

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง ได้จัดทำขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้านเท่าที่กำลังความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรจะทำได้ และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้นไว้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลาของแผน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขอขอบคุณคณะผู้บริหารและผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพางฉบับนี้ จะเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑-๒
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๓-๕
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๖-๑๓
๑. นโยบายผู้บริหาร	๖-๗
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารการพัฒนาบุคลากร	๗-๑๑
๓. การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis	๑๑
๔. ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหาร	๑๒
๕. ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงาน	๑๒
๖. ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชน	๑๒
๗. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร	๑๒-๑๓
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๔-๑๘
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๙
ส่วนที่ ๖ การติดตามประเมินผล	๒๐

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง ที่ ๑๕๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

ส่วนที่ ๑
หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้ท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ทำให้ท้องถิ่นต้องรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานมาดำเนินการเอง จำเป็นที่ท้องถิ่นจะต้องเพิ่มขีดความสามารถเรื่องการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบุคลากรเพื่อให้มีความพร้อมในด้านการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการ ต้องมีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่พนักงานส่วนตำบล ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๖๑ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้วงอบรมการฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจจะทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงครามเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพรงพาง จึงได้ศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติ งานด้านความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้
 - ๑) ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - ๒) ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - ๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - ๔) ด้านการบริหาร
 - ๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. เป้าหมายการพัฒนา

๑. บุคลากรท้องถิ่นที่ได้รับการบรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. บุคลากรท้องถิ่นได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. บุคลากรท้องถิ่นได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในระยะเวลา ๓ ปี
๔. บุคลากรท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี

องค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพางเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ การปกครองท้องที่มีจำนวน ๙ หมู่บ้าน ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๖ คน นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน และรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน เลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน การบริหารงานในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพางระหว่างท้องถิ่นกับท้องที่ไม่มี ความขัดแย้งกันประชาชนหน่วยงานภาครัฐภาคเอกชนและกลุ่มอาชีพให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง

องค์การบริหารส่วนตำบล มีสภาตำบลอยู่ในระดับสูงสุด เป็นผู้กำหนดนโยบายและกำกับดูแลกรรมการบริหารของนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลและมีพนักงานประจำที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ทำงานประจำวัน โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหัวหน้างานบริหารภายในองค์กร มีการแบ่งออกเป็นหน่วยงานต่าง ๆ ได้เท่าที่จำเป็นตามภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบอยู่ ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แบ่งตามสายการบังคับบัญชา ประกอบด้วย

๑. ว่าที่พันตรีจิรวุฒิ อินทะแสน ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบสายการบังคับบัญชา ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|--|
| ๑) นางสาวระวีวรรณ ประพตติกิจ | ตำแหน่งรองปลัด อบต.ปลายโพงพาง |
| ๒) ว่าที่พันตรีจิรวุฒิ อินทะแสน | ตำแหน่งปลัด อบต.ปลายโพงพาง
รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด |
| ๓) นางกัญญาพิชญา แก้วมรกต | ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง |
| ๔) นายวิษณุ ขุนสายทอง | ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง |
| ๕) นางสาวระวีวรรณ ประพตติกิจ | ตำแหน่งรองปลัด อบต.ปลายโพงพาง
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา
ศาสนา และวัฒนธรรม |
| ๖) นายวิษณุ ขุนสายทอง | ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |

๒. สำนักปลัด

ว่าที่พันตรีจิรวุฒิ อินทะแสน ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง
รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด ให้มีหน้าที่รับผิดชอบสายการบังคับบัญชา ดังนี้

- | | |
|-------------------------------|--|
| ๑) นางนริศรา จันทชูศรี | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล |
| ๒) นางสาววันฉัตร โฉมทัพ | ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน |
| ๓) นายณัฐวัฒน์ คงสุคนธ์ | ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน |
| ๔) พันจ่าเอกรุ่งเรือง โชตินอก | ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย |
| ๕) นายสัจพร จันทชูศรี | ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |
| ๖) นางสาวอุษณีย์ ภูสุวรรณ | ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน |
| ๗) นายบุญส่ง เจริญศักดิ์ | ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ |
| ๘) นางสาวเบญจมาศ เสาวทองหยุ่น | ตำแหน่ง นักการภารโรง |

๓. กองคลัง

นางกัญญาพิชญา แก้วมรกต ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบสายการ
บังคับบัญชา ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|---|
| ๑) นางสาวเสาวลักษณ์ ศิลป์ศรี | ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ |
| ๒) นายนิพนธ์ นิลเล็ก | ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ |
| ๓) นางสาวกัญญาภัทร์ พูลสวัสดิ์ | ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี |
| ๔) นางสาวอสพาภรณ์ อินทร์จันทร์ | ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ |
| ๕) นายอเนชา ชวนชื่น | ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ |

๔. กองช่าง

นายวิษณุ ขุนสายทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบสายการบังคับ
บัญชา ดังนี้

- | | |
|---------------------------|----------------------------------|
| ๑) นางสาววิมลสิริ ชี้อตรง | ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |
| ๒) นายธนวัฒน์ นาครัตน์ | ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา |

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

นายวิชณ ขุนสายทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้มีหน้าที่รับผิดชอบสายการบังคับบัญชา ดังนี้

- | | | |
|----------------------------|---------|--------------------------------|
| ๑) นางสาวปาหนัน อินอำพันธ์ | ตำแหน่ง | นักวิชาการสาธารณสุข |
| ๒) นายสรารุช ปิ่นแก้ว | ตำแหน่ง | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |
| ๓) นายสิริวัฒน์ ใจอ่อน | ตำแหน่ง | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา |

๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

นางสาวระวีวรรณ ประพฤติกิจ ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้มีหน้าที่รับผิดชอบสายการบังคับบัญชา ดังนี้

- | | | |
|---------------------------------|---------|-----------------------|
| ๑) นายโสภณ จงราช | ตำแหน่ง | นักวิชาการศึกษา |
| ๒) นางรัมภาภักดิ์ นิมเฉิด | ตำแหน่ง | ครู คศ.๑ |
| ๓) นางถนอมจิตต์ ลาภเจริญ | ตำแหน่ง | ครู คศ.๑ |
| ๔) นางจักรสุมา กล้าประเสริฐ | ตำแหน่ง | ครู คศ.๑ |
| ๕) นางสาวพัฒน์นรี ธนากิจฐานันต์ | ตำแหน่ง | ครู คศ.๑ |
| ๖) นางสาวสัมทิพย์ ทองเหลือ | ตำแหน่ง | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก |
| ๗) นางสาวบุญช่วย กันบันจง | ตำแหน่ง | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก |

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

๑. นโยบายผู้บริหาร

๑. นโยบายด้านการบริหาร

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้าฝ่าย / ผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้
- ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่นรวดเร็วถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕) มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมคณะกรรมการ เพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- ๑) การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
- ๒) การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๓) การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๔) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

๓. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

- ๑) สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการ และคุณค่าของการจัดการความรู้
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปัน และถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- ๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. นโยบายด้านภาระงาน

- ๑) มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน
- ๒) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน
- ๓) บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษาทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายใน เพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงานการแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน

๕. นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

- ๑) ให้ทุกงานในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
- ๒) ให้ทุกงานจัดหาฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
- ๓) ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่ได้รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

๖. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

- ๑) มีการประชุมคณะผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการเพื่อเป็นการรายงานผลติดตามและร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ

๒) ทุกส่วนราชการมีการประชุมประจำเดือนเพื่อให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน

๓) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

๔) ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงานเพื่อบุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑) มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในกาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๒) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓) มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ทั้งด้านทักษะวิชาการ และการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๘. นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๑) มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

๒) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ ทั้งงบประมาณแผ่นดิน และเงินรายได้ประจำเดือนเวียนให้บุคลากรได้ทราบทุกเดือน

๓) มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไประบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้

๔) มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบ และปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

๙. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๑) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๒) จัดทำแผนกิจกรรม/ โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๓) ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ฟื้นฟู สืบสานประเพณี และวัฒนธรรม

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารการพัฒนาบุคลากร

ส่วนราชการ มีบทบาทในการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการกำหนดตัวชี้วัดปัจจัยแห่งความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป้าประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และมีจุดมุ่งเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้น การกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเป็นการที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคน สามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้ก้าวหน้าไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร จำนวน ๙ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนการสร้างความก้าวหน้าของบุคลากร (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามภารกิจ ๒. บริหารอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด ๓. ปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการภาครัฐยุคใหม่ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๔. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป

ยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของบุคลากร</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๔. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกให้บริการประชาชน ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๕. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๖. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น คณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้างาน/พนักงานส่วนตำบล/ตัวแทนพนักงานจ้าง 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาาระบบสร้างแรง จูงใจเพื่อรักษาบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับ หน่วยงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสม ๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง ๔. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น ระบบการบริหารจัดการคนเก่ง ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติ ของบุคลากรในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๒. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน ๔. ให้บุคลากรในองค์กรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/สายงาน
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๘ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้ ๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ ๒. องค์กรความรู้ที่กระจุกกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย

ยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ	<ol style="list-style-type: none"> มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรม อย่างทั่วถึง ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญในการส่ง บุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม 	<ol style="list-style-type: none"> มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ การส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการ

๓. การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

- ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยการให้ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงาน
- บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญในการพัฒนาคนโดยการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมตามสายงานเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ให้แก่ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น
- พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้ง ไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

- กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
- การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
- พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน

อุปสรรค (Threat : T)

- กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
- พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
- งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
- งบประมาณในการพัฒนา มุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน

๔. ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไป และความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับรวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตัวบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

๕. ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
๔. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบายและกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม
๖. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

๖. ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก(positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน(process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

๗. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๗๔ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

ดังนั้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - หลักสูตรการฝึกอบรม สัมมนา พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่
 - หลักสูตรเทคนิคการบริการ
 - หลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านคอมพิวเตอร์เบื้องต้น
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
 - หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
 - หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
 - หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
 - หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข
 - หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
 - หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
 - หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
 - หลักสูตรนิติกร
 - หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
 - หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
 - หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
 - หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
 - หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
 - หลักสูตรนายช่างโยธา
 - หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข
 - หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
 - หลักสูตรนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
 - หลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
 - หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภา
 - หลักสูตรเลขานุการสภา
 - หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๑. วิธีการพัฒนาบุคลากร อบท.

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑.๑ การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๑.๒ การฝึกอบรมอาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสงคราม หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่นตามความจำเป็นและเหมาะสม

๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน อาจดำเนินงานในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจ และเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงครามหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ การสอนงานให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๑.๖ การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๑.๗ การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๒. ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ตามตาราง

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพรงพางจะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปีในแต่ละปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
 - ๑.๑ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียม และค่าลงทะเบียนฝึกอบรมสัมมนา
 - ๑.๒ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและลงทะเบียนต่าง ๆ
 - ๑.๓ แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ
 - ค่าธรรมเนียมและลงทะเบียนต่าง ๆ
 - ค่าใช้จ่ายในการจัดทำโครงการฝึกอบรม และสัมมนา ให้ความรู้ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระเบียบ ข้อกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจและบุคลากรทางการศึกษา
 - ๑.๔ แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและลงทะเบียนต่าง ๆ
 - ๑.๕ แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและลงทะเบียนต่าง ๆ

ส่วนที่ ๖

การติดตามและการประเมินผล

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
ปลายโพงพาง ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง | ประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | กรรมการ |
| ๓. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตาม
ประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผล
ต่อนายกองการบริหารส่วนตำบลโดยอาจกำหนดวิธีการประเมินผลดังนี้หรือตามความเหมาะสม เช่น

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา ต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาเพื่อเสนอต่อ
ผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองการบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชา ทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติ งานก่อน
และหลังการพัฒนาตามข้อ ๑ โดยวิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) การใช้แบบสอบถาม แบบประเมินก่อน/ หลังการเข้ารับการอบรม และติดตาม
ประเมินผลภายหลังการพัฒนา ตามแบบประเมินที่กำหนด

๒) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ การสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การทดสอบ

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงาน มาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความ
ต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมิน ไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผล สัมฤทธิ์
การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี
โดย LPA ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ทุกด้าน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามข้อ ๒๖๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายบุญเลิศ ตันประเสริฐ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปลายโพงพาง