความรู้ ควบคู่กับค่านิยมสร้างสรรค์ และปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

มาตรการ

๑. ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยอาศัยโครงการตามรอย พระยุคลบาทเพื่อราชการใสสะอาด และประโยชน์สุขของประชาชน

๒. พัฒนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยอาศัยการฝึกอบรมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประกอบการฝึกอบรมที่องค์กรบริหารส่วนตำบลดอนรวก ได้ดำเนินการฝึกอบรมเอง

๓. พัฒนาการเรียนรู้ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และการวางระบบการเรียนรู้แบบ Online

๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิธีปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างโดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณภาพ การให้บริการของเจ้าหน้าที่ทุกส่วน

ระยะเวลา ปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่มีค่านิยมสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่มีวัฒนธรรมค่านิยมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่มีจิตสำนึกและวิธีการทำงานที่มุ่งให้บริการประชาชน

เป้าหมาย พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ทุกคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนา ให้มีสมรรถนะตามบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการบริหารงานตามแบบบูรณาการ ตามนโยบายรัฐบาล

วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจที่ เป็นหน้าที่และความสามารถที่กำหนด เพื่อสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการ

๑. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยยึดหลักการพัฒนาสมรรถนะสำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของแต่ละส่วน
๒. สร้างและพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างขีดความสามารถของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของแต่ละส่วน
๓. ดำเนินการฝึกอบรมและมีการประเมินผล ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง
๔. ติดตามวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต่องานราชการและประชาชน

ระยะเวลา ปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนพนักงานส่วนตำบลร้อยละ๘๐ ได้รับการอบรมที่สอดคล้องตาม บทบาทภารกิจงานเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนผู้บริหารและประชาชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพิ่มขึ้น จากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐

เป้าหมาย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ทุกคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมให้มีการประเมินผลบุคลากรเพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการ

๑. พัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการและวิธีการประเมิน
๒. พัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประชาสัมพันธ์กระบวนการประเมินที่มี คุณภาพ

ตัวชี้วัด

๑. มีแผนงาน/โครงการ ที่สามารถดำเนินการประเมินทั้งระบบที่มีประสิทธิภาพโปร่งใสและเป็นธรรม
๒. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคนที่มีความเข้าใจและพึงพอใจในกระบวนการประเมิน

ปัจจัยความสำเร็จ

๑. ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ให้ความสำคัญในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยให้การสนับสนุน ทุกด้านเพื่อให้การพัฒนาบรรลุเป้าประสงค์และมีความต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนต้องเป็นแบบอย่างที่ดีมีค่านิยมสร้างสรรค์ เน้นคุณธรรม ประจําใจ และมีวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ มีบทบาทในการสนับสนุนและผลักดันการทำงานอย่างจริงจัง
๓. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกคนได้ตระหนักถึงความจําเป็นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจริงจัง
๔. ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก มีนโยบายกิจกรรมในการสนับสนุนและให้ความสำคัญเรื่องการจัดทำยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร โดยมีคณะทำงานพัฒนาระบบการบริหารองค์ความรู้ภายในองค์กรเพื่อผลักดันยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาบุคลากรเป็นการบูรณาการโครงการพัฒนาที่เน้นการสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง หรือกรอบการพัฒนา
๖. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ให้ความร่วมมือในการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

“พัฒนาบุคลากร มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการมืออาชีพ”

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ ขึ้นไป ซึ่งเป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน (weaknesses)

๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของ อบต.
๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๓. มีภาระหนี้สิน
๔. บุคลากรยังขาดความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง

โอกาส (Opportunities)

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาล ในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัด (Threats)

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ
๒. งบประมาณในองค์กร
๓. บุคลากรมีภาระที่ต้องดูแลครอบครัวและต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจทำให้มีเวลาในชุมชนจำกัด
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๔. มีความรู้เฉลี่ยในระดับปริญญาตรี
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๖. มีระบบบริหารงานบุคคลเป็นเครื่องมือในการทำงาน

จุดอ่อน (weaknesses)

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น การเงิน ช่าง สิ่งแวดล้อม นิติกร
๕. วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน

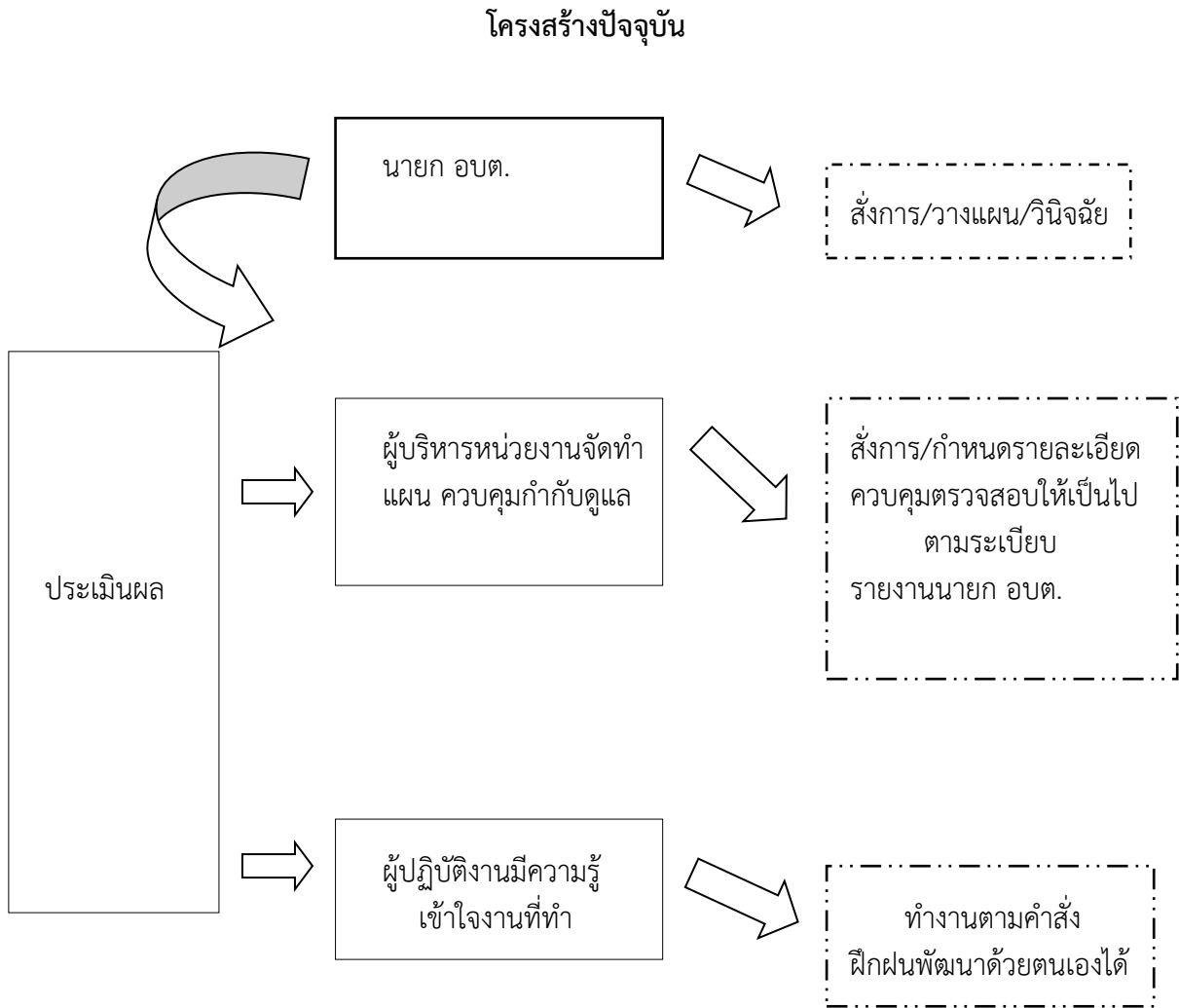
โอกาส (Opportunities)

๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้โดยศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี, ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

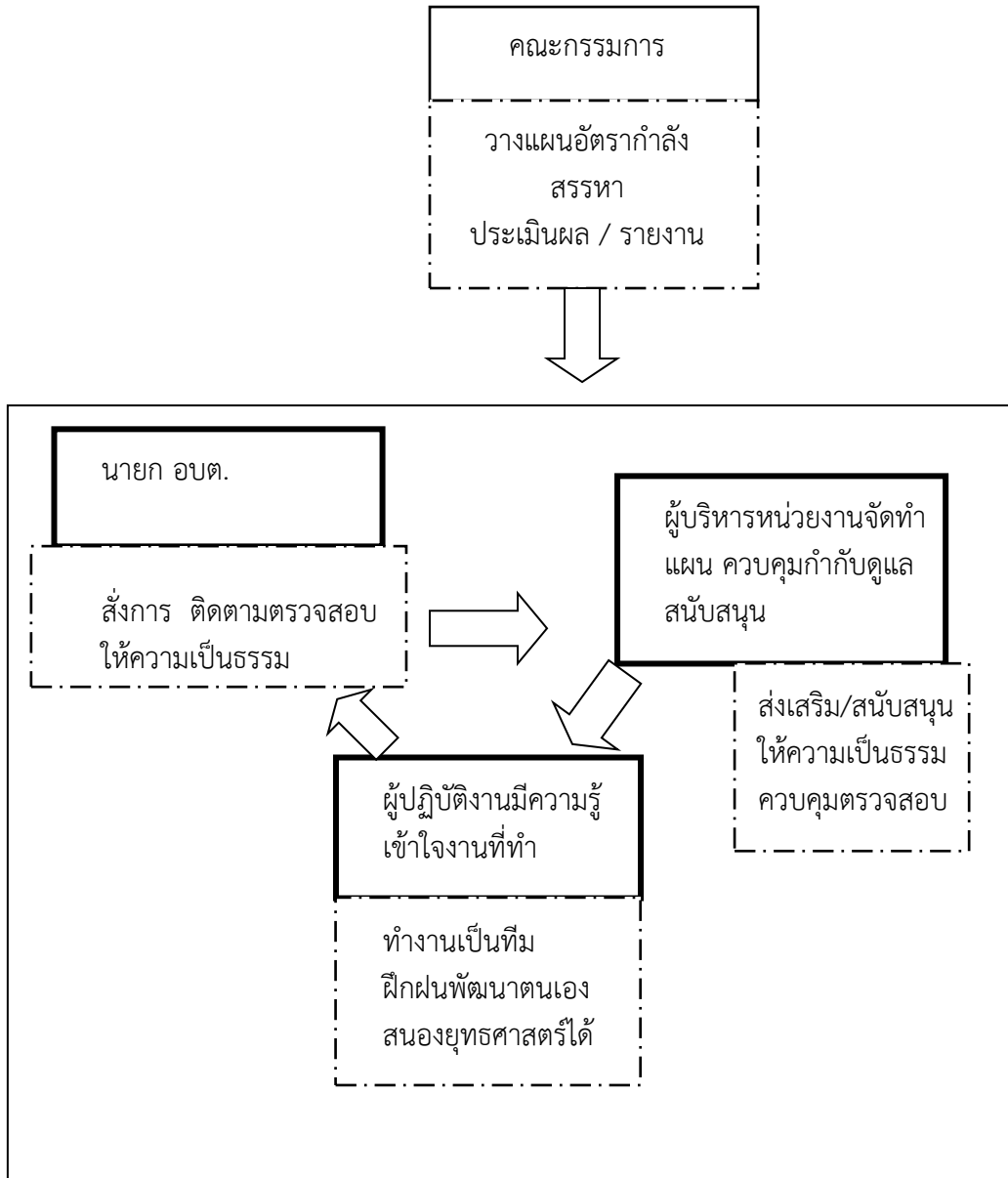
ข้อจำกัด (Threats)

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนิน การทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของอบต.
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุ แต่งตั้ง การโอนย้ายและประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบและการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก และพนักงานจ้างดีเด่น โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไปดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
 - ๑.๒ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
 - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก เป็นเจ้าภาพ หรือการพบปะสังสรรค์ เป็นต้น ซึ่งการให้รางวัลสำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างผู้ที่ผลการประเมินการปฏิบัติราชการดีเด่น มีดังนี้

๓.๑ จะได้รับเงินรางวัลประจำปี (โบนัส)

๓.๒ มีสิทธิไปพักผ่อนศึกษาดูงานต่างประเทศ

๓.๓ ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อโดยงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ก่อนพนักงานคนอื่นที่มีสิทธิเท่าเทียมกัน

๓.๔ หากมีการประเมินเพื่อคัดเลือกเปลี่ยนสายงานในระดับที่สูงขึ้น จะพิจารณาผู้ปฏิบัติราชการดีเด่นก่อนพนักงานคนอื่นที่มีสิทธิเท่าเทียมกัน

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในขั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ทราบ

๒. มีมาตรการรักษาวินัยโดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชา ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นมากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

บทที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ที่	หลักสูตร / โครงการฝึกอบรม	๒๕๖๑			๒๕๖๒			๒๕๖๓		
		พนักงาน	ลูกจ้าง/ พนักงาน จ้าง	รวม	พนักงาน	ลูกจ้าง/ พนักงาน จ้าง	รวม	พนักงาน	ลูกจ้าง/ พนักงาน จ้าง	รวม
๑. หลักสูตรการพัฒนาพนักงานและลูกจ้าง										
๑	โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาคุณงานนอกสถานที่ของคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๒๒	๒๒	๔๔	๒๒	๒๒	๔๔	๒๒	๒๒	๔๔
๒	โครงการ “เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงาน”	๒๒	๒๒	๔๔	๒๒	๒๒	๔๔	๒๒	๒๒	๔๔
๓	โครงการฝึกอบรมของพนักงาน และลูกจ้างตามหลักสูตรของส่วนราชการและสถาบันการฝึกอบรมต่างๆ	๒๒	๒๒	๔๔	๒๒	๒๒	๔๔	๒๒	๒๒	๔๔
๔	โครงการฝึกอบรม “ ความรู้และทักษะการใช้เครื่องมือยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ IT ”	๒๒	๒๒	๔๔	๒๒	๖	๒๘	๒๒	๖	๒๘
๕	โครงการฝึกอบรม “การใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตสำหรับพนักงาน”	๒๒	๒๒	๔๔	๒๒	๖	๒๘	๒๒	๖	๒๘
๖	โครงการฝึกทบทวนสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)	๗	๗	๗	๗	๗	๗	๗	๗	๗
๒. หลักสูตรการพัฒนาระบบการทำงาน										
๗	โครงการฝึกอบรม “เทคนิคการสร้างความประทับใจในการให้บริการ”	๒๒	๖	๒๘	๒๒	๖	๒๘	๒๒	๖	๒๘
๘	โครงการฝึกอบรมเทคนิคการเป็นหัวหน้างานและการสร้างภาวะผู้นำ	๒๒	๖	๒๒	๒๒	๖	๒๘	๒๒	๖	๒๘
๙	โครงการ “Wall Rally ” สานสัมพันธ์สร้างสรรค์ทีมงาน	๒๒	๒๒	๔๔	๒๒	๒๒	๔๔	๒๒	๒๒	๔๔
๑๐	โครงการฝึกอบรม “ การพัฒนาองค์การในยุค IC ”	๒๒	๖	๒๘	๒๒	๖	๒๘	๒	๖	๒๘
๑๑	โครงการการฝึกอบรม “๕ ส. สำหรับพนักงานอบต. ”	๒๒	๒๒	๔๔	๒๒	๒๒	๔๔	๒๒	๒๒	๔๔

บทที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ได้ตั้งข้อบัญญัติบัญญัติงบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ตั้งไว้รวม ๑๒๐,๐๐๐ .-บาท (หนึ่งแสนสองหมื่นบาทถ้วน)

บทที่ ๖

การติดตามประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
ดอนรวก ประกอบด้วย

๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลดอนรวก	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักงานปลัด	กรรมการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนด
วิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งแล้วเสนอผลการ
ติดตามประเมินผลต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลดอนรวก

๒. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามการประเมินผล
การพัฒนา พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการ
ปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้เข้ารับการพัฒนา โดยวิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม /แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล
ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและ
ผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่น ที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณี
ที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด