แผนพัฒนาบุคลากร
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัย
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อทำให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้านการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัยจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร และให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้ทราบและถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลทะเมนชัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดได้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ พัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกันการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมายนโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชนเช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่นจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเยี่ยมจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๕๑ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัย ในการปฏิบัติงานราชการและบริหารประชาชนได้อย่างมี่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัย ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัย

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัย

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัย อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริหารประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

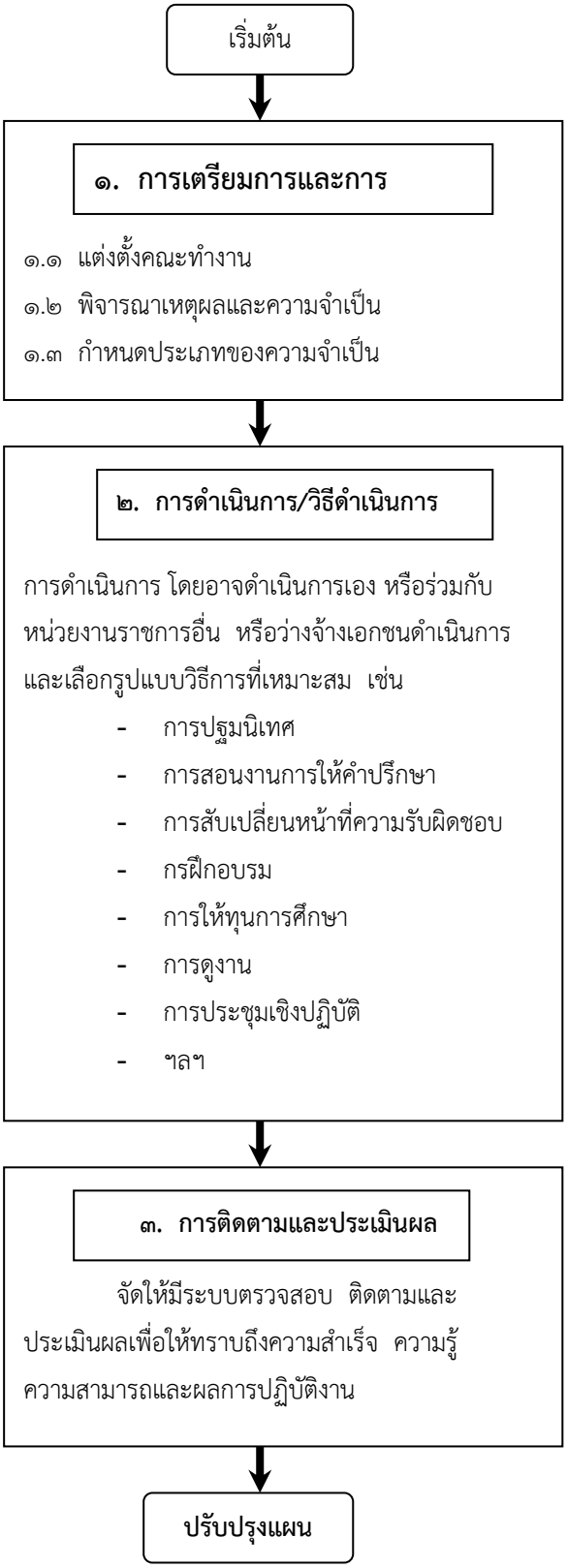
๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนาเป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่นหรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



๕. การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของบุคลากร

๕.๑ สภาพทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัยเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการประกาศ จัดตั้งเป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๕ ตำบลทะเมนชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอลำปลายมาศ ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือประมาณ ๑๓.๕ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๔๓.๗๕ ตารางกิโลเมตร ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัย ตั้งอยู่ที่สาธารณะประโยชน์ มีเนื้อที่ จำนวน ๑๐ ไร่ หรือ ๔,๐๐๐ ตารางวา โดยแบ่งเขตการปกครอง ดังนี้

หมู่ที่ ๔	บ้านหนองม่วง	หมู่ที่ ๖	บ้านบริหารชนบท
หมู่ที่ ๘	บ้านหนองไทร	หมู่ที่ ๙	บ้านหนองบัว
หมู่ที่ ๑๐	บ้านหนองม่วงน้อย	หมู่ที่ ๑๑	บ้านหนองน้ำขุ่น
หมู่ที่ ๑๒	บ้านบุตาริด	หมู่ที่ ๑๕	บ้านหนองม่วงใต้
หมู่ที่ ๑๖	บ้านน้อยพัฒนา	หมู่ที่ ๑๗	บ้านใหม่อัมพวัน

โดยมีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ ติดตำบลตลาดโพธิ์ ตำบลบุโพธิ์ ตำบลเมืองแฝก อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศใต้ ติดตำบลแสลงพัน ตำบลหนองบัวโคก อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันออก ติดตำบลหนองตาด ตำบลพระครู อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันตก ติดตำบลหนองคู อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

พื้นที่ของตำบลทะเมนชัย ส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นที่ราบ ซึ่งพื้นที่ทางด้านตะวันออกจะมีความสูงมากกว่าทางด้านตะวันตก ดังนั้นจะลาดเทจากด้านตะวันออกมายังด้านตะวันตก พื้นที่ภายในเขตตำบลทะเมนชัย ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เพื่อการเกษตรไม่มีพื้นที่ป่าไม้ที่เป็นพื้นที่ป่าสงวน แห่งชาติ แต่จะมีเพียงที่สาธารณะประโยชน์ในบางพื้นที่ คือบ้านหนองม่วงน้อย บ้านหนองม่วงใต้ บ้านหนองไทร

ลักษณะภูมิอากาศของตำบลทะเมนชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จัดอยู่ในลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อน ลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อนนี้ แบ่งได้ ๓ ฤดู

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือน พฤษภาคม - ตุลาคม โดยได้รับอิทธิพลจากร่องอากาศต่ำจากพายุโซนร้อนทำให้มีอากาศชุ่มชื้นและฝนตกชุก

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือน พฤศจิกายน - มกราคม โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งจะพัดเอาความหนาวเย็นและความแห้งแล้งมาก

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ – กลางเดือนพฤษภาคม ซึ่งจะมีอากาศร้อนและ อบอ้าว

จำนวนประชากรในพื้นที่รวมทั้งสิ้น ๕,๓๘๔ คน แยกเป็น ชาย ๒,๖๔๔ คน หญิง ๒,๗๔๐ คน

โครงสร้างการบริหารงาน

ฝ่ายการเมือง

คณะผู้บริหาร

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วันดำรงตำแหน่ง
๑.	นายทองอยู่ อินทรกำแหง	นายก อบต.ทะเมนชัย	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๒.	นายวสวัตติ์ ทองสิริเรืองชัย	รองนายก อบต.ทะเมนชัย	๒ ธันวาคม ๒๕๕๖
๓.	นางสมบัติ สีดาสะมา	รองนายก อบต.ทะเมนชัย	๒ ธันวาคม ๒๕๕๖
๔.	นายชัยศิลป์ มีศรี	เลขานุการ นายก อบต.ทะเมนชัย	๒ ธันวาคม ๒๕๕๖

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วันดำรงตำแหน่ง
๑.	นายแสงเพ็ชร์ เชือบรัมย์	ประธานสภา อบต.ทะเมนชัย	๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๒.	นายสมพร พูนนอก	รองประธานสภา อบต.ทะเมนชัย	๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๓.	นางสร้อย อินทะเว	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๔	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๔.	นางสุทิพย์ กุตาวัน	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๖	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๕.	นางวิภาวรรณ วันจันทร์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๖	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๖.	นายไสว คะโลรัมย์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๘	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๗.	นายสมศักดิ์ เมืองแพน	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๘	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๘.	นายไพรินทร์ ชินรัมย์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๙	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๙.	นายสมบัติ ทราบรัมย์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๐	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๑๐.	นางสาวกองเงิน พุ่มพวง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๐	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๑๑.	นายนนทกร ดวงทอง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๑	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๑๒.	นางสายทอง ชารีคาน	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๑	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๑๓.	นายดี แซกรัมย์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๒	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๑๔.	นายสนั่น แซมรัมย์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๒	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๑๕.	นายทวีศักดิ์ บุตดาวัน	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๕	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๑๖.	นายปัญจพล แสนรัมย์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๕	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๑๗.	นายวิชัย เชิกรัมย์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๖	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๑๘.	นายจำนงค์ ทราบรัมย์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๖	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
๑๙.	นายวิชาญ เพ็งพระจันทร์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๗	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

ฝ่ายข้าราชการประจำ

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๘ คน โดยแบ่งเป็น

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๘ คน

๒. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน

๓. พนักงานจ้าง จำนวน ๙ คน

๖. วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัย กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กร และภายนอกองค์กรให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัยได้วิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) โดยใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในแนวทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย ซึ่งจุดแข็ง – จุดอ่อนสำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามภารกิจหน้าที่ เกิดการบูรณาการและความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างรวดเร็ว องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัยจึงได้กำหนดแนวทางในการวิเคราะห์จุด

แข็ง – จุดอ่อนขององค์กร เพื่อใช้สำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ดังนี้

จุดแข็ง

๑. มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรในองค์กรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

๒. มีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรได้รับความรู้ในด้านต่าง ๆ โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อีกทั้งยังให้บุคลากรได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานอื่น ๆ และเป็นการเปิดโลกทัศน์ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ อีกทั้งยังได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร และการยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๔. มีช่องทางสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

จุดอ่อน

๑. บุคลากรบางส่วนยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบและความกระตือรือร้นในการทำงาน

๒. บุคลากรในองค์กรน้อยไม่เพียงพอกับงาน ทำให้การปฏิบัติภารกิจหน้าที่ยังไม่ค่อยบรรลุวัตถุประสงค์

๓. บุคลากรในองค์กรบางส่วนยังไม่ทราบบทบาทของตนเองเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๔. ในองค์กรยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่

โอกาส

๑. รัฐบาลกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นบางส่วน

๓. รัฐบาลส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และมีการเชื่อมโยงเครือข่าย

๔. แนวคิดการบริหารราชการแบบบูรณาการ และการปฏิรูประบบราชการทำให้เกิดประสิทธิภาพ

อุปสรรค

๑. กฎ ระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อย ๆ ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน

๒. ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการตามแผน

๓. การกระจายอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลขาดความชัดเจน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานขาดการประสานและความเข้าใจในภารกิจที่ถ่ายโอน

๔. รายได้ไม่เพียงพอต่อการบริการที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก้ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานด้านคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘. การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัย

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัยได้สำรวจข้อมูลจากพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายตำแหน่ง โดยได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรจำนวน ๒๕ ราย จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด ๒๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๘ ของบุคลากรทั้งหมด ดังนี้

หลักสูตร/แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑. การพัฒนาความชำนาญการ

๑.๑ จัดให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้เข้ารับการศึกษาอบรมหรือเข้าร่วมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส

๑.๒ เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

๑.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน (ถ้ามี)

๒.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๒.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๓. มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๓.๑ จัดโครงการส่งเสริมบุคลากรเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัย โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น วันปีใหม่ เป็นต้น และมีการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อมอบรางวัลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีการประกาศเกียรติคุณหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ความขยันในการปฏิบัติงานราชการ
- มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- มีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานเป็นขวัญใจองค์การบริหารส่วนตำบล
- การมีส่วนร่วมในการทำงาน อุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๓.๒ จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพนักงาน การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

๙. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๙.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัย กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรดังนี้

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
๕) หลักสูตรด้านการบริหาร
๖) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๙.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัยจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงานเป็นต้น นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัย จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นๆและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัยเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

๑) การปฐมนิเทศ
๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
๓) การอบหมายงาน / การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
๔) การฝึกอบรม
๕) การให้ทุนการศึกษา
๖) การดูงาน
๗) การประชิมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา

๑๐. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัย จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบ ก่อน – หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓) การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัยส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

๑๑. บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ อบต.และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	- พนักงาน/ลูกจ้างที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	-พนักงานที่บรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ดีตามที่ได้รับมอบหมาย	งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.
๒	โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	-เพื่อพัฒนาความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	-พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง/ลูกจ้างประจำ	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	-บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนและดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.
๓	โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน	-เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	-คณะผู้บริหาร -ส.อบต./กำนัน/ผญบ. -พนักงานส่วนตำบล	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	-ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงานในองค์กรได้อย่างดี	งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.
๔	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม ผู้บริหาร(จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	-เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	-พัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	-มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ
๕	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	-เพื่อพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงานในหน้าที่	-พนักงาน/ลูกจ้างในหน่วยงานทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	-มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ

๑๑. บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ต่อ)

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๖	โครงการพัฒนามาตรฐานหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฐมวัย	-เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารจัดการศึกษา	-บุคลากรในสังกัด	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	-ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจทักษะและประสับการณ์ในการจัดการด้านการศึกษา	กองการศึกษาฯ
๗	โครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพพนักงานกองคลัง	-เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและดูงานเทศบาล/อบต.ต้นแบบ	-บุคลากรในสังกัดกองทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	-ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กองคลัง
๘	โครงการพัฒนาศักยภาพและศึกษาดูงานของบุคลากรในสังกัดสำนักปลัด	ทักษะและขีดความสามารถในการกปฏิบัติงาน	สำนักปลัด ทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	-ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้และประสบการณ์ต่างๆและสามารถนำมาพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.
๙	โครงการฝึกอบรมให้ความรู้พนักงานด้านการจัดเก็บภาษี	-เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษี	-บุคลากรในสังกัดฝ่ายพัฒนารายได้ กองคลัง	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	-พนักงานได้รับความรู้และสามารถจัดเก็บภาษีได้ตามเป้าหมาย	งานจัดเก็บรายได้ กองคลัง
๑๐	โครงการศึกษาดูงานระบบบัญชีและงานพัสดุ	-เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและทักษะในการดำเนินงาน	บุคลากรในสังกัดฝ่ายการเงินและบัญชี กองคลัง	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	-พนักงานมีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำประสบการณ์ที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ	งานการเงินและบัญชี กองคลัง

๑๑. บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ต่อ)

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองสวัสดิการสังคม	-เพื่อพัฒนาบุคลากรในส่วนสวัสดิการสังคมให้มีการพัฒนาด้านการพัฒนาทักษะความสามารถในการช่วยเหลือสังคม	พนักงาน/เจ้าหน้าที่กองสวัสดิการสังคมหรือผู้รับผิดชอบ	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	พนักงาน/เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ทักษะในการช่วยเหลือสังคมมากขึ้น	กองสวัสดิการสังคม
๑๒	โครงการอื่นๆที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์			เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.

หมายเหตุ : บางโครงการหรือบางหลักสูตรอาจบูรณาการจัดทำร่วมกันได้ในแต่ละส่วนราชการ เช่น โครงการอบรมหรือโครงการศึกษาดูงาน เป็นต้น