



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

เรื่อง การประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

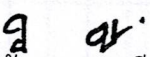
ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยได้เสนอขอความเห็นชอบในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา แล้วนั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้มีมติให้ความเห็นชอบแล้ว ตามมติที่ประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จึงขอประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)


(นายวิรัช พวงมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาหน่วยงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเศษเมืองนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพหุหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมเข้าใจในการ กำหนดหลักการในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเศษเมือง โดยเฉพาะในงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและจัดการทรัพยากรและสาธารณูปโภค เพื่อพัฒนาคุณภาพของ บุคลากรให้สอดคล้องกับสภาพและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลวิเศษเมือง

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๓
บทที่ ๒ วัตถุประสงค์	๑๑
- วัตถุประสงค์ของการพัฒนา	
บทที่ ๓ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๑๒
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง	
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๑๖
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
บทที่ ๕ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๒๕
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
บทที่ ๖ หลักสูตรการพัฒนา	๒๗
- หลักสูตรการพัฒนา	
- แผนการพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบล	
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
บทที่ ๗ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๓๔
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
บทที่ ๘ การติดตามและประเมินผล	๓๖
ภาคผนวก	
บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	๓๙

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๓
บทที่ ๒ วัตถุประสงค์	๑๑
- วัตถุประสงค์ของการพัฒนา	
บทที่ ๓ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๑๒
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง	
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๑๖
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
บทที่ ๕ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๒๕
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
บทที่ ๖ หลักสูตรการพัฒนา	๒๗
- หลักสูตรการพัฒนา	
- แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
บทที่ ๗ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๓๔
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
บทที่ ๘ การติดตามและประเมินผล	๓๖
ภาคผนวก	
บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	๓๙

บทที่ ๑

หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ข้อ ๒๖๙ ที่กำหนดไว้ว่า “ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ข้อ ๒๗๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.อบต. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.อบต. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.อบต. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๖๙ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ด้วย

เพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลตามระบบแท่ง ที่ได้มีการนำระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานตามระบบสมรรถนะมาบังคับใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์และประเมินสมรรถนะของบุคลากรซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ทั้ง การเลื่อนขั้นเลื่อนค่าตอบแทน, การพัฒนาบุคลากร, การจ่ายเงินโบนัส, การเลื่อนระดับ และการให้พ้นจากราชการนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

อัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๐-๑๑๑-๐๐๑ น.ส.พิมพ์นิ มิ่งนลิน

รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๐-๑๑๑-๐๐๒ นายปรีชาติ แยมกลิน

สำนักงานปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานทั่วไป(อ.ต.บ) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑ นางนิภา วิจิตรวงศ์ - นักบริหารงานทั่วไป(อ.ต.บ) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒ น.ส.อารีย์ วงศ์กัญญ - นักบริหารงานทั่วไป(อ.ต.บ) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓ นายมานะ กิจสิทธิ์ - นักวิชาการศึกษา ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑ น.ส.ศิริพร ชื่นชม - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑ น.ส.เบญจวรรณ คชพันธ์ - เจ้าหน้าที่งานธุรการ ชง. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑ นางกัญญา อุทัยเกษ	พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานการคลัง(อ.ต.บ) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑ นางกัญญา นาคสมบูรณ์ - นักบริหารงานการคลัง(อ.ต.บ) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒ น.ส.สุภาภดา เลาะมาน - นักบริหารงานการคลัง(อ.ต.บ) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓ นางนัยอ้อย ศิลาแร่ - นักวิชาการเงินและบัญชี (ป.ก./ชก) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑ - เจ้าหน้าที่งานพัสดุ ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑ นายวีระพงษ์ สีดา - เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑ น.ส.อรรรณ นาคกิติ	พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานช่าง (อ.ต.บ) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑ นายวิทย์ยา จันทพรหม - นักบริหารงานท้องถิ่น(อ.ต.บ) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒ นายอนุพงษ์ บุญมา - นักบริหารงานท้องถิ่น(อ.ต.บ) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓ นายพนรัตน์ อินทรประเสริฐ - นายช่างโยธา ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑ นายสุรณรงค์ แจ่มจรัส - นายช่างโยธา ปก./ชง. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (๑) นางสาววันวิสาข์ ศรีทอง - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (๑) นางสาววันวิสาข์ ศรีทอง - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๑) นายไกรสร ยุธอง พนักงานจ้างทั่วไป - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) (ว่าง) - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา นายจักรวาล เจริญวัฒนา - คนงานประจำขยะ (๖)	พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานสาธารณสุข (อ.ต.บ) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๖-๒๑๑๑-๐๐๑ นายสาธิต นงนุช - นักบริหารงานสาธารณสุข (อ.ต.บ) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๖-๒๑๑๑-๐๐๒ - นักบริหารงานสาธารณสุข (อ.ต.บ) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๖-๒๑๑๑-๐๐๓ - นักวิชาการสาธารณสุข ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๖-๒๑๑๑-๐๐๑ นางพัชรภรณ์ เหลืองสุข พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (๑) นางสาวรณมา แก้วศิริ - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (๑) นางสาววันวิสาข์ ศรีทอง - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๑) นายไกรสร ยุธอง พนักงานจ้างทั่วไป - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) (ว่าง) - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา นายจักรวาล เจริญวัฒนา - คนงานประจำขยะ (๖)
พนักงานบรรจุ - ครู คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	ลูกจ้างประจำ - เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ น.ส.บุญยรัตน์ ไกรยศรี	พนักงานจ้างทั่วไป	

นางอัมรินทร์ พิสุตร - ครู คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๓-๖๖๐๐-๒๖๔ นางธิดา จำปาธาตุ พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑) นางจิตาภา อุวิเชียร - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑) นางนงนวิรัตน์ อิมปรีชา - ผู้ช่วยนักวิชาการ (๑) น.ส.นิภาภรณ์ บิลชะชา - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) น.ส.จิรภรณ์ วัฒเล็ก - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑) น.ส.พิชญน ศิริสุนทร - ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (๑) ว่าง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒) ๑. น.ส.พัชรินทร์ ปิ่นเพชร ๒. นายอัมรินทร์ ช่างแก้วมณี - พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา (ทักษะ) (๑) นายศักดิ์ดา พวงโต - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๒) ๑. นายสุเชษภมม สุขสำราญ ๒. นายภานุมาศ ยิ่งถาวร พนักงานจ้างทั่วไป - ยาน (๑) นายโกศล วรรณสมบูรณ์ - นักการภารโรง (๑) นางประหยัด โสถประสิทธิ์ - ผู้ดูแลเด็ก (๑) น.ส.กาญจนา เปลิยนศรี	พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ นางนุชนารถ บุญศิริ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี น.ส.กมลรัตน์ เตียงยะ	-คนงาน นายอัมรินทร์ สมใจ (๑)	๑.นายอาธร แก้วนพรัตน์ ๒.นายภาคภูมิ มินโง๊ะ ๓.นายประสาท คงหมื่น ๔.นายอนุสรณ์ แก้วนพรัตน์ ๕.นายบรรเจ็ด หัสนิมสุข ๖.นายอดิศักดิ์ ขัยลพ คนงาน (๓) ๑.นายงาม ศรีอุบล ๒.นายสุพจน์ สีนักดี ๓.นายพนตล จันทร์เพ็ง
---	---	--	---

อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังเตยอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
1	07-3-00-1101-001	นางสาวพิมพ์นิ มิ่งมณี	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	
2	07-3-00-1101-002	นายปรีชาดิ แยมกลิน	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	
สำนักงานปลัดฯ						
3	07-3-01-2101-001	นางนิภา วิจิตรวงศ์	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป						
4	07-3-01-2101-002	นางสาวอารีย์ วงศ์กำภู	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	
5	07-3-01-4101-001	นางกัลยา อุพิทักษ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ขง.	
6	07-3-01-3810-001	นางสาวเบญจวรรณ คชพันธุ์	นักป้องกันฯ	วิชาการ	ปก.	
7	07-3-01-3805-001	นางสาวศิริพร ชื่นชม	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดนครเนื่องเขต						
8	07-3-01-6600-263	นางธนพร พิสูตร	ครู		คศ.2	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
9	-	นางจิตาภา อุวีเชียร	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	

อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านวังตะเคียน						
10	07-3-01-6600-264	นางธนิดา จำปาธาตุ	ครู		คศ.1	
พนักงานจ้างทั่วไป						
11	-	นางสาวกาญจนา เป็ยศรี	ผู้ดูแลเด็ก			สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี จบ 66) คงตำแหน่งไว้
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
12	-	นางเนาวรัตน์ อัมปรีชา	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี จบ 66) คงตำแหน่งไว้
13	-	นางสาวนิภาภรณ์ นิลชะชา	ผู้ช่วยนิติกร		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี จบ 66) คงตำแหน่งไว้
14	-	นางสาวพัชรินทร์ ปิ่นเพชร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี จบ 66) คงตำแหน่งไว้
15	-	นายธณัทพร ช่างแก้วมณี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี จบ 66) คงตำแหน่งไว้
16	-	นายสุสุขเกษม สุขสำราญ	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี จบ 66) คงตำแหน่งไว้
17	-	นายภาณุมาศ ยิ่งถาวร	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี จบ 66) คงตำแหน่งไว้
18	-	นายศักดิ์ดา พวงโต	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี จบ 66) คงตำแหน่งไว้
19	-	ว่าง	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี จบ 66) คงตำแหน่งไว้

อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
พนักงานจ้างทั่วไป						
20	-	นางประยัต	โอสถประสิทธิ์	นักรการโรง	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี งบ 66) คงตำแหน่งไว้
21	-	นายโกศล	วรรณสมบูรณ์	ยาม	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี งบ 66) คงตำแหน่งไว้
ฝ่ายนโยบายและแผน						
22	07-3-01-2101-003	นายมานะ	กิจสิทธิ์	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
23	-	นางสาวจิรณ	วิไล	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี งบ 66) คงตำแหน่งไว้
24	-	นางสาวพิชามณ	ศิริสุนทร	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี งบ 66) คงตำแหน่งไว้
กองคลัง						
25	07-3-04-2102-001	นางภัทรชา	นาคสมบูรณ์	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	
ฝ่ายการเงิน						
26	07-3-04-2102-002	นางสาวสุกานดา	เลาะมาน	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	
27	07-3-04-2101-001	ว่าง		นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	ร้องขอให้ สก. สรรหา

อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้						
28	07-3-04-2102-003	นางน้ำอ้อย ศิลแร่	หน.ฝ่ายพัฒนา (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	
29	07-3-04-4203-001	นายวีระพงษ์ สีดา	เจ้าพนักงานพัสดุ	ท.ว.ไป	ป.ง.	
30	07-3-04-4204-001	นางสาวอรรณพ นาคภักดี	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ท.ว.ไป	ป.ง.	
ลูกจ้างประจำ						
31	-	นางสาวบุญรัตน์ ไกรยศรี	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
32	-	นางนุชนารถ บุญศิริ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการปฏิบัติงานถึงปี งบประมาณ 66) คงตำแหน่งไว้
33	-	นางสาวกมลรัตน์ เชียงอะ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการปฏิบัติงานถึงปี งบประมาณ 66) คงตำแหน่งไว้
กองช่าง						
34	07-3-05-2103-001	นายวิทยา จันทร์หอม	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	
ฝ่ายก่อสร้าง						
35	07-3-05-2103-002	นายอนุพงษ์ บุญมา	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	
36	07-3-05-4701-001	ว่าง	นายช่างโยธา	ท.ว.ไป	ป.ง.	ว่าง

อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
37	-	นายสรารัฐ ไวยอรธ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี จบ 66) คงตำแหน่งไว้
38	-	นายไพศาล วรรณสมบูรณ์	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี จบ 66) คงตำแหน่งไว้
พนักงานจ้างทั่วไป						
39	-	นายอัมรินทร์ สมใจ	คนงาน		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี จบ 66) คงตำแหน่งไว้
ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร						
40	07-3-05-2103-003	นายมนรัตน์ อินทรประเสริฐ	พน.ฝ่ายออกแบบฯ (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	
41	07-3-05-4701-002	นายสุธรรมศักดิ์ แจ่มจรัส	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง.	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
42	-	นางสาวจันทรา ทรัพย์เจริญ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี จบ 66) คงตำแหน่งไว้
43	-	ว่าง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี จบ 66) คงตำแหน่งไว้
กองสาธารณสุขฯ						
44	07-3-06-2104-001	นายसानน งามข้า	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อท.	ต้น	

อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม						
45	07-3-06-2104-003	-	หัวหน้าฝ่ายอนามัยฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อพ.	ต้น	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
46	-	นางสุวรรณา แก้วศิริ	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี จบ 66) คงตำแหน่งไว้
47	-	นายไกรสร	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(หัดกะ)		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี จบ 66) คงตำแหน่งไว้
พนักงานจ้างทั่วไป						
48	-	นายสุพจน์ สิ้นภักดี	คนงาน		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี จบ 66) คงตำแหน่งไว้
49	-	นายพนิต จันทร์เพ็ง	คนงาน		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี จบ 66) คงตำแหน่งไว้
50	-	นายงาม ศรีอุบล	คนงาน		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี จบ 66) คงตำแหน่งไว้
51	-	ว่าง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี จบ 66) คงตำแหน่งไว้
52	-	นายจักรวาล เจริญวัฒนา	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี จบ 66) คงตำแหน่งไว้
53	-	นายภาณุภูมิ มินโตะ	คนงานประจำรถขยะ		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี จบ 66) คงตำแหน่งไว้
54	-	นายอาร	คนงานประจำรถขยะ		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี จบ 66) คงตำแหน่งไว้

อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
55	-	นายอนุสรณ์ แก้วพรรัตน์	คนงานประจำรถขยะ		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี 66) คงตำแหน่งไว้
56	-	นายอดิศักดิ์ ชัยลพ	คนงานประจำรถขยะ		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี 66) คงตำแหน่งไว้
57	-	นายบรรเจ็ด ทับทิมสุข	คนงานประจำรถขยะ		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี 66) คงตำแหน่งไว้
58	-	นายประสาธ คงเหมือน	คนงานประจำรถขยะ		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี 66) คงตำแหน่งไว้
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ						
59	07-3-06-2104-002	-	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อท.	ต้น	ว่าง
60	07-3-06-3601-001	นางพัชรภรณ์ เหลืองสุข	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	วช.	ปก.	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
61	-	นางสาววันวิสาข์ ศรีทอง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค.63 - 30 ก.ย. 66 (ยังมีการจ้างที่ต้องดำเนินการถึงปี 66) คงตำแหน่งไว้

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกท่าน

๒ ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

“คุณภาพชีวิตดี มีเศรษฐกิจรุ่งเรือง เป็นเมืองน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม”

๑.แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ได้ปรับปรุงยุทธศาสตร์ (พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๑) ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัดฉะเชิงเทราและองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็น ยุทธศาสตร์ ดังนี้ ๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ : แนวทางการพัฒนาด้านก่อสร้าง บำรุงรักษา ถนน สะพาน และระบบสาธารณูปโภค

๑.๒ : แนวทางการพัฒนาด้านก่อสร้าง คูคลอง บำรุงรักษาแหล่งน้ำ

๑.๓ : แนวทางการพัฒนาด้านการจัดระบบผังเมืองให้สอดคล้องรองรับกับการขยายตัวของเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษา

ความสงบเรียบร้อย

๒.๑: แนวทางการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนและสังคม

๒.๒: แนวทางการพัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒.๓: แนวทางการพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓.๑: แนวทางการพัฒนาด้านส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๒: แนวทางการพัฒนาด้านส่งเสริมการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๓: แนวทางการพัฒนาด้านส่งเสริมการป้องกันและดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๔: แนวทางการพัฒนาด้านส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๕: แนวทางการพัฒนาด้านการจัดระบบบำบัดน้ำเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา

ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๔.๑: แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการดำเนินการโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ

๔.๒: งานสวัสดิการสังคม

๔.๓: แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการมีกีฬาและนันทนาการ

๔.๔: แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการมีกีฬาและนันทนาการ

๔.๕: แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมและบำรุงรักษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๔.๖: แนวทางการพัฒนาด้านการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การ

ท่องเที่ยวและการขนส่ง

๕.๑: แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการวางแผน

๕.๒: แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการขนส่ง

๕.๓: แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตร

๕.๔: แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตร

๕.๕: แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาด้านอุตสาหกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๖.๑: แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๖.๒: แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๖.๓: แนวทางการพัฒนาด้านการปรับปรุงระบบทะเบียนและเอกสาร

๖.๔: แนวทางการพัฒนาด้านการปรับปรุงและพัฒนารายได้

๖.๕: แนวทางการพัฒนาด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

๖.๖: แนวทางการพัฒนาด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน

๖.๗: แนวทางการพัฒนาด้านการก่อสร้าง/ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานและการบำรุงรักษา/จัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้

๖.๘: แนวทางการพัฒนาด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ขอบเขตการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อดำเนินการจัดทำนโยบายการ พัฒนาบุคลากร ดำเนินการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างจริงจัง เป็น ระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง

๒ ศึกษาวิจัยทัศน ภารกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน เพื่อ กำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนาพนักงาน

๓ สสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่าย/กอง ว่าขาดความรู้ หรือทักษะในด้านใด ตรวจสอบประวัติการฝึกอบรมของพนักงาน

๔ กำหนดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และร่วมกันวิเคราะห์ SWOT ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมและอิทธิพลต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อจะได้เข้าใจสภาพแท้จริง ศักยภาพ จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค ข้อจำกัด และโอกาสต่างๆ ที่องค์กรมี และจะมีในโอกาสต่อไป จะต้องทำการ ทบทวนพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ เพื่อจะได้พัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสม ต้องเข้าใจ วัฒนธรรมองค์กรทั้งที่ควรปรับเปลี่ยน และสนับสนุนจริงจังเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างองค์กรให้มีความเข้มแข็ง รวม

ตลอดถึง โครงสร้างการจัดระบบงาน และกำลังคน (รวมถึงระบบการบริหารการจัดการภายในด้วย) ว่าเหมาะสมเพียงใด ในสภาวะแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนไป

๕ สรุปและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินการศึกษา กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยรวบรวมข้อมูลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการในปัจจุบัน และประเมิน ความต้องการการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากรส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย แนวทางการฝึกอบรม หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๖ เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

๗ ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

การสำรวจความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากร

การสำรวจความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีการแจกแบบสำรวจการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ให้พนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จำนวน ๕๕ คน ได้กรอกแบบสำรวจ ใน ๕ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไป และมี ๕ ประเด็นในการสอบถามข้อมูล คือ

๑. เพศ
๒. อายุ
๓. ประเภทพนักงาน
๔. อัตราเงินเดือน
๕. วุฒิการศึกษา

ส่วนที่ ๒ : ความพึงพอใจต่อการได้รับการพัฒนาบุคลากร

๑. ท่านได้รับการฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. ท่านได้รับการสอนงานและแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน
๓. ท่านได้เข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนจัดเอง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนได้ส่งท่านไปอบรมกับหน่วยงานอื่น
๕. ท่านได้รับการฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
๖. ท่านได้รับการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๗. ท่านได้รับการฝึกอบรมปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่
๘. ท่านได้รับการฝึกทักษะในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน
๙. ระบบการติดตามการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๓ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

๑. การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. การสอนงานและแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน
๓. การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จัดเอง
๔. ความต้องการอบรมกับหน่วยงานอื่น
๕. การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ

๖. การฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๗. การฝึกอบรมปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่

๘. การฝึกทักษะในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน

๙. การติดตามการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๔ : ปัญหาอุปสรรคในการเข้ารับการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๕ : ข้อเสนอแนะ

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
การวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร
๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเพื่อนการพัฒนาบุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะ multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมคลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

การสำรวจความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีการแจกแบบสำรวจการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ให้พนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จำนวน ๕๕ คน ได้กรอกแบบสำรวจ ใน ๕ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป และมี ๕ ประเด็นในการสอบถามข้อมูล คือ

๑. เพศ
๒. อายุ
๓. ประเภทพนักงาน
๔. อัตราเงินเดือน
๕. วุฒิการศึกษา

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจต่อการได้รับการพัฒนาบุคลากร

๑. ท่านได้รับการฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. ท่านได้รับการสอนงานและแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน
๓. ท่านได้รับการเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนจัดเอง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนได้ส่งท่านไปอบรมกับหน่วยงานอื่น
๕. ท่านได้รับการฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ

๖. ท่านได้รับการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๗. ท่านได้รับการฝึกอบรมปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่
๘. ท่านได้รับการฝึกทักษะในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน
๙. ระบบการติดตามการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๓ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

๑. การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. การสอนงานและแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน
๓. การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน
จัดเอง
๔. ความต้องการอบรมกับหน่วยงานอื่น
๕. การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีการปฏิบัติราชการ
๖. การฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๗. การฝึกอบรมปฐมนิเทศก่อนเข้ารับการปฏิบัติหน้าที่
๘. การฝึกทักษะในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน
๙. การติดตามพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๔ ปัญหาอุปสรรคในการเข้ารับการพัฒนาบุคลากรท่าน

ส่วนที่ ๕ ข้อเสนอแนะ

ตารางที่ ๑ : สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๒๙	๕๒.๗๒
หญิง	๒๖	๔๗.๒๗
๒. อายุ		
๑๘ - ๓๐ ปี	๖	๑๐.๙๐
๓๑ - ๔๐ ปี	๑๓	๒๓.๖๓
๔๑ - ๕๐ ปี	๒๐	๓๖.๙๖
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๖	๒๙.๐๙
๓. ประเภทพนักงาน		
พนักงานส่วนตำบล	๒๐	๓๖.๓๖
พนักงานครู	๒	๓.๖๓
ลูกจ้างประจำ	๑	๑.๘๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๘	๓๒.๗๒
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๔	๒๕.๔๕
๔. อัตราเงินเดือน		
๑๐,๐๐๐ บาท - ๒๐,๐๐๐ บาท	๓๕	๖๓.๖๓
๒๐,๐๐๑ บาท - ๓๐,๐๐๐ บาท	๑๔	๒๕.๔๕

๓๐,๐๐๑ บาท - ๔๐,๐๐๐ บาท	๖	๑๐.๙๐
๔๐,๐๐๑ บาท - ๕๐,๐๐๐ บาท	-	-
มากกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป	-	-
๕. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่า ป.๖ - ป.๖	๘	๑๔.๕๔
ม.๓ - ม.๖	๑๐	๑๘.๑๘
ปวช.-ปวส./อนุปริญญา/ปวท.	๘	๑๔.๕๔
ป.ตรี	๒๓	๔๑.๘๑
สูงกว่า ป.ตรี	๖	๑๐.๙๐
อื่น ๆ (เช่น มศ.๓)	-	-
รวม	๕๕	๑๐๐

ตารางที่ ๒ : ความพึงพอใจต่อการได้รับการพัฒนาบุคลากร

รายการ/ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. ท่านได้รับการฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
-มากที่สุด	๘	๑๔.๕๔
-มาก	๕	๙.๐๙
-ปานกลาง	๒๖	๔๗.๒๗
-น้อย	๑๐	๑๘.๑๘
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๖	๑๐.๙๐
๒. ท่านได้รับการสอนงานและแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน		
-มากที่สุด	๙	๑๖.๓๖
-มาก	๑๑	๒๐.๐๐
-ปานกลาง	๑๕	๒๗.๒๗
-น้อย	๑๒	๒๑.๘๑
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๘	๑๔.๕๔
๓. ท่านได้เข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบล วังตะเคียนจัดเอง		
-มากที่สุด	๑๒	๒๑.๘๑
-มาก	๑๗	๓๐.๙๐
-ปานกลาง	๑๗	๓๐.๙๐
-น้อย	๑๓	๒๓.๖๓
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๖	๑๐.๙๐

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนได้ส่งท่านไปอบรมกับหน่วยงานอื่น		
-มากที่สุด	๑๑	๒๐.๐๐
-มาก	๖	๑๐.๙๐
-ปานกลาง	๘	๑๔.๕๔
-น้อย	๑๐	๑๘.๑๘
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๒๐	๓๖.๓๖
๕. ท่านได้รับการฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ		
-มากที่สุด	๙	๑๖.๓๖
-มาก	๑๐	๑๘.๑๘
-ปานกลาง	๑๕	๒๗.๒๗
-น้อย	๑๕	๒๗.๒๗
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๖	๑๐.๙๐
๖. ท่านได้รับการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม		
-มากที่สุด	๗	๑๒.๗๒
-มาก	๑๐	๑๘.๑๘
-ปานกลาง	๒๕	๔๕.๔๕
-น้อย	๑๐	๑๘.๑๘
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๓	๕.๔๕
๗. ท่านได้รับการฝึกอบรมปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่		
-มากที่สุด	๗	๑๒.๗๒
-มาก	๘	๑๔.๕๔
-ปานกลาง	๒๒	๔๐.๐๐
-น้อย	๑๑	๒๐.๐๐
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๗	๑๒.๗๒
๘. ท่านได้รับการฝึกทักษะในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน		
-มากที่สุด	๑๐	๑๘.๑๘
-มาก	๘	๑๔.๕๔
-ปานกลาง	๙	๑๖.๓๖
-น้อย	๒๕	๔๕.๔๕
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๓	๕.๔๕
๙. ระบบการติดตามการพัฒนาบุคลากร		
-มากที่สุด	๙	๑๖.๓๖
-มาก	๑๖	๒๙.๐๙
-ปานกลาง	๑๘	๓๒.๗๒
-น้อย	๗	๑๒.๗๒
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๕	๙.๐๙
รวม	๕๕	๑๐๐

ตารางที่ ๓ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

รายการ/ระดับความต้องการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑.การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
-มากที่สุด	๙	๑๖.๓๖
-มาก	๑๓	๒๓.๖๓
-ปานกลาง	๑๐	๑๘.๑๘
-น้อย	๑๔	๒๕.๔๕
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๙	๑๖.๓๖
๒.การสอนงานและแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน		
-มากที่สุด	๙	๑๖.๓๖
-มาก	๕	๙.๐๙
-ปานกลาง	๑๓	๒๓.๖๓
-น้อย	๒๔	๔๕.๔๕
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๔	๗.๖๓
๓.การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จัดเอง		
-มากที่สุด	๗	๑๖.๓๖
-มาก	๘	๑๔.๕๔
-ปานกลาง	๒๐	๓๖.๓๖
-น้อย	๑๐	๑๘.๑๘
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๘	๑๔.๕๔
๔.ความต้องการอบรมกับหน่วยงานอื่น		
-มากที่สุด	๙	๑๖.๓๖
-มาก	๙	๑๖.๓๖
-ปานกลาง	๑๙	๓๔.๕๔
-น้อย	๑๒	๒๑.๘๑
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๖	๑๐.๙๐
๕.การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ		
-มากที่สุด	๙	๑๖.๓๖
-มาก	๑๒	๒๑.๘๑
-ปานกลาง	๑๕	๒๗.๒๗
-น้อย	๑๐	๑๘.๑๘
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๙	๑๖.๓๖
๖.การฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม		
-มากที่สุด	๙	๑๖.๓๖
-มาก	๑๑	๒๐.๐๐

-ปานกลาง	๑๔	๒๕.๕๕
-น้อย	๑๒	๒๑.๘๑
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๙	๑๖.๓๖
๗.การฝึกอบรมปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่		
-มากที่สุด	๗	๑๒.๗๒
-มาก	๑๐	๑๘.๑๘
-ปานกลาง	๑๖	๒๙.๐๙
-น้อย	๑๓	๒๓.๖๓
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๙	๑๖.๓๖
๘.การฝึกทักษะในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน		
-มากที่สุด	๔	๗.๒๗
-มาก	๕	๙.๐๙
-ปานกลาง	๓๓	๖๐.๐๐
-น้อย	๗	๑๒.๗๒
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๖	๑๐.๙๐
๙.การติดตามการพัฒนาศักยภาพ		
-มากที่สุด	๑๐	๑๘.๑๘
-มาก	๔	๗.๒๗
-ปานกลาง	๒๓	๔๑.๘๑
-น้อย	๑๐	๑๘.๑๘
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๘	๑๔.๕๔
รวม	๕๕	๑๐๐

แนวทางการพัฒนาศักยภาพ

การวิเคราะห์ประเด็นปัญหา ความต้องการและแนวทางพัฒนาในการจัดทำแผนพัฒนา
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จากการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพเพื่อ
ระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน สามารถ
สรุปข้อมูลที่ได้จากการประชุมและสัมภาษณ์ถึงประเด็นปัญหาการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก
ของบุคลากร รวมถึงแนวทางการพัฒนา ได้ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมภายในของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบลวังตะเคียน โดยมุ่งทราบถึงจุดแข็ง และจุดอ่อน โดยสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

- (๑) บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างสูง
- (๒) มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุขภาพอ่อนนุ่ม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- (๓) มีความขยันและอดทน
- (๔) เป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์
- (๕) บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรีและปริญญาโท
- (๖) มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ
- (๗) มีงบประมาณ เพียงพอ ในการพัฒนา
- (๘) มีนโยบายส่งเสริมในการพัฒนาบุคลากร
- (๙) องค์กรมีการจัดอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่
- (๑๐) ระดับการศึกษาสูง
- (๑๑) บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานจึงมีความพร้อม
- (๑๒) บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness)

- (๑) พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนยังถูกยึดโยงด้วยเรื่องของการเมือง/นักการเมืองในระดับท้องถิ่น
- (๒) ขาดความกล้าแสดงออกทางความคิดและการตัดสินใจในการทำงาน
- (๓) ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะด้าน IT
- (๔) ทักษะเชิงลบในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียด และเกิดความวิตกกังวล
- (๕) การกระจายกันอยู่ของงานหรือฝ่ายงานต่าง ๆ ด้วยข้อจำกัดด้านสถานที่ ส่งผลให้การควบคุมดูแลบุคลากรเป็นไปอย่างยากลำบาก
- (๖) ขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน รวมถึงการไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- (๗) ขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กรขาดจิตสำนึกรักองค์กร และขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง
- (๘) ขาดทักษะในการเจรจา และติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล
- (๙) งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน
- (๑๐) บุคลากรขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติตน
- (๑๑) บุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงาน
- (๑๒) บุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติราชการ
- (๑๓) งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอและไม่ได้ถูกนำมาใช้เพื่อการพัฒนาอย่างตรงจุดและตรงกลุ่มเป้าหมาย
- (๑๔) ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ
- (๑๕) ขาดความสามัคคีระหว่างบุคลากรและระหว่างหน่วยงาน
- (๑๖) แผนอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่

- ของตน
- (๑๗) เจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและขาดความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง
- ร่วมอบรมได้
- (๑๘) ไม่มีความกระตือรือร้นในการเข้ารับการอบรมหรือมีภาระงานมากจนไม่สามารถเข้า
- (๑๙) หลักสูตรที่เทศบาลฯ จัดการอบรมยังไม่ครอบคลุมทุกสายงาน
- (๒๐) บุคลากรไม่มีความสอดคล้องกับภาระงาน (ขาดบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะด้าน)
- (๒๑) บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- (๒๒) บุคลากรที่ไปเข้ารับการอบรมไม่ตรงกับสายงาน
- (๒๓) เจ้าหน้าที่ขาดการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงาน
- (๒๔) บุคลากรไม่สามารถทดแทนกันได้ในสายงานเดียวกัน
- (๒๕) บุคลากรขาดการแสดงความคิดเห็น
- (๒๖) บุคลากรได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานไม่ตรงกับสายงานและความรู้ ความสามารถ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมภายนอกของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน โดยมุ่งทราบถึงโอกาส และอุปสรรค โดยสรุปได้ดังนี้

โอกาส (Opportunity)

- (๑) ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น
- (๒) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญและเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งเอื้อต่อการให้สนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม
- (๓) เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น
- (๔) สำนักงาน ก.อบต. เปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น
- (๕) มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอก หน่วยงานภายใน และต่างประเทศเป็นช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น
- (๖) การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น
- (๗) การเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษามากขึ้น อาทิ การส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป และเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ได้แก่ เงินเดือนครูผู้ดูแลเด็กส่งผลต่อการพัฒนาครูภายในศูนย์ฯ ให้มีความรู้มากยิ่งขึ้น
- (๘) หน่วยงานที่กำกับดูแลได้กำหนด หลักสูตร การพัฒนาบุคลากร
- (๙) มีหน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ จัดหลักสูตร การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในทุกด้าน
- (๑๐) ระเบียบกฎหมายเปิดโอกาสในการพัฒนาและเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

อุปสรรค (Threat)

- (๑) การแทรกแซงของนักการเมืองท้องถิ่นในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
- (๒) การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- (๓) ข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการปรับให้ตรงกับอัตรากำลัง
- (๔) ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจล่าช้า
- (๕) ภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารบุคคลตามระเบียบทำให้เป็นอุปสรรคในการสรรหาบุคลากรไม่เพียงพอ
- (๖) ระยะเวลาในการฝึกอบรมนานเกินไป
- (๗) นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลเพิ่มภาระงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่มีเวลาเข้าร่วมอบรม
- (๘) ค่าใช้จ่ายในการอบรม/ลงทะเบียนบางตำแหน่งสูง
- (๙) มีการจำกัดจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้

แนวทางการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามสายงาน เพื่อความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผล โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่างๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ อีกทั้งได้ปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์กลางร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

“องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนทันสมัย ร่วมใจประสาน บริการเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม”

ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE - MIND)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำริสพระราชบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม. ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระกีด และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน...ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี...

เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองควายจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. เสริมสร้างวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา
 - ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
 - ๓ สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
 - ๔ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
 - ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑.พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนต่อบุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

บทที่ ๖ หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. หัวหน้าบริหารงานทั่วไป
๕. หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน
๖. นักวิชาการศึกษา
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ครู
๙. พนักงานจ้าง

กองคลัง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. หัวหน้าฝ่ายการเงิน
๓. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)
๕. พนักงานจ้าง

กองช่าง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง
๓. หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร
๔. นายช่างโยธา
๕. พนักงานจ้าง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๒. หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม

บทที่ ๖ หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. หัวหน้าบริหารงานทั่วไป
๕. หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน
๖. นักวิชาการศึกษา
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ครู
๙. พนักงานจ้าง

กองคลัง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. หัวหน้าฝ่ายการเงิน
๓. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)
๕. พนักงานจ้าง

กองช่าง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง
๓. หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร
๔. นายช่างโยธา
๕. พนักงานจ้าง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๒. หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๓. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

๔. พนักงานจ้าง

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
พัฒนาบุคลากรให้มี คุณภาพสูงสุด ทันต่อ เทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน ใช้ระบบสมรรถนะ เครื่องมือหลักใน การบริหารจัดการการ พัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของ ข้าราชการที่ผ่านการ ประเมินสมรรถนะใน ระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับ การพัฒนาเฉลี่ยต่อคน ต่อปี	๑.๑ โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล	✓	✓	-	- ความสำเร็จของการปรับปรุง ความรู้ความสามารถและทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล - ความสำเร็จของการจัดทำ Road Map - ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการ ทดสอบงาน - จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา ๓ วันต่อคนต่อปี	การฝึก อบรม	สำนักปลัดชอบ.	ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด
		๑.๒ โครงการจัดทำ Development Road Map เพื่อใช้พัฒนาข้าราชการทุกสายงาน	✓	-	✓	-	-	-	-
		๑.๓ โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ทดสอบปฏิบัติหน้าที่ราชการ	-	✓	✓	-	-	-	-
		๑.๔ โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์	-	-	✓	-	-	-	-
		หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน	-	✓	✓	-	-	-	-
		๑.๕ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการ ปฏิบัติงานใหม่	✓	✓	✓	-	-	-	-
		๑.๖ โครงการพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร	✓	✓	✓	-	-	-	-
		๑.๗ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	-	-	-	-

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา				ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖				
เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การ ถึงประชาชนให้แก่ ราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่ บุคลากรได้รับการ พัฒนา หรือเข้าร่วม กิจกรรมด้าน ส่งเสริมคุณธรรม และ จิตอาสา ๒. ผลการสำรวจ ภาพลักษณ์ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรต่อสังคม ภายนอก	๑.๑ โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับ เครือข่ายคุณธรรม	✓	✓	-	-	- มีเครือข่ายคุณธรรมอย่างน้อย ๑๗ เครือข่าย - ร้อยละของบุคลากรกรมที่รู้ ข้อบังคับ	การฝึกอบรม	สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
		๑.๒ โครงการเผยแพร่ข้อบังคับ ๑๐๓ วังตะเคียน ด้วยจรรยาบรรณงานส่วนตำบล	✓	-	✓	✓	- มีการช่วยเหลือชุมชนอย่างน้อย จำนวน ๓ วันต่อคนต่อปี - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ			
		๑.๓ โครงการพัฒนาความสามารถในการ บริการและจัดการชุมชน	✓	✓	✓	✓				
		๑.๔ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรม	✓	-	✓	✓				
		๑.๕ โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	✓	✓	✓	✓				
		๑.๖ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	✓	- จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนาตามแผน			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการ บริหาร “คน” ที่ เข้มแข็งให้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ ในการปฏิบัติงาน และมอบหมายงาน ได้บังคับบัญชา	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่ บุคลากรซึ่งดำรง ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ ได้รับการพัฒนาในเรื่อง ภาวะผู้นำและการ บริหารคน	๑.๑ โครงการพัฒนาระบบประเมิน Leadership Competency แบบ ๓๖๐ องศา	✓	✓	-	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ระบบการประเมิน	การฝึกอบรม	สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
	๒. ผลการประเมิน ทัศนคติของบุคลากรต่อ ผู้บังคับบัญชา	๑.๒ โครงการพัฒนาก้าวหน้า และทักษะ การให้คำปรึกษาเพื่อมุ่งใจเพื่อสร้าง ผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศ	✓	-	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ			
		๑.๓ โครงการพัฒนาความรู้การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บังคับบัญชา (HR For Line Manager)	✓	✓	-	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ			
		๑.๔ โครงการประกวดแผน กิจกรรมการ พัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา	✓	-	✓	- ความสำเร็จของ Road Map การพัฒนาผู้บังคับบัญชา			
		๑.๕ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนาตามแผน			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๕. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	๑. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน - หลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - หลักสูตรเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๒. โครงการประชุมสัมมนาพิเศษที่ใหม่เพื่อเสริมสร้างค่านิยมที่ดีในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง(ทำความเข้าใจ ลงมือปฏิบัติมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความรับผิดชอบ)	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม	สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
			✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เติบโตขึ้นที่บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัล	๑. โครงการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ๔ ปี ๓. โครงการคุณธรรมและจริยธรรม	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม	สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
			✓	-	-				
			✓	✓	✓				

- บทที่ ๗
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

๕) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวดค่าตอบแทน
ใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑๑,๐๒๕ บาท

บทที่ ๘

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ให้มีคุณลักษณะตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในมหาวิทยาลัยต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ไม่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๕๕ คน จากทั้งหมด ๔ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานส่วนตำบล ร้อยละ ๓๖.๓๖ ลูกจ้างประจำร้อยละ ๑.๘๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ ๓๒.๗๒ และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ ๒๙.๔๕

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๑๐.๙๐ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๔๑.๘๑ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๔๗.๒๖๒

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๑๘
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๒๑
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๒๐
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๑๓
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๒๘

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๗๕ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๑ - ๒ วัน ร้อยละ ๗๕ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ ๒๕ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๕๐ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ร้อยละ ๕๐ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

.....