

แผนพัฒนาพนักงานบุคลากร

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

ที่ ๑๕๕/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๔ - ๒๕๕ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยจัดให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป | เลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

๑ ๑๕

(นายวิรัช พวงมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน โดย กำหนดหลักสูตรในการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้าน ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล

- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง ๓

บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์

- วัตถุประสงค์การพัฒนา ๑๑

บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๑๒

บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ๑๖

บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ๒๕

บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา

- หลักสูตรการพัฒนา ๒๗
- แผนพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ๒๙
- ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ๓๔

บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล

๓๖

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร ๓๙
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ ๔๑
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ ๔๒

บทที่ ๑

หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

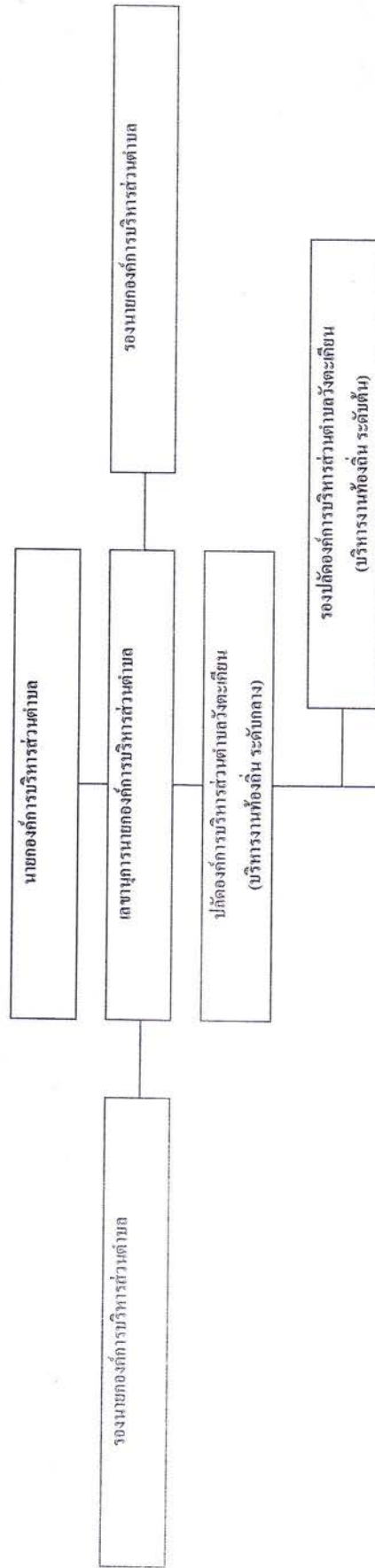
ข้อ ๒๖๙ ที่กำหนดไว้ว่า “ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาส่วนตำบลมีระยะเวลา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



ตำแหน่ง	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
หัวหน้าสำนักงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป -งานบริหารงานทั่วไป -งานกฎหมายคดี -งานเทคนิค -งานบริหารการศึกษา -งานบริหารการศึกษาศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษาศึกษา -งานจัดการ ไร้งถิ่น ฝ่ายนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานส่งเสริมสุขภาพ	กองคลัง ฝ่ายการเงิน -งานบัญชี -งานการเงิน ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	กองช่าง ฝ่ายก่อสร้าง -งานก่อสร้าง -งานสถาปัตย์ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานผังเมือง	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานควบคุมและจัดการคุณภาพและสิ่งแวดล้อม -งานควบคุมโรค -งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานบริการสาธารณสุข ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด

๒. อัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ตำแหน่งประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๐๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นางสาวพิมพ์นิ มิ่งมณี	ปลัด อบต.		นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
๒	๐๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นายปรีชาดิ แยมกลิ่น	รองปลัด อบต.		นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
สำนักงานปลัดฯ								
๓	๐๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นางนิภา วิจิตรวงศ์		หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	
๔	๐๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นางสาวอารีย์ วงศ์กำภู		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	
๕	๐๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นายมานะ กิจสิทธิ์		หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	
๖	๐๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	-		เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่าง กำลังสรรหา
๗	๐๗-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	นายสุรณรงค์ แฉ่มเจริญ		เจ้าพนักงานป้องกันฯ	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ปง.	
๘	๐๗-๓-๐๑-๓๓๐๕-๐๐๑	นางสาวศิริพร ชื่นชม		นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	
๙	๒๔-๐๒-๐๑๐๙	นางธนพร พิสุตร		ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก		คศ.๑	
๑๐	๒๔-๐๒-๐๒๑๑	นางธนิศา จำปาธาตุ		ครู	ครู		คศ.๑	

๒. อัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่น ถูกจ้าง และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ							
๑๑	-	นางสุภาภา แปลงสมบูรณ์	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ)		-	ก.ย. ๖๐ (ยังมีการกิจที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓)คง ตำแหน่งไว้
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๑๒	-	นางเนาวรัตน์ อัมปรีชา	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๘-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีการกิจที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓)คง ตำแหน่งไว้
๑๓	-	นางสาวนิภาภรณ์ นิลชะชา	ผู้ช่วยนิติกร	ผู้ช่วยนิติกร		-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๘-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีการกิจที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓)คง ตำแหน่งไว้
๑๔	-	นายสุทธเกษม สุขสำราญ	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๘-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีการกิจที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓)คง ตำแหน่งไว้
๑๕	-	นายศักดิ์ดา พวงโต	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)		-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๘-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีการกิจที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓)คง ตำแหน่งไว้

๒. อัตราการจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตราการจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในสายงาน ที่ตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
๑๖	-	นายภาณุมาศ ยิ่งถาวร	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๘-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีการจ้างที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คง ตำแหน่งไว้
๑๗	-	นางสาวพัชรินทร์ ปิ่นเพชร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๘-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีการจ้างที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คง ตำแหน่งไว้
๑๘	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๘-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีการจ้างที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คง ตำแหน่งไว้
๑๙	-	นางสาวจิรภรณ์ วัดเล็ก	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๘-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีการจ้างที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คง ตำแหน่งไว้
๒๐	-	นางสาวพิชามณ ศิริสุนทร	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๘-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีการจ้างที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คง ตำแหน่งไว้
		พนักงานจ้างทั่วไป				สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๘-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีการจ้างที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คง

๒. อัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๒๑	-	นางประหยัด โอสถประสิทธิ์	นักการภารโรง	นักการภารโรง	ประเภท	-	ตำแหน่งไว้
๒๒	-	นายโกศล วรรณสมบุรณ์	ยาม	ยาม		-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๕-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีภารกิจที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คง ตำแหน่งไว้
พนักงานจ้าง							
๒๓	๐๙-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นางภัทรชยา นาคสมบุรณ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๒๔	๐๙-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๒	นางสาวสุกานดา เลาะมาน	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๒๕	๐๙-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๓	นางนัยอ้อย ศิลาแร่	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๒๖	๐๙-๓-๐๔-๒๐๑๔-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ขง.	รอให้ กส.สอบแข่งขัน
๒๗	๐๙-๓-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ขง.	รอให้ กส.สอบแข่งขัน
๒๘	-	ลูกจ้างประจำ นางสาวบุญรัตน์ ไกรยศรี	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๒๙	-	นางนุชนารถ บุญศิริ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๕-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีภารกิจที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คง ตำแหน่งไว้
พนักงานจ้าง							
๓๐	๐๙-๓-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	นายวิทยา จันทร์หอม	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๓๑	๐๙-๓-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๓	นายณพัรัตน์ อินทรประเสริฐ	หน่วยออกแบบฯ	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	

๒. อัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในสายงาน ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๓๒	๐๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นายอนุพงษ์ บุญมา	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๓๓	๐๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายสมบูรณ์ มากตัน	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	
๓๔	๐๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	-	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่าง (กำลังสรรหา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๓๕	-	นางสาวจันทรา พรชัยเจริญ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๕-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีการปฏิบัติงานที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คง ตำแหน่งไว้
๓๖	-	นายไพศาล วรรณสมบูรณ์	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๕-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีการปฏิบัติงานที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คง ตำแหน่งไว้
พนักงานจ้างทั่วไป							
๓๗	-	นายสรวิธ ไวยอรธ	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป		-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๕-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีการปฏิบัติงานที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คง ตำแหน่งไว้
กองสาธารณสุข							
๓๘	๐๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นายसान งามข้า	ผอ.กองสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๓๙	๐๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	นางวารภรณ์ อินทะไชย	หัวหน้าฝ่ายอนามัย	นักบริหารงานสาธารณสุข	อท.	ต้น	
๔๐	๐๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	-	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ	อท.	ต้น	ร้องขอให้ สด.คัดเลือกแทน
๔๑	๐๗-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	-	นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	วช.	ปก./ก.	ร้องให้ สด.สอบแข่งขัน

๒. อัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๔๒	-	นางสุวรรณา แก้วศิริ	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๘-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีการกิจที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คง ตำแหน่งไว้
๔๓	-	นางสาววันวิสาห์ ศรีทอง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๘-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีการกิจที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คง ตำแหน่งไว้
พนักงานจ้างทั่วไป							
๔๔	-	นายสุพจน์ สีนักดี	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป		-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๘-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีการกิจที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คง ตำแหน่งไว้
๔๕	-	นายบรรเจ็ด หัฒิมสุข	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป		-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๘-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีการกิจที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คง ตำแหน่งไว้
๔๖	-	นายงาม ศรีอบูล	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป		-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๘-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีการกิจที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คง ตำแหน่งไว้

๒. อัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่น ถูกจ้าง และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

ลำดับ	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๔๗	-	นายไกรสรัง ยุทธการ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๕-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีการกิจที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คง ตำแหน่งไว้
๔๘	-	นายจักรวาล เจริญวัฒนา	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๕-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีการกิจที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คง ตำแหน่งไว้
๔๙	-	นายภาคภูมิ มินโซ๊ะ	คนงานประจำรถขยะ	คนงานประจำรถขยะ		-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๕-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีการกิจที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คง ตำแหน่งไว้
๕๐	-	นายสุรศักดิ์ สายโนนวม	คนงานประจำรถขยะ	คนงานประจำรถขยะ		-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๕-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีการกิจที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คง ตำแหน่งไว้
๕๑	-	นายอนุสรณ์ แก้วนพรัตน์	คนงานประจำรถขยะ	คนงานประจำรถขยะ		-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๕-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีการกิจที่ต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คง ตำแหน่งไว้

๒. อัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในสายงาน ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๕๒	-	นายอดิศักดิ์ ชัยลพ	คณงานประจำถยะ	คณงานประจำถยะ		-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๕-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีภารกิจที่ต้อง ดำเนินการถึงปี ๖๓) คง ตำแหน่งไว้
๕๓	-	นายเอกรินทร์ เข็มทอง	คณงานประจำถยะ	คณงานประจำถยะ		-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๕๕-๓๐ ก.ย. ๖๐ (ยังมีภารกิจที่ต้อง ดำเนินการถึงปี ๖๓) คง ตำแหน่งไว้
๕๔	-		คณงานประจำถยะ	คณงานประจำถยะ		-	ว่าง (กำลังสรรหา)

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

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 สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

“คุณภาพชีวิตดี มีเศรษฐกิจรุ่งเรือง เป็นเมืองน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม”

๑.แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ : แนวทางการพัฒนาด้านก่อสร้าง บำรุงรักษา ถนน สะพาน และระบบสาธารณูปโภค
- ๑.๒ : แนวทางการพัฒนาด้านก่อสร้าง ดูแล 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 การท่องเที่ยวและการขนส่ง

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 เพื่อดำเนินการจัดทำนโยบายการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างจริงจัง เป็นระบบ ทัวถึงและต่อเนื่อง

๒ ศึกษาวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน เพื่อกำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนาพนักงาน

๓ สืบหาข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่าย/กอง ว่าขาดความรู้หรือทักษะในด้านใด ตรวจสอบประวัติการฝึกอบรมของพนักงาน

๔ กำหนดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และร่วมกันวิเคราะห์ SWOT ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมและอิทธิพลต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อจะได้เข้าใจสภาพแท้จริง ศักยภาพ จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค ข้อจำกัด และโอกาสต่างๆ ที่องค์กรมี และจะมีในอนาคตต่อไป จะต้องทำการทบทวนพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ เพื่อจะได้พัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสม ต้องเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรทั้งที่ควรปรับเปลี่ยน และสนับสนุนจริงจังเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างองค์กรให้มีความเข้มแข็ง

รวมตลอดถึง โครงสร้างการจัดระบบงาน และกำลังคน (รวมถึงระบบการบริหารการจัดการภายในด้วย) ว่าเหมาะสมเพียงใด ในสภาวะแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนไป

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

๖ เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

๗ ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

การสำรวจความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากร

การสำรวจความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยมีการแจกแบบสำรวจการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ให้พนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จำนวน ๔๖ 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 เพื่อสอบถามความคาดหวังในแผนการพัฒนาบุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

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

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

การสำรวจความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยมีการแจกแบบสำรวจการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ให้พนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จำนวน ๔๖ 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	๒๔	๕๒.๑๗
หญิง	๒๒	๔๗.๘๒
๒. อายุ		
๑๘ - ๓๐ ปี	๖	๑๓.๐๔
๓๑ - ๔๐ ปี	๘	๑๗.๔๐
๔๑ - ๕๐ ปี	๑๗	๓๖.๙๖
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๕	๓๒.๖๐
๓. ประเภทพนักงาน		
พนักงานส่วนตำบล	๑๖	๓๔.๗๘
พนักงานครู	๒	๔.๓๔
ลูกจ้างประจำ	๑	๒.๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔	๓๐.๔๓
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๓	๒๘.๒๖
๔. อัตราเงินเดือน		
๑๐,๐๐๐ บาท - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๗	๕๘.๗๐
๒๐,๐๐๑ บาท - ๓๐,๐๐๐ บาท	๑๔	๓๐.๔๓

๓๐,๐๐๑ บาท - ๕๐,๐๐๐ บาท	๕	๑๐.๙๐
๕๐,๐๐๑ บาท - ๕๐,๐๐๐ บาท	-	-
มากกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป	-	-
๕. วุฒิกการศึกษา		
ต่ำกว่า ป.๖ - ป.๖	๕	๑๐.๘๖
ม.๓ - ม.๖	๑๐	๒๑.๗๓
ปวช.-ปวส./อนุปริญญา/ปวท.	๗	๑๕.๒๑
ป.ตรี	๑๘	๓๙.๑๓
สูงกว่า ป.ตรี	๖	๑๓.๔๓
อื่น ๆ (เช่น มศ.๓)	-	-
รวม	๔๖	๑๐๐

ตารางที่ ๒ : ความพึงพอใจต่อการได้รับการพัฒนาบุคลากร

รายการ/ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. ท่านได้รับการฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
-มากที่สุด	๑	๒.๑๗
-มาก	๔	๘.๖๙
-ปานกลาง	๒๖	๕๖.๕๒
-น้อย	๑๐	๒๑.๗๓
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๕	๑๐.๘๖
๒. ท่านได้รับการสอนงานและแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน		
-มากที่สุด	๗	๑๕.๒๑
-มาก	๙	๑๙.๕๖
-ปานกลาง	๑๒	๒๖.๐๘
-น้อย	๑๐	๒๑.๗๓
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๘	๑๗.๓๙
๓. ท่านได้เข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบล วังตะเคียนจัดเอง		
-มากที่สุด	๑๒	๔.๓๔
-มาก	๑๐	๒๑.๗๓
-ปานกลาง	๑๕	๓๒.๖๐
-น้อย	๑๓	๒๘.๒๖
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๖	๑๓.๐๔

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนได้ส่งท่านไปอบรมกับหน่วยงานอื่น -มากที่สุด -มาก -ปานกลาง -น้อย -ไม่ได้รับการพัฒนา	๒ ๖ ๘ ๑๐ ๒๐	๔.๓๔ ๑๓.๐๔ ๑๗.๓๙ ๒๑.๗๓ ๔๓.๔๗
๕. ท่านได้รับการฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ -มากที่สุด -มาก -ปานกลาง -น้อย -ไม่ได้รับการพัฒนา	๙ ๑๐ ๑๕ ๘ ๔	๑๙.๕๖ ๒๑.๗๓ ๓๒.๖๐ ๑๗.๓๙ ๘.๖๙
๖. ท่านได้รับการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม -มากที่สุด -มาก -ปานกลาง -น้อย -ไม่ได้รับการพัฒนา	๑ ๗ ๒๕ ๑๐ ๓	๒.๑๗ ๑๕.๒๑ ๕๔.๓๔ ๒๑.๗๓ ๖.๕๒
๗. ท่านได้รับการฝึกอบรมปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่ -มากที่สุด -มาก -ปานกลาง -น้อย -ไม่ได้รับการพัฒนา	๔ ๕ ๒๒ ๘ ๗	๘.๖๙ ๑๐.๘๖ ๔๗.๘๒ ๑๗.๓๙ ๑๕.๒๑
๘. ท่านได้รับการฝึกทักษะในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน -มากที่สุด -มาก -ปานกลาง -น้อย -ไม่ได้รับการพัฒนา	๑ ๘ ๙ ๒๕ ๓	๒.๑๗ ๑๗.๓๙ ๑๙.๕๖ ๕๔.๓๔ ๖.๕๒
๙. ระบบการติดตามการพัฒนาบุคลากร -มากที่สุด -มาก -ปานกลาง -น้อย -ไม่ได้รับการพัฒนา	๔ ๑๒ ๑๘ ๗ ๕	๘.๖๙ ๒๖.๐๘ ๓๙.๑๓ ๑๕.๒๐ ๑๐.๘๖
รวม	๔๖	๑๐๐

ตารางที่ ๓ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

รายการ/ระดับความต้องการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑.การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
-มากที่สุด	๖	๘.๖๙
-มาก	๗	๑๕.๒๑
-ปานกลาง	๑๐	๒๑.๗๓
-น้อย	๑๔	๓๐.๔๓
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๙	๑๙.๕๖
๒.การสอนงานและแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน		
-มากที่สุด	๒	๔.๓๔
-มาก	๓	๖.๕๒
-ปานกลาง	๑๓	๒๘.๒๖
-น้อย	๒๔	๕๒.๑๗
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๔	๘.๖๙
๓.การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จัดเอง		
-มากที่สุด	๒	๔.๓๔
-มาก	๖	๑๓.๐๔
-ปานกลาง	๒๐	๔๓.๔๗
-น้อย	๑๐	๒๑.๗๓
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๘	๑๗.๓๙
๔.ความต้องการอบรมกับหน่วยงานอื่น		
-มากที่สุด	๔	๘.๖๙
-มาก	๕	๑๐.๘๖
-ปานกลาง	๑๙	๔๑.๓๐
-น้อย	๑๒	๒๖.๐๘
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๖	๑๓.๐๔
๕.การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ		
-มากที่สุด	๓	๖.๕๒
-มาก	๙	๑๙.๕๖
-ปานกลาง	๑๕	๓๒.๖๐
-น้อย	๑๐	๒๑.๗๓
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๙	๑๙.๕๖
๖.การฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม		

-มากที่สุด	๓	๖.๕๒
-มาก	๘	๑๗.๓๙
-ปานกลาง	๑๔	๓๐.๔๓
-น้อย	๑๒	๒๖.๐๘
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๙	๑๙.๕๖
๗.การฝึกอบรมปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่		
-มากที่สุด	๑	๒.๗๓
-มาก	๗	๑๕.๒๑
-ปานกลาง	๑๖	๓๔.๗๘
-น้อย	๑๓	๒๘.๒๖
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๙	๑๙.๕๖
๘.การฝึกทักษะในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน		
-มากที่สุด	๑	๒.๗๓
-มาก	๒	๔.๓๔
-ปานกลาง	๓๐	๖๕.๒๑
-น้อย	๗	๑๕.๒๑
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๖	๑๓.๐๔
๙.การติดตามการพัฒนาบุคลากร		
-มากที่สุด	๓	๔.๓๔
-มาก	๒	๖.๕๒
-ปานกลาง	๒๓	๕๐.๐๐
-น้อย	๑๐	๒๑.๗๓
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๘	๑๗.๓๙
รวม	๔๖	๑๐๐

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์ประเด็นปัญหา ความต้องการและแนวทางพัฒนาในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จากการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน สามารถสรุปข้อมูลที่ได้จากการประชุมและสัมภาษณ์ถึงประเด็นปัญหาการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอกของบุคลากร รวมถึงแนวทางการพัฒนา ได้ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมภายในของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน 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) ทักษะคติเชิงลบในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียด และเกิดความวิตกกังวล
- (๕) การกระจายกันอยู่ของงานหรือฝ่ายงานต่าง ๆ ด้วยข้อจำกัดด้านสถานที่ ส่งผลให้การควบคุมดูแลบุคลากรเป็นไปอย่างยากลำบาก
- (๖) ขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน รวมถึงการไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- (๗) ขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กรขาดจิตสำนึกองค์กร และขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง
- (๘) ขาดทักษะในการเจรจา และติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล
- (๙) งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน
- (๑๐) บุคลากรขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติตน
- (๑๑) บุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงาน
- (๑๒) บุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติราชการ
- (๑๓) งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอและไม่ได้ถูกนำมาใช้เพื่อการพัฒนาอย่างตรงจุดและตรงกลุ่มเป้าหมาย
- (๑๔) ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

(๑๕) ขาดความสามัคคีระหว่างบุคลากรและระหว่างหน่วยงาน
 (๑๖) แผนอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่
 (๑๗) เจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง
 ของตน

(๑๘) ไม่มีความกระตือรือร้นในการเข้ารับการอบรมหรือมีภาระงานมากจนไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้

- (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 ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่างๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ อีกทั้งได้ปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ 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)

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

เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองควายจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
 ๒. เสริมสร้างวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลวังตะเคียน

๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจสำคัญ
 ๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา

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. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนที่บุคลากรบันทึกเข้าระบบ 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
๓. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
๔. พนักงานจ้าง

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

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

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

แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา				ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓					
๑.พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุด ทันต่อ เทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหลักใน การบริหารจัดการการ พัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของ ข้าราชการที่ผ่านการ ประเมินสมรรถนะใน ระดับที่ต้องคัดสรรค่าง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับ การพัฒนาเฉลี่ยต่อคน ต่อปี	๑.๑ โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล	✓	✓	-	- ความสำเร็จของการปรับปรุง ความรู้ความสามารถและทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล - ความสำเร็จของการจัดทำ Road Map - ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการ ทดลองงาน - จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา ๓ วันต่อคนต่อปี	การฝึก อบรม	สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด
		๑.๒ โครงการจัดทำ Development Road Map เพื่อใช้พัฒนาข้าราชการทุกสายงาน	✓	-	✓				
		๑.๓ โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	-	✓	✓				
		๑.๔ โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์	-	-	✓				
		๑.๕ โครงการองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการ ปฏิบัติงานใหม่	-	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๖ โครงการพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๗ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้า รับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การ เข้าถึงประชาชนให้ได้แก่ ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันต่อคนต่อปี ที่บุคลากรได้รับการ พัฒนา หรือเข้าร่วม กิจกรรมด้าน ส่งเสริมคุณธรรม และ จิตอาสา ๒. ผลการสำรวจ ภาพลักษณ์ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรต่อสังคม ภายนอก	๑.๑ โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับ เครือข่ายคุณธรรม	✓	✓	-	- มีเครือข่ายคุณธรรมอย่างน้อย ๑๗ เครือข่าย - ร้อยละของบุคลากรที่รู้ ข้อบังคับ	การฝึกอบรม	สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
		๑.๒ โครงการเผยแพร่ข้อบังคับ อบรม วังตะเคียน ด้วยจรรยาพณังงานส่วนตำบล	✓	-	✓	- มีการช่วยเหลือชุมชนอย่างน้อย จำนวน ๓ วันต่อคนต่อปี			
		๑.๓ โครงการพัฒนาความสามารถในการ บริการและจัดการชุมชน	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๔ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรม	✓	-	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ			
		๑.๕ โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	✓	✓	✓	- จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนาตามแผน			
		๑.๖ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓				

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการ บริหาร “คน” ที่ เข้มแข็งให้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ ในการจูงใจพัฒนา และมอบหมายงาน ผู้บังคับบัญชา	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่ บุคลากรซึ่งดำรง ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ ได้รับการพัฒนาในเรื่อง ภาวะผู้นำและการ บริหารคน ๒. ผลการประเมิน ทัศนคติของบุคลากรต่อ ผู้บังคับบัญชา	๑.๑ โครงการพัฒนาระบบประเมิน Leadership Competency แบบ ๓๖๐ องศา	✓	✓	-	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ระบบการประเมิน	การฝึกอบรม	สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
		๑.๒ โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะ การให้คำปรึกษาเพื่อจูงใจเพื่อสร้าง ผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศ	✓	-	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ			
		๑.๓ โครงการพัฒนาความรู้การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บังคับบัญชา (HR For Line Manager)	✓	✓	-	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ			
		๑.๔ โครงการประกวดแผน กิจกรรมการ พัฒนาผู้บังคับบัญชา	✓	-	✓	- ความสำเร็จของ Road Map การพัฒนาผู้บังคับบัญชา			
		๑.๕ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนาตามแผน			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	๑. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน - หลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - หลักสูตรเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๒. โครงการประชุมพิเศษพนักงานใหม่เพื่อเสริมสร้างค่านิยมที่ดีในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง(ทำความเข้าใจ ลงมือปฏิบัติมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความรับผิดชอบ)	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม	สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
			✓	✓	✓				

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เผยต่อคนที่บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัล	๑. โครงการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ๔ ปี ๓. โครงการคุณธรรมและจริยธรรม	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม	สำนักปลัด อบต.	การประเมินผล ทดสอบตามแบบที่กำหนด

๕) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวด
ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ 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 เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ 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 ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

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

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 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 และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ 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 ๔๖ คน จากทั้งหมด ๔ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานส่วนตำบล ร้อยละ ๓๔.๗๒ ลูกจ้างประจำร้อยละ ๔.๓๔ พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ ๓๐.๔๓ และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ ๒๘.๒๖

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๑๓.๔๓ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๓๙.๑๓ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๔๗.๔๖

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

.....

ภาคผนวก

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายวิรัช พวงมณี	นายก อบต.
๒. นางสาวพิมพ์นิ มิ่งมณี	ปลัด อบต.
๓. นายปาริชาติ แยมกลีน	รองปลัด อบต.
๔. นางนิภา วิจิตรวงศ์	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
๕. นางภัทรชยา นาคสมบูรณ์	ผู้อำนวยการกองคลัง
๖. นายวิทยา จันทร์หอม	ผู้อำนวยการกองช่าง
๗. นายसानน งามขำ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
๘. นางสาวอารีย์ วงศ์กำภู	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

เริ่มประชุมเวลา

๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายกฯ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนได้กำหนดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะเพื่อการพัฒนา และการพัฒนา เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะต้องมีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีการให้โอกาสพนักงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสอนงานกัน การเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการอบรม ได้รับการพัฒนา ตรงตามตำแหน่ง ตรงตามลักษณะงานที่เขาปฏิบัติ อันจะส่งผลให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และสามารถทำให้องค์กรดำเนินงานบริการประชาชนได้ ดังนั้น จึงขอให้คณะกรรมการได้ร่วมกันวางแผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ เพื่อจะได้มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒

การระดมสมองหาแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

นางสาวอารีย์ วงศ์กำภู

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๖๙ ที่กำหนดไว้ว่า “ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการ

จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บท
การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก.อบต. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนา
พนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงาน
ส่วนตำบล นั้น

ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วน
ตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประกอบด้วย

- (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น
เป็นกรรมการ

(๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย
เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๒๗๑ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) เป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๒๗๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความ
จำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่
จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะ
ตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน
ตำบล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน
ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการ
บริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้มีความ
ชัดเจนและครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้อง
ได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนการพัฒนา
พนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้อง
ได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๕ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมาย
สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับ

สำนักงาน ก.อบต. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๒๗๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๗๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๒๗๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัด ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.อบต.จังหวัด พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ ๒๗๑ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลด้วย

สืบเนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ จะครบกำหนดระยะเวลาตามแผนในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนฉบับใหม่ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ และเพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลตามระบบแท่ง ที่ได้มีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบสมรรถนะมาบังคับใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์และประเมินสมรรถนะของบุคลากรซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ทั้ง การเลื่อนขั้นเลื่อนค่าตอบแทน, การพัฒนาบุคลากร, การจ่ายเงินโบนัส, การเลื่อนระดับ และการให้พ้นจากราชการนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมการจัดทำ
แผนพัฒนาบุคลากร โดยมีกระบวนการดำเนินงาน ดังนี้

- (๑) การแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- (๒) ตรวจสอบประวัติการฝึกอบรมของพนักงาน
- (๓) สรุปรวข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่าย/กอง ว่าขาดความรู้หรือทักษะในด้านใด
- (๔) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- (๕) สรุปรวและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- (๖) เสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา
- (๗) ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนในเบื้องต้นที่ฝ่ายเลขานุการได้จัดเตรียมเอกสารให้ที่ประชุมได้พิจารณานั้น ประกอบด้วยเอกสารบัญชีรายละเอียด ประวัติการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๔๖ ราย ตามบัญชีสรุปผลนี้ แสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ยังได้รับการฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไม่ถึงครึ่งหนึ่งของจำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำเป็นที่เราต้องมาประชุมสัมมนา ระดมสมองหาแนวทางการพัฒนาพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมโดยการ จัดทำกระบวนการ วิเคราะห์ปัญหา แบบ SWOT, ความรู้ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร, แนวทางการพัฒนาบุคลากร และการกำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์ ดังนั้น ในวันที่ขอให้คณะทำงานแบ่งกลุ่มและร่วมกันวิเคราะห์ SWOT ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

นางนิภา วิจิตรวงศ์
หัวหน้าสำนักปลัดฯ

หลังจากได้ร่วมกันระดมสมองในส่วนของกลุ่ม ๑ มีข้อสรุป ดังนี้

จุดแข็ง

- ระดับการศึกษาสูง
- บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานจึงมีความพร้อม
- บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่

จุดอ่อน

- บุคลากรไม่มีความสอดคล้องกับภาระงาน(ขาดบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะด้าน)
- บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- บุคลากรที่ไปเข้ารับการอบรมไม่ตรงกับสายงาน
- เจ้าหน้าที่ขาดการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรไม่สามารถทดแทนกันได้ในสายงานเดียวกัน
- บุคลากรได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานไม่ตรงกับสายงานและความรู้ความสามารถ

โอกาส

- ระเบียบกฎหมายเปิดโอกาสในการพัฒนาและเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

อุปสรรค

- ภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารบุคคลตามระเบียบทำให้เป็นอุปสรรคในการสรรหาบุคลากรไม่เพียงพอ
- ขาดการทำงานเป็นทีม
- นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลเพิ่มภาระงานทำให้เจ้าหน้าที่ไม่มีเวลาเข้าร่วมอบรม
- ระยะเวลาในการฝึกอบรมนานเกินไป

แนวทางการพัฒนา

- ควรส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงกับสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรในตำแหน่งเดียวกัน เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์มากขึ้น
- ควรส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย พรบ. อบต. และระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง

การประเมินผล

- มีการประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pretest-Posttest)
- มีการสร้างเครื่องมือในการประเมินหลังจากการฝึกอบรมทุก ๓ เดือน

สภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากร

- ขาดความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ความรู้ตาม พรบ.
- เจ้าหน้าที่พัสดุ ประจำกองไม่มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบพัสดุ
- ขาดความรู้วิธีปฏิบัติราชการขั้นพื้นฐาน
- มีระเบียบกฎหมายใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ขาดการจัดทำแผน (ความรู้) และกลยุทธ์ในการทำงานเชิงรุก
- ขาดความรู้ในระเบียบการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง
- ขาดการทำงานเป็นทีม
- ขาดระเบียบวินัยในการทำงาน
- ขาดความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ครองอยู่
- จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ต้องการเข้ารับการอบรมมีมากกว่าโควตาที่แจ้ง/กำหนดมา
- บางครั้งการยืมเงินไปอบรมล่าช้าทำให้เจ้าหน้าที่ต้องสำรองเงินก่อน
- เจ้าหน้าที่พัสดุไม่มีความรู้ในการปฏิบัติงานเนื่องจากปฏิบัติงานไม่ตรงกับตำแหน่ง

ความรู้ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

- หลักสูตรปฐมนิเทศ
- หลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- หลักสูตรคุณธรรม จริยธรรม
- หลักสูตร O.D. (Organization Development)
- หลักสูตรการจัดทำแผนพัฒนาองค์กร
- หลักสูตรการจัดทำแผนพัฒนา ๔ ปีท้องถิ่น
- หลักสูตรการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ๔ ปี
- หลักสูตรเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง