



แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด
อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

คำนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในปัจจุบันนับเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะทำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล มีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่น่านโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน

ดังนั้น บุคลากรจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด
อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๓
เป้าหมายการพัฒนา	๓
ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร	๓
หลักสูตรการพัฒนา	๔
วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา	๔
แผนการพัฒนากุศลกร	๑๑
การติดตามและประเมินผล	๑๔

.....

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

๑. หลักการเหตุผล

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อการประเทศโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตถึงจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่ และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลาในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
- ๒) ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
- ๓) ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
- ๔) ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ เรื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ ถึงข้อ ๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ

หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐ สถานที่โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ
- (๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
- (๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
- (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
- (๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖) ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง

๒. วัตถุประสงค์การพัฒนา

- ๒.๑. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒.๒. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๓. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด การตัดสินใจ และการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. เป้าหมายการพัฒนา

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะวางระบบบริหารงานบุคคลและพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้รู้รอบรู้ลึก เป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์การปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและผลสัมฤทธิ์ในการนี้เพื่อให้เป็นไปตาม เจตนารมณ์ดังกล่าว จึงจำเป็นต้องเตรียมบุคลากรภาครัฐให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิรูประบบราชการไทย จึงเป็นความพยายามในการเปลี่ยนแปลงการบริหารของภาครัฐขนาดใหญ่ โดยอาศัยการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการนำแผนยุทธศาสตร์มาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดวิธีปฏิบัติงาน นับเป็นครั้งแรกที่รัฐบาลได้เชื่อมโยงผลงานของหน่วยงานภาครัฐในแผนระดับยุทธศาสตร์กับของงบประมาณ กล่าวคือ ผลผลิตหลักในแผนยุทธศาสตร์ก็กลับเม็ดเงินงบประมาณจะต้องสอดคล้องรับกัน เรียกว่า การวางแผน “การงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงาน” หรือหน่วยงานภาครัฐจะต้องแสดงต้นทุนกิจกรรมและต้นทุนต่อหน่วย เป็นการบริหารงานที่มุ่งผลผลิตมากกว่าการขยายคน เพิ่มเงิน จัดหาจัดซื้ออุปกรณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยการบริหารงาน การบริหารคนก็เช่นเดียวกัน ได้ให้น้ำหนักไปในการเน้นหลักความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ตามโครงการแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูง หรือมีการจูงใจด้วยระบบการให้รางวัลพิเศษประจำปีหรือโบนัสแก่ผู้ที่มีผลงาน ตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่ได้มีการตกลงกันไว้ล่วงหน้า การบริหารงานก็เน้นให้มีการวัดและประเมินผลงาน โดยการติดตามงานตามระบบตัวชี้วัดผลงานที่เรียกว่า “การบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์” และให้ราชการไทยใสสะอาด ตามหลักธรรมาภิบาล

๔.๑ วิสัยทัศน์ในการพัฒนา

บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๔.๒ พันธกิจ

- พัฒนาบุคลากรทุกคนให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพสอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลัด มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรทุกคนให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลัดสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพสอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลัด มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยใช้ หลักการหรือวิธีการวิเคราะห์ แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมนำมาใช้ในการจัดทำยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่ได้ผลน่าเชื่อถือด้วยการกำหนดจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และมีการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ต่างๆ ในเชิงกว้าง เพื่อตรวจสอบว่าสถานการณ์ ไต่บ้างที่เป็นโอกาส (Opportunities)และสถานการณ์ไต่บ้างที่เป็นภัยคุกคาม (Threats) ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรภาครัฐ

๔.๔.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน(Internal Environment Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเป็นการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนตำบล เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) เพื่อพิจารณาว่าจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างไร มีจุดแข็งและจุดอ่อน อะไรบ้าง และประเด็นใดมีอิทธิพลมากกว่ากัน

๔.๔.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุสถานการณ์ที่เป็นโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) ที่มีผลกระทบต่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และมีประเด็นใดมีอิทธิพลต่อการพัฒนา โดยมีหลักการ พื้นฐานและกรอบความคิดในการวิเคราะห์

จุดแข็ง(Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในทุกๆ ด้าน
- บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ระดับปริญญาตรี
- บุคลากรมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน
- บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง

จุดอ่อน (Weaknesses)

- การพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง
- การบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งต่างๆ ยังไม่ครบตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- จำนวนปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
- ขาดมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานขาดการประสานงานที่ดีต่อกัน ขาดการทำงานเป็นทีม
- บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่
- บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากกว่างานในหน้าที่ตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา
- บุคลากรขาดการทำงานแบบบูรณาการ

โอกาส (Opportunities)

- การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้เร่งการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- ระบบการบริหารเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารงานบุคลากรมีความคล่องตัว
- สถาบันการศึกษา หน่วยงานภายในและภายนอกมีการจัดช่องทางในการพัฒนาและการแลกเปลี่ยนความรู้
- นโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- ประชาชนมีความต้องการบริการภาครัฐที่มีคุณภาพ ทำให้ภาครัฐต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

ภัยคุกคาม (Threats)

- ระเบียบ กฎหมายยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร
- ระเบียบ กฎหมาย มีความการเปลี่ยนแปลง
- การเปลี่ยนด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงานในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของบุคลากรที่เชื่อมโยงระดับองค์กร

ความต้องการ/ความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
๔. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม
๕. บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน

๔.๕ กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ มาตรการ/แนวทางปฏิบัติและตัวชี้วัดในการติดตาม

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในกรอบวิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมต่างๆ ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้ ๔ ยุทธศาสตร์

(๑) การพัฒนาประสิทธิภาพพนักงานส่วนตำบลในการปฏิบัติงาน

(๒) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานส่วนตำบล

(๓) การเพิ่มประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพพนักงานส่วนตำบลในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการต่างๆ ให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์ สามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ และได้รับการพัฒนาสมรรถนะของแต่ละบุคคลตามความจำเป็น

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถและพัฒนาสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล

มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง
๒. กำหนดและประเมินขีดความสามารถและพัฒนาสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลุ่มประเภทสายงานและระดับตำแหน่ง
๓. วางระบบและดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีสมรรถนะตามความจำเป็น
๔. ติดตามประเมินผลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานส่วนตำบล

ระยะเวลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ตัวชี้วัด

๑. มีการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๒. พนักงานส่วนตำบลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ได้รับการพัฒนาตามกลุ่มประเภทสายงาน
๓. มีการวางระบบและการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๔. มีการติดตามประเมินผลพนักงานส่วนตำบลเมื่อได้รับการพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคลให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๒. ติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคลเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา

ระยะเวลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ตัวชี้วัด

๑. มีการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคลไว้ในแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๒. พนักงานส่วนตำบลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานส่วนตำบล

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม มีวินัย

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรมและจริยธรรม

มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล
๒. ดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานส่วนตำบล ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ระยะเวลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

- ตัวชี้วัด**
๑. มีการจัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล
 ๒. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำมาตรฐานหรือประมวลจริยธรรมทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการการเมือง, ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น
๒. มีการติดตามประเมินผลการกระทำผิดตามมาตรฐานหรือประมวลจริยธรรมทางคุณธรรมและจริยธรรม

ระยะเวลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

- ตัวชี้วัด**
๑. มีการจัดทำมาตรฐานหรือประมวลจริยธรรมทางคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการของส่วนราชการ
 ๒. ไม่มีพนักงานส่วนตำบลกระทำผิดตามมาตรฐานหรือประมวลจริยธรรมและคุณธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเพิ่มประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยมีการ กำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานส่วนตำบล

มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ

๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาสมรรถนะพนักงานส่วนตำบลโดยจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง
๒. พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ระยะเวลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ตัวชี้วัด ๑. พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง
๒. พนักงานส่วนตำบลสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของแต่ละด้าน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ

มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ

๑. ส่วนราชการมีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่น
๒. พนักงานส่วนตำบลสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการหรือผ่านเกณฑ์การประเมิน

ระยะเวลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ตัวชี้วัด ๑. ส่วนราชการมีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ
๒. ผ่านเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๕. หลักสูตรการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งในหลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๕.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๕.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมภาคสนาม

๕.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๕.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๕.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๖. วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา

๖.๑ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑) การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒) การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐมสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครปฐมหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓) การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕) การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖) การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗) การประชุมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๘) การให้ทุนการศึกษา เพื่อศึกษาต่อให้ระดับปริญญาตรี/ปริญญาโท

๖.๒ ระยะเวลาดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด จัดให้มีดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนากองทุนส่วนตำบลภายในระยะเวลาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๖.๓ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔

ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๕

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๖

๗. แผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ								
๑	ปฐมนิเทศพนักงานใหม่	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ อบต. และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	- พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	ปฐมนิเทศ/ การสอนงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีความรู้ความเข้าใจและวิธีการปฏิบัติงานเบื้องต้น	- อบต. - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒	โครงการอบรมให้ความรู้การปฏิบัติงานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ในการปฏิบัติราชการ - เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	- ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกคน ปีละ ๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรได้รับการพัฒนาทางด้านการศึกษา - บุคลากรมีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ - นำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	- อบต.
๓	ส่งเสริมการศึกษาต่อในหลักสูตรระดับปริญญาตรี/ปริญญาโท	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ - เพื่อทราบและเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมาย	- พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	การศึกษาต่อ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ (ตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการตั้ง งบประมาณเพื่อ ทุนการศึกษา อปท.)	- บุคลากรได้รับการพัฒนาทางด้านการศึกษา - บุคลากรมีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ - นำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	- สถาบันการศึกษา

๗. แผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ								
๔	โครงการอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	- เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ใน การปฏิบัติราชการ - เพื่อนำความรู้ที่ได้มาจาก การศึกษาดูงานมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	- ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกคน ปีละ ๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/ ศึกษาดูงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ทักษะ ในการปฏิบัติราชการ เพิ่มขึ้น และนำความรู้ที่ ได้มาจากการศึกษาดูงานมา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	- อบต.
๕	การฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานตามสายงาน	- เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคต่างๆในการ ปฏิบัติงานและพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	- พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกคน อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม/ ประชุม/สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ทักษะ ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	- กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๖	ประชุมประจำเดือนพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง	- เพื่อมอบนโยบายการ ทำงาน/ซักซ้อมการปฏิบัติงาน แนะนำการปฏิบัติงานและผู้ เข้ารับการพัฒนากายทอด ความรู้ให้แก่บุคลากร	- พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน - เดือนละ ๑ ครั้ง	ประชุม/ การสอนงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-	- บุคลากรได้รับความรู้ จากการถ่ายทอด ประสบการณ์ฝึกอบรม และการปฏิบัติงาน	- อบต.

๗. แผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอสามพรานจังหวัดนครปฐม (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
หลักสูตรด้านการบริหารงาน								
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น หรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ และกระบวนการในการ บริหารงาน - เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	- นักบริหารงานท้องถิ่น ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีทักษะ ความรู้ และกระบวนการ ในการบริหารงานเพิ่มขึ้น	- อบต. - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป หรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ และกระบวนการในการ บริหารงาน - เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	- นักบริหารงานทั่วไปได้รับ การฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีทักษะ ความรู้ และกระบวนการ ในการบริหารงานเพิ่มขึ้น	- อบต. - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักบริหารงานการคลัง หรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ และกระบวนการในการ บริหารงาน เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	- นักบริหารงานการคลัง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีทักษะ ความรู้ และกระบวนการ ในการบริหารงานเพิ่มขึ้น	- อบต. - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง หรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ และกระบวนการในการ บริหารงาน - เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	- นักบริหารงานช่างได้รับ การฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีทักษะ ความรู้ และกระบวนการ ในการบริหารงานเพิ่มขึ้น	- อบต. - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ

๗. แผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอสามพรานจังหวัดนครปฐม (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักบริหารงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ และกระบวนการในการ บริหารงาน - เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	- นักบริหารงาน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีทักษะ ความรู้ และกระบวนการ ในการบริหารงานเพิ่มขึ้น	- อบต. - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม หรือหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ และกระบวนการในการ บริหารงาน - เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	- นักบริหารงาน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ได้รับ การฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีทักษะ ความรู้ และกระบวนการ ในการบริหารงานเพิ่มขึ้น	- อบต. - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง								
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลหรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- นักทรัพยากรบุคคล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- อบต. - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ได้รับการ ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- อบต. - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ

๗. แผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอสามพรานจังหวัดนครปฐม (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นิติกร หรือหลักสูตรอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- นิติกร ได้รับการ ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- อบต. - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตร อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- นักพัฒนาชุมชน ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- อบต. - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยหรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสา ธารณภัยได้รับการ ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- อบต. - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ หรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- เจ้าพนักงานธุรการ ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- อบต. - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ

๗. แผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอสามพรานจังหวัดนครปฐม (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีหรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- นักวิชาการเงินและ บัญชี ได้รับการ ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- อบต. - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ได้รับการ อบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- อบต. - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ หรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- เจ้าพนักงานพัสดุ ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- อบต. - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ได้รับการ ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- อบต. - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ

๗. แผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอสามพรานจังหวัดนครปฐม (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง วิศวกรโยธา หรือหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- วิศวกรโยธา ได้รับ การฝึกอบรม อย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- อบต. - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นายช่างโยธา หรือหลักสูตร อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- นายช่างโยธา ได้รับ การอบรม อย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- อบต. - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๒๕	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข หรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- นักวิชาการ สาธารณสุข ได้รับ การอบรม อย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- อบต. - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๒๖	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน หรือหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- เจ้าพนักงาน สาธารณสุขชุมชน ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- อบต. - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ

๗. แผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอสามพรานจังหวัดนครปฐม (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๒๗	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา หรือหลัก สูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- นักวิชาการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- อบต. - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๒๘	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง ครู หรือหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยว ข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- ครู ได้รับการ ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- อบต. - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม								
๒๙	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร	- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	- ผู้บริหาร พนักงาน ส่วนตำบลพนักงานครู ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างทุกคน - ปีละ ๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ในแต่ละ ปีงบประมาณ	บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	- อบต. - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ

๘. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๘.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด เป็น ประธาน
๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน เป็น กรรมการ
๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็น กรรมการ/เลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาดเป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาดรับทราบเพื่อพิจารณา

๘.๒ ผู้บังคับบัญชา หมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด และให้มีรายงานผลการพัฒนาพร้อมทั้งเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๘.๓ การรายงานผลการฝึกอบรมประชุม สัมมนา

กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการจัดทำรายงานผลการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา โดยหลังจากรับการพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จัดทำเป็นบันทึกรายงานผลเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อเป็นการรายงานให้ทราบถึงความสำเร็จในการพัฒนาในเรื่องนั้น

๘.๔ การติดตามประเมินผลโดยใช้แบบสอบถาม

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะได้รับการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม และติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา

๘.๕ การติดตามโดยหน่วยงานอื่นเป็นผู้พัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบล ติดตามประเมินผลการพัฒนาด้วยการขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงาน อื่นเป็นผู้จัด

๘.๖ การติดตามประเมินผลโดยการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA)