

แผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะปุ
อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะป๋อ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร และให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้ทราบ และถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะป๋อ

แผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะป๋ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะป๋ เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่มีความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจที่ชัดเจนมากที่สุด ซึ่งทำให้แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น บุคลากร หรือพนักงานส่วนตำบล จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะบุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ การเมือง โดยต้องอาศัยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะป๋ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการประชาชนทุก ๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะป๋ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เราจะวิเคราะห์ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ด้านโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย จะต้องดำเนินการจัดการอบรมอะไรบ้าง ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะป๋ จะดูโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมในการฝึกอบรม โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

๒. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะป๋ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย

ของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของ องค์กรการบริหารส่วนตำบลหนองกะป๋อ เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรการบริหารส่วนตำบลหนองกะป๋อ บรรลุ ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องอบรมให้ความรู้เพิ่มขึ้น ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร

๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของการอบรม เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้า มาร่วมพิจารณา เพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกำหนด โดยให้ เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนตำบลหนองกะป๋อนั้น ได้พิจารณา สรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการ พัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลหนองกะป๋อคือ **“ยึดมั่นธรรมมาภิบาล เน้นประสานการมีส่วนร่วม เป็น ศูนย์รวมแก้ไขปัญหา พัฒนาชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของ ผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ใน สิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้าน อาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วม แก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับ งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่ เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลหนองกะป๋อเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลหนอง กะป๋อ ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนา ปรับปรุง และบำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ฯลฯ
๒. พัฒนาแหล่งน้ำ และระบบประปาหมู่บ้าน
๓. ขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ทั่วถึง พร้อมไฟฟ้าสาธารณะ
๔. จัดทำผังเมืองรวม และผังเมืองเฉพาะ
๕. พัฒนาระบบจราจร
๖. วางแผนการใช้ประโยชน์พื้นที่ให้เหมาะสม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การดำเนินชีวิตและการเดินทางของประชาชนมีความสะดวก สบายมากขึ้น
๒. เพื่อพัฒนาระบบการวางผังเมืองให้ประชาชนได้ใช้พื้นที่ได้อย่างเหมาะสม

เป้าหมาย

๑. ประชาชนในตำบลมีการดำเนินชีวิตและเดินทางมีความสะดวก สบายมากขึ้น
๒. ประชาชนมีการใช้พื้นที่ได้อย่างเหมาะสม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๒. พัฒนาการศึกษ ทั้งในระบบ และนอกระบบ
๓. ส่งเสริมสุขภาพอนามัย รวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และโรคติดต่อ

๔. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการทุกระดับ
๕. ส่งเสริมสวัสดิการสังคม
๖. ปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น
๒. เพื่อพัฒนาชุมชน และประชาชนให้อยู่ในสังคมอย่างสงบสุข

เป้าหมาย

๑. ประชาชนในตำบลได้รับการส่งเสริมทั้งทางด้าน สังคม การศึกษา ศาสนา สาธารณสุข อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

๒. ชุมชน ประชาชน ดำเนินชีวิตในสังคมอย่างสงบสุข

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

๑. รักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. ส่งเสริมและให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชนในการป้องกันอาชญากรรม และบรรเทาสาธารณภัย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ประชาชนในตำบลมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ ประชาชนมีความรู้สามารถป้องกันอาชญากรรมและบรรเทาสาธารณภัยได้ด้วยตนเอง

เป้าหมาย

๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. เจ้าหน้าที่และประชาชนมีความรู้สามารถป้องกันอาชญากรรม และบรรเทาสาธารณภัยได้ด้วยตนเอง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริม การลงทุน และพาณิชย์กรรม

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการผลิต ผัก ผลไม้ปลอดสารพิษเพื่อการบริโภค
๒. ควบคุมมาตรฐานการผลิตสินค้าเกษตรปลอดสารพิษ
๓. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนทุกระดับ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในการบริโภคผัก ผลไม้ที่ปลอดสารพิษ และทำให้การประกอบอาชีพทางการเกษตรไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
๒. เพื่อให้ประชาชนทุกระดับมีอาชีพ สามารถเลี้ยงตัวเองได้

เป้าหมาย

๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในการบริโภคผัก ผลไม้ที่ปลอดสารพิษ และการประกอบอาชีพทางการเกษตรไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
๒. ประชาชนทุกระดับมีอาชีพ สามารถเลี้ยงตัวเองได้

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. เฝ้าระวังและป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. จัดระบบบำบัดน้ำเสีย
๕. บำบัดและจัดการขยะ
๖. ป้องกันอุทกภัย
๗. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในตำบล
๒. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำจัดขยะ บำบัดน้ำเสีย และบรรเทาสาธารณภัย

เป้าหมาย

๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟู
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำจัดขยะ บำบัดน้ำเสีย และบรรเทาสาธารณภัย

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน โบราณวัตถุของท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วม และมีความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน โบราณวัตถุของท้องถิ่น

เป้าหมาย

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมและมีความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน โบราณวัตถุของท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านกระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร และการมีส่วนร่วมของประชาชนทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีในองค์กร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในองค์กร
๓. ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมความรู้ ความสนใจเกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น

๖. ปรับปรุงและพัฒนารายได้
๗. ปรับปรุงระบบการบริหารกิจการพาณิชย์

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์กรสามารถบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง
๒. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่น

เป้าหมาย

๑. องค์กรสามารถบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะปุม มีดังนี้

เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์แวดล้อมของการพัฒนาและศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่น ในภาพรวมของตำบลหนองกะปุม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานราชการและประชาชน จึงได้ ร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาต่างๆ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เพื่อ วิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่จะนำไปสู่การพัฒนาดังผลการวิเคราะห์ ดังนี้

๑ ด้านคนและสังคม

๑.๑ การศึกษา

จุดแข็ง

ในพื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะปุมมีสถานศึกษา ๒ ระดับ คือ ระดับ ประถมศึกษาและระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการให้บริการการศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัย เช่น ที่ อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน การฝึกอบรมเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพต่างๆ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมิ การให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโทแก่บุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดอ่อน

ปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนภาษาอังกฤษ และขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย สำหรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีงบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายด้านการศึกษา

โอกาส

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานทางการศึกษา มีการประสานความร่วมมือเป็น อย่างดีในการร่วมกันพัฒนาการศึกษา

อุปสรรค

ปัจจุบันกฎหมาย หรือระเบียบในเรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีความชัดเจน จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถสนับสนุนและพัฒนาการศึกษาได้อย่าง เต็มศักยภาพ และค่านิยมของผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนที่มีชื่อเสียงทั้งในจังหวัดและ นอกจังหวัด

๑.๒ กีฬา

จุดแข็ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะปุมมีสนามกีฬาประจำตำบล (บริเวณโรงเรียนวัดโพธิ์กรู หมู่ที่ ๓) และมีลานกีฬาประจำหมู่บ้าน ซึ่งใช้เป็นสถานที่การแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ เช่น กีฬา ฟุตบอล และมีการฝึกซ้อมนักกีฬาอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน

ถึงแม้ว่าทางองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะป๋อจะมีสนามกีฬาประจำตำบลและมีนโยบายให้การสนับสนุนงบประมาณเกี่ยวกับด้านกีฬา แต่ยังมีปัญหาด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายอย่างต่อเนื่อง และขาดแคลนผู้ฝึกสอนที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญในกีฬาบางประเภท

โอกาส

รัฐบาลมีนโยบายให้การสนับสนุนในด้านกีฬา

อุปสรรค

การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรมด้านกีฬา ยังขาดการประสานงานที่จะร่วมมือกันพัฒนาในด้านการกีฬา และยังไม่มีผู้รับผิดชอบหน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรมด้านกีฬาอย่างจริงจัง

๑.๓ สาธารณสุข

จุดแข็ง

ตำบลหนองกะป๋อ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๒ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองกะป๋อ และตำบลห้วยซ้อง นอกจากนี้ยังมีโรงพยาบาลชุมชน คือโรงพยาบาลบ้านลาด ที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างครอบคลุม พร้อมทั้งมีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านคอยให้บริการ และปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลด้านสาธารณสุขมูลฐานให้กับประชาชนในพื้นที่

จุดอ่อน

ภารกิจด้านสาธารณสุขเป็นงานเฉพาะด้าน จึงขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงาน เครื่องมือทางการแพทย์ที่จะช่วยเหลือผู้ป่วยเบื้องต้นยังขาดแคลน ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

โอกาส

รัฐบาลได้เปลี่ยนแปลงชื่อจากสถานีอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขึ้นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบกับโรงพยาบาลชุมชน คือโรงพยาบาลบ้านลาดอยู่ในเขตพื้นที่ อบต.หนองกะป๋อ

อุปสรรค

ปัจจุบันกฎหมาย หรือระเบียบในเรื่องการจัดการด้านสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีความชัดเจน จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถปฏิบัติได้ตรงกับความต้องการของประชาชน บางครั้งขาดการติดต่อประสานข้อมูลซึ่งกันและกัน

๑.๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะป๋อ มีหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือ ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพประจำหมู่บ้าน และมีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรง ประกอบกับได้รับความร่วมมือจาก กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้สังคมมีความเข้มแข็ง นอกจากนี้ยังมีกองทุนต่างๆ ภายในหมู่บ้าน สามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้กับประชาชนในตำบลได้

จุดอ่อน

ด้านข้อมูลพื้นฐาน ยังเป็นข้อมูลที่ไม่ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ประชาชนไม่เปิดเผยข้อมูลพื้นฐานที่เป็นจริงกับหน่วยงานของรัฐ เนื่องจากมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อรัฐบาลหรือองค์กรของรัฐ

โอกาส

รัฐบาลจัดสรรเงินทุนให้แก่หมู่บ้าน เช่น กองทุนหมู่บ้าน โครงการชุมชนพอเพียง เป็นต้น มีสวัสดิการให้กับคนชรา ผู้พิการและผู้ป่วยโรคเอดส์ รวมทั้งมีมาตรการลดค่าครองชีพให้กับประชาชน

อุปสรรค

ข้อมูลพื้นฐานไม่เป็นปัจจุบัน และไม่ตรงกับความเป็นจริง ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

๑.๕ ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะปุม มีศิลปวัฒนธรรม มีประเพณีที่งดงาม และมีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย เช่น การเทศน์มหาชาติ สลากภัตร ประเพณีลอยกระทง

จุดอ่อน

ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะปุมยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ขาดบุคลากรที่จะสืบสานองค์ความรู้เก่าๆ ในด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น และขาดสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรม เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับคนรุ่นหลัง

โอกาส

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานต่างๆ มีความพร้อมที่จะให้การสนับสนุนในด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

อุปสรรค

สภาพสังคมในปัจจุบันเยาวชนได้ให้ความสนใจกับวัฒนธรรมจากต่างชาติ การรับวัฒนธรรมใหม่ๆ ตามกระแสนิยมทำให้ค่านิยมเปลี่ยนไปจากประเพณีดั้งเดิม มีความสนใจในวัฒนธรรมของไทยลดน้อยลง

๑.๖ การรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะปุมมี ตำรวจบ้าน และอาสาสมัครในหมู่บ้าน เช่น กู้ชีพกู้ภัย , อปพร. พร้อมทั้งจะปฏิบัติการกิจที่จะก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งการช่วยเหลือบรรเทา สาธารณภัยต่างๆ

จุดอ่อน

ปริมาณอาสาสมัครไม่เพียงพอกับพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะปุม ใน การเกิดเหตุบางครั้งอาจไปถึงสถานที่นั้นๆ ล่าช้า ก่อให้เกิดความเสียหายในวงกว้าง และปัญหาอาชญากรรมที่ยังมีอยู่ในพื้นที่

โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะปุม มีการประสานความร่วมมือกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินงานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย และพร้อมที่จะให้การสนับสนุนกิจกรรมด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย

อุปสรรค

สภาพสังคมในปัจจุบันเกิดปัญหาการลักขโมยและปัญหาอาชญากรรมเพิ่มขึ้น เนื่องจากสินค้าอุปโภค-บริโภค และราคาน้ำมันมีราคาที่สูงขึ้น อีกทั้งการเกิดภัยพิบัติต่างๆ จากธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย เป็นต้น ซึ่งภัยต่างๆ เหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการรักษาความสงบเรียบร้อย

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ผลผลิตทางการเกษตร

จุดแข็ง

พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะบือมีพื้นที่ราบลุ่ม และมีน้ำจากคลองชลประทานไหลผ่านเหมาะแก่การทำการเกษตร ทำให้สามารถปลูกพืชได้หลายชนิด ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา ทำไร่ และเลี้ยงสัตว์

จุดอ่อน

-ในการทำเกษตรกรรม เกษตรกรยังนิยมใช้สารเคมีในการดำเนินการทำให้ต้นทุนการผลิตสูง

-ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะบือ ขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารจัดการด้านการตลาด ขาดแคลนตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร

โอกาส

รัฐบาล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะบือ หน่วยงานราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี ให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการค้าข้าว เช่น โครงการรับจำนำข้าว

อุปสรรค

ต้นทุนการผลิตสูง ราคาผลผลิตตกต่ำไม่คุ้มกับที่ลงทุนไป

๒.๒ การท่องเที่ยว

จุดแข็ง

ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะบือ มีศาสนสถานที่สำคัญและเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ประชาชนให้ความเคารพนับถือภายในตำบล ได้แก่ วัดโพธิ์ลอย วัดเนินหนองโสน วัดไทรทอง

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะบือยังขาดแคลนบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับด้านการท่องเที่ยว และสถานที่ท่องเที่ยวยังขาดการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ขาดการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวอย่างจริงจัง รวมทั้งขาดการประสานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการท่องเที่ยวโดยตรง

โอกาส

นโยบายของรัฐบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ในการพัฒนาศักยภาพส่งเสริมการท่องเที่ยว

อุปสรรค

ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะบือ เส้นทางคมนาคมมีความคับแคบ ถนนในตำบลส่วนใหญ่เป็นถนนดินลูกรัง ต้องใช้งบประมาณสูงในการปรับปรุง และขาดการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้มีความสวยงาม นอกจากนี้ยังขาดมัคคุเทศก์ท้องถิ่นที่จะให้บริการนักท่องเที่ยว

๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ การคมนาคมและการขนส่ง

จุดแข็ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะปุมังบประมาณเป็นของตนเอง สามารถดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

จุดอ่อน

ในการดำเนินการเกี่ยวกับการก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีตต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะปุมังบประมาณไม่เพียงพอที่จะดำเนินการ

โอกาส

ขอรับการสนับสนุนจากส่วนราชการตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

อุปสรรค

ระเบียบข้อกฎหมายไม่เอื้อต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะปุมังไม่ทั่วถึง

๓.๒ การพัฒนาแหล่งน้ำ

จุดแข็ง

ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะปุมังมีแหล่งน้ำธรรมชาติ (คลอง , ลำห้วย) และมีระบบชลประทานไหลผ่าน รวมทั้งมีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นจากงบประมาณของหน่วยงานราชการต่างๆ เพื่อให้ประชาชนมีน้ำสำหรับทำการเกษตรและการอุปโภค บริโภคอย่างเพียงพอ

จุดอ่อน

ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะปุมังขาดการจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ และคูคลองภายในตำบลมีความตื้นเขิน ทำให้น้ำไหลผ่านไม่สะดวก

โอกาส

นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาแหล่งน้ำและแก้ไขปัญหาภัยแล้ง

อุปสรรค

ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารจัดการน้ำ เช่น ในการขุดลอกคลองต่างๆ ประชาชนจะไม่ยอมเสียสละที่ดินบางส่วนในการดำเนินการ

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

ภายในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะปุมังมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะปุมังมีกิจกรรมปลูกต้นไม้เฉลิมพระเกียรติในบริเวณที่ดินสาธารณะเพื่อเพิ่มพื้นที่ป่า

จุดอ่อน

การใช้สารเคมีด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และการใช้สิ่งของที่ฟุ่มเฟือย ทำให้ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส

ในปัจจุบันหน่วยงานต่างๆ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้ความสนใจในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งดำเนินการในเรื่องการประชาสัมพันธ์การให้ความรู้ สร้างความเข้าใจและสร้างจิตสำนึกของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อุปสรรค

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังไม่มีประสิทธิภาพ และการขาดความใส่ใจในการลดภาวะโลกร้อน

๕. ด้านการบริหารจัดการ

๕.๑ การพัฒนาองค์กร

จุดแข็ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะปุ่น เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง ประกอบด้วยโครงสร้าง ๒ ส่วน คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีสถานที่และอาคารที่ทำการเหมาะสมและเพียงพอ มีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ และพัฒนาบุคลากรโดยการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

จุดอ่อน

หน่วยงานยังขาดการทำงานเป็นทีม และเทคโนโลยีสารสนเทศไม่สมบูรณ์

โอกาส

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และระเบียบ กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค

ระเบียบ กฎหมาย บางอย่างล้าสมัยและไม่ชัดเจน การพัฒนาในด้านต่างๆ ไม่สอดคล้องกับความเร็วของโลกาภิวัตน์ และเทคโนโลยีใหม่ๆ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะปุ่น ประจำปี ๒๕๖๑

๒.๒ เพื่อให้คณะผู้บริหารรับทราบ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะปุ่น

๓. ขอบเขต

ครอบคลุมการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะปุ่น

๔. คำจำกัดความ

- ๓.๑ หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ หมายถึง หัวหน้างานบริหารงานบุคคล สำนักงาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะป๋ หรือผู้ที่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานบุคลากร
- ๓.๒ หัวหน้าส่วนราชการ หมายถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะป๋
- ๓.๓ คณะกรรมการ หมายถึง คณะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำเนินการรับผิดชอบ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

๔. เป้าหมาย

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างทุกคน

๕. งบประมาณ

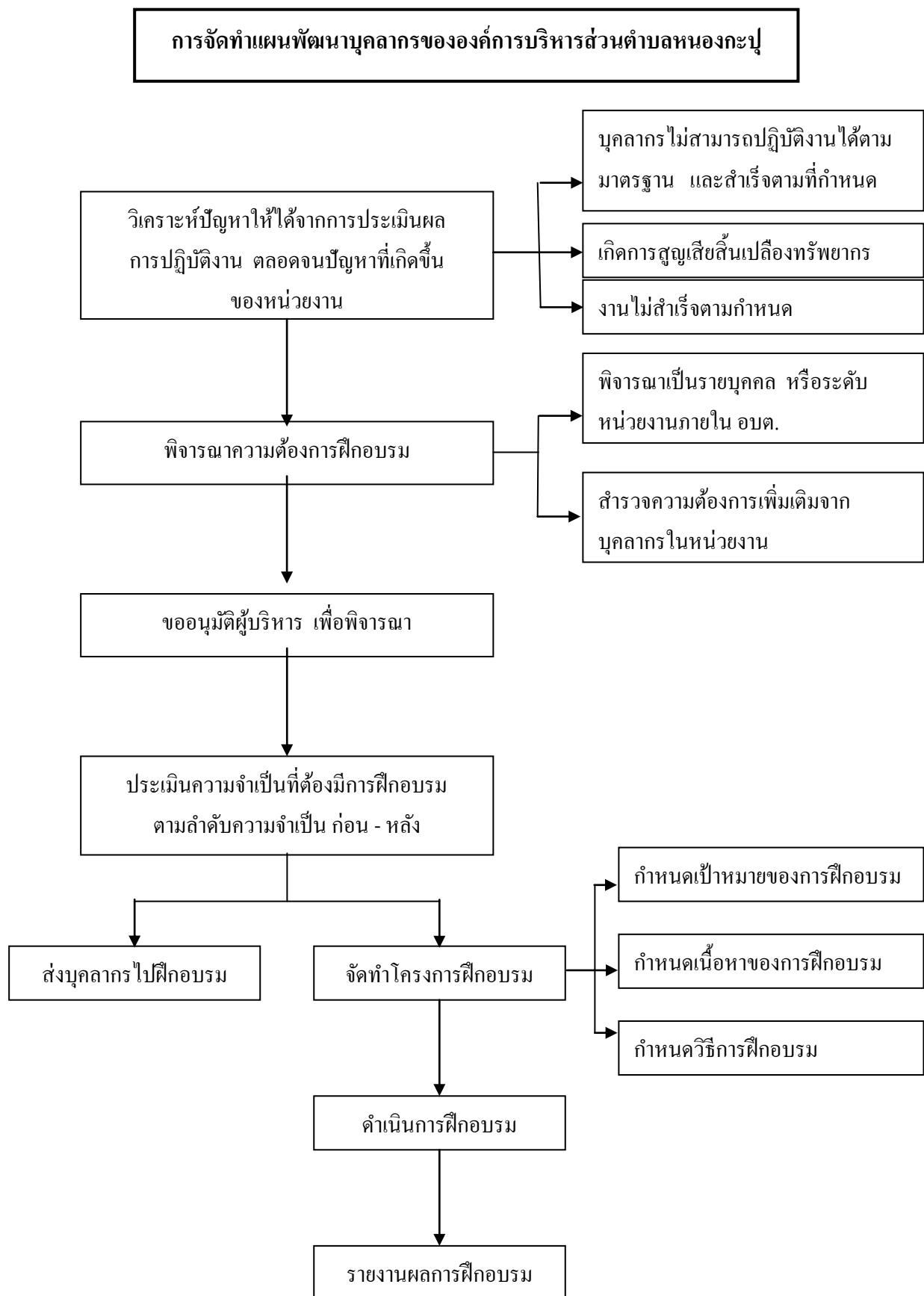
ใช้งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณ

๖. ผู้รับผิดชอบ

- ๖.๑ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะป๋
- ๖.๒ บุคลากรผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่
 - ๖.๒.๑ สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
 - ๖.๒.๒ วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
 - ๖.๒.๓ เสนอแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย
 - ๖.๒.๔ แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย
 - ๖.๒.๕ แจ้งผลการพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้นายกองการ บริหารส่วนตำบลทราบ
 - ๖.๒.๖ จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
 - ๖.๒.๗ เสนอรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และผลการ ประเมินและติดตามผลเสนอคณะกรรมการ

๗. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

รายละเอียด	ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
๑. สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - พนักงานทุกคน - บุคลากร
๒. วิเคราะห์ปัญหา และข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - คณะกรรมการ - บุคลากร - หัวหน้าส่วนราชการ
๓. พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงาน หรือส่วนราชการภายใน จุดใดที่ต้องมีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - บุคลากร
๔. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ต่อคณะกรรมการ/คณะ บุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - บุคลากร
๕. จัดส่งบุคคลไปอบรม และจัดทำเอกสารการฝึกอบรมที่ได้รับ ความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	- บุคลากร
๖. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะ บุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- หัวหน้าส่วนราชการ - บุคลากร
๗. จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี	- บุคลากร
๘. ประเมินผล	- หัวหน้าสำนักปลัด - บุคลากร



ตารางการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร

รายการ	เดือน												
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	
๑. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	→												
๒. พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงานที่สมควรจัดให้มีการฝึกอบรม			→										
๓. ดำเนินการเสนอเรื่องผู้บริหาร เพื่อพิจารณาสั่งการ			→										
๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรม จัดลำดับความจำเป็น ก่อน - หลัง			→										
๕. จัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหรือจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบ				→									
๖. ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการที่วางแผนไว้				→									
๗. รายงานผลการดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการ				→									
๘. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ				→									
๙. ประเมินผล	ควรดำเนินการหลังจากเสร็จการฝึกอบรม												

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส
- ๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒. การพัฒนาสมาชิกสภา อบต.

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส
- ๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๓. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

- ๓.๑ จัดให้พนักงานและลูกจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส
- ๓.๒ เปิดโอกาสให้พนักงานและลูกจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน
- ๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

- ๔.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่
- ๔.๒ การปฐมนิเทศแนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่
- ๔.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือน/ ครั้ง เพื่อให้ มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

สารบัญ

<u>เรื่อง</u>	<u>หน้า</u>
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑๐
๓. ขอบเขต	๑๐
๔. เป้าหมาย	๑๑
๕. งบประมาณ	๑๑
๖. ผู้รับผิดชอบ	๑๑
๗. ขั้นตอนการจัดทำแผน	๑๒
๘. ตารางการปฏิบัติตามแผน	๑๔
๙. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๑๕

แผนพัฒนาบุคลากร

ที่	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณและที่มา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑	- การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ ของ อบต.)	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่อง ต่างๆ	งานบุคลากร สำนักงานปลัด อบต.
๒	- การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆที่หน่วยงานอื่นจัด	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่หลักสูตรกำหนด (งบประมาณ ของ อบต.)	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่อง ต่างๆ	งานบุคลากร สำนักงานปลัด อบต.
๓	- การศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ ของ อบต.)	เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์	งานบุคลากร สำนักงานปลัด อบต.
๔	- การประชุมประจำเดือน	อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	-	เพื่อติดตามความ เคลื่อนไหวในการทำงาน	สำนักงานปลัด อบต.
๕	- การสรรหาเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อการบริหารงาน อบต.	แล้วแต่ความจำเป็น	งบประมาณของ อบต.	เพื่อให้เพียงพอต่อการ ทำงาน	ทุกส่วนราชการ
๖	-การฝึกทดลองการปฏิบัติงาน(สำหรับเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่)	เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่	-	เพื่อทดสอบความสามารถ ในการทำงานเบื้องต้น	บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถใน หน้าที่
๗	-การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงาน(สำหรับเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่)	เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่	-	เพื่อให้ มีความรู้เบื้องต้น	