

แผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลพะเยา
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้านการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหะเมนชัยจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร และให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้ทราบและถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลทะเลเมนชัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดได้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ พัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมายนโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชนเช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

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

(๕) ด้านศีลธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่นจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย ในการปฏิบัติงานราชการและบริหารประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อบริหารประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

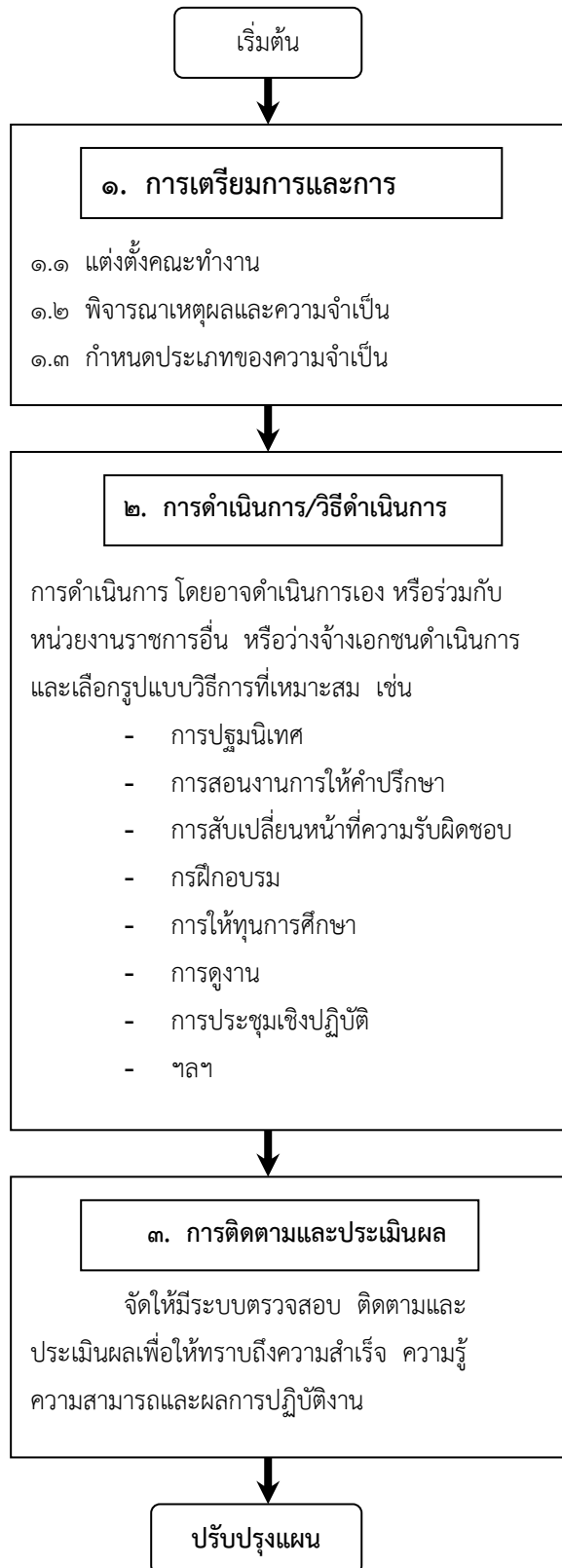
๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

- ๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น
- ๒) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชามั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



๕. การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของบุคลากร

๕.๑ สภาพทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการประกาศ จัดตั้งเป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๕ ตำบลทะเลเมนชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอลำปลายมาศ ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือประมาณ ๑๓.๕ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๔๓.๗๕ ตารางกิโลเมตร ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย 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	ติดตำบลหนองตาต ตำบลพระครู อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันตก	ติดตำบลหนองคู อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

พื้นที่ของตำบลทะเลเมนชัย ส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นที่ราบ ซึ่งพื้นที่ทางด้านตะวันออกจะมีความสูงมากกว่าทางด้านตะวันตก ดังนั้นจะลาดเทจากด้านตะวันออกมายังด้านตะวันตก พื้นที่ภายในเขตตำบลทะเลเมนชัย ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เพื่อการเกษตรไม่มีพื้นที่ป่าไม้ที่เป็นพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ แต่จะมีเพียงที่สาธารณะประโยชน์ในบางพื้นที่คือบ้านหนองม่วงน้อย บ้านหนองม่วงใต้ บ้านหนองไทร

ลักษณะภูมิอากาศของตำบลทะเลเมนชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จัดอยู่ในลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อน ลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อนนี้ แบ่งได้ ๓ ฤดู

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือน พฤษภาคม - ตุลาคม โดยได้รับอิทธิพลจากร่องอากาศต่ำจากพายุโซนร้อนทำให้มีอากาศชุ่มชื้นและฝนตกชุก

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือน พฤศจิกายน - มกราคม โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งจะพัดเอาความหนาวเย็นและความแห้งแล้งมาก

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ - กลางเดือนพฤษภาคม ซึ่งจะมีอากาศร้อนและ อบอุ่น
จำนวนประชากรในพื้นที่รวมทั้งสิ้น ๕,๔๕๕ คน แยกเป็น ชาย ๒,๖๘๗ คน หญิง ๒,๗๖๘ คน

โครงสร้างการบริหารงาน

ฝ่ายการเมือง

คณะผู้บริหาร

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วันดำรงตำแหน่ง
๑.	นายทองอยู่ อินทรกำแหง	นายก อบต.ทะเลเมนชัย	๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
๒.	นายอำพล พรหมน้อย	รองนายก อบต.ทะเลเมนชัย	๑๔ มกราคม ๒๕๖๕
๓.	นายเรียน แสนรัมย์	รองนายก อบต.ทะเลเมนชัย	๑๔ มกราคม ๒๕๖๕
๔.	นายชัยศิลป์ มีศรี	เลขานุการ นายก อบต.ทะเลเมนชัย	๑๔ มกราคม ๒๕๖๕

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วันดำรงตำแหน่ง
๑.	นายแสงเพชร เชื้อบรัมย์	ประธานสภา อบต.ทะเลเมนชัย	๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
๒.	นายประชิด แสงรัมย์	รองประธานสภา อบต.ทะเลเมนชัย	๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
๓.	นางวิภาวรรณ วันจันทร์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๖	๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
๔.	นายคล้าย ประจักษ์กลาง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๘	๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
๕.	นายสมพร พูนนอก	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๙	๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
๖.	นายสมบัติ ทราบรัมย์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๐	๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
๗.	นางสายทอง ชารีคาน	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๑	๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
๘.	นายทองดำ ผักชุมแสง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๒	๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
๙.	นายทวีศักดิ์ บุตดาวัน	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๕	๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
๑๐.	นายสวรรค์ ดีรัมย์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๗	๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

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

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

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยได้วิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) โดยใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในแนวทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย ซึ่งจุดแข็ง – จุดอ่อนสำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามภารกิจหน้าที่ เกิดการบูรณาการและความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างรวดเร็ว องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยจึงได้กำหนดแนวทางในการวิเคราะห์จุดแข็ง – 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 สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบ

ต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ 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 ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานด้านคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘. การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัยได้สำรวจข้อมูลจากพนักงานส่วนตำบล 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 ได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส

๑.๒ เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

๑.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน (ถ้ามี)

๒.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๒.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๓. มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๓.๑ จัดโครงการส่งเสริมบุคลากรเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น วันปีใหม่ เป็นต้น และมีการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อมอบรางวัลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีการประกาศเกียรติคุณหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ความขยันในการปฏิบัติงานราชการ
- มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- มีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานเป็นขวัญใจองค์กรการบริหารส่วนตำบล
- การมีส่วนร่วมในการทำงาน อุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๓.๒ จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพนักงาน การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

๙. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๙.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

๕) หลักสูตรด้านการบริหาร

๖) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๙.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นๆ และดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือ องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

๑) การปฐมนิเทศ

๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๓) การอบหมยงาน / การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

๔) การฝึกอบรม

๕) การให้ทุนการศึกษา

๖) การดูงาน

๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา

๑๐. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบ ก่อน – หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓) การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

๑๑. บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ อบต.และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	- พนักงาน/ลูกจ้างที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-พนักงานที่บรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ดีตามที่ได้รับมอบหมาย	งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.
๒	โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	-เพื่อพัฒนาความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	-พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง/ ลูกจ้างประจำ	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนและดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.
๓	โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน	-เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	-คณะผู้บริหาร -ส.อบต./กำนัน/ผญบ. -พนักงานส่วนตำบล	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงานในองค์กรได้อย่างดี	งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.
๔	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม ผู้บริหาร(จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	-เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	-พัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ
๕	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	-เพื่อพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงานในหน้าที่	-พนักงาน/ลูกจ้างในหน่วยงานทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ

๑๑. บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ต่อ)

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๖	โครงการพัฒนามาตรฐานหลักสูตร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฐมวัย	-เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ทักษะ ประสบการณ์ใน การบริหารจัดการศึกษา	-บุคลากรในสังกัด	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร หรือโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจทักษะและประสั บัติในการจัดการด้าน การศึกษา	กองการศึกษาฯ
๗	โครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพ พนักงานกองคลัง	-เพื่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานและดูงาน เทศบาล/อบต.ต้นแบบ	-บุคลากรในสังกัดกอง ทุกคน	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร หรือโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	กองคลัง
๘	โครงการพัฒนาศักยภาพและศึกษาดู งานของบุคลากรในสังกัดสำนักปลัด	ทักษะและขีด ความสามารถในการก ปฏิบัติงาน	สำนักปลัด ทุกคน	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร หรือโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ และประสบการณ์ต่างๆและ สามารถนำมาพัฒนาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.
๙	โครงการฝึกอบรมให้ความรู้พนักงาน ด้านการจัดเก็บภาษี	-เพื่อเพิ่มศักยภาพและ ประสิทธิภาพในการจัดเก็บ ภาษี	-บุคลากรในสังกัดฝ่าย พัฒนารายได้ กองคลัง	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-พนักงานได้รับความรู้และ สามารถจัดเก็บภาษีได้ตาม เป้าหมาย	งานจัดเก็บรายได้ กองคลัง
๑๐	โครงการศึกษาดูงานระบบบัญชีและ งานพัสดุ	-เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ และทักษะในการ ดำเนินงาน	บุคลากรในสังกัดฝ่าย การเงินและบัญชี กอง คลัง	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำประสบการณ์ที่ ได้มาใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ	งานการเงินและบัญชี กองคลัง

๑๑. บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ต่อ)

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองสวัสดิการสังคม	-เพื่อพัฒนาบุคลากรในส่วนสวัสดิการสังคมให้มีความรู้ความสามารถในการช่วยเหลือสังคม	พนักงาน/เจ้าหน้าที่กองสวัสดิการสังคมหรือผู้รับผิดชอบ	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	พนักงาน/เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ทักษะในการช่วยเหลือสังคมมากขึ้น	กองสวัสดิการสังคม
๑๒	โครงการอื่นๆที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์			เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖		งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.

หมายเหตุ : บางโครงการหรือบางหลักสูตรอาจบูรณาการจัดทำร่วมกันได้ในแต่ละส่วนราชการ เช่น โครงการอบรมหรือโครงการศึกษาดูงาน เป็นต้น