

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
(ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)



องค์การบริหารส่วนตำบลยางหัก
อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างหักค้ำนึ่งถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ดำเนินการรวมทั้ง ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการเมือง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลยางหัก

สิงหาคม ๒๕๕๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒	
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๒
๓. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรองค์กรการบริหารส่วนตำบลยางหัก	๒
๔. การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนากุศลกรด้วยเทคนิค SWOT Analsis	๔
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร องค์กรการบริหารส่วนตำบลยางหัก	๕
ส่วนที่ ๓	
๖. หลักสูตรการพัฒนากุศลกร	๑๐
๗. ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนากุศลกรตามแผนพัฒนากุศลกร	๑๓
ส่วนที่ ๔	
๘. วิธีการพัฒนากุศลกรองค์กรการบริหารส่วนตำบลยางหัก	๑๗
ส่วนที่ ๕	
๙. การติดตามและประเมินผล	๑๗

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนากุศลกรองค์กรการบริหารส่วนตำบล
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนากุศลกรองค์กรการบริหารส่วนตำบล

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยางหัก อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

ส่วนที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้วงอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสมต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำโดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๕ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลยางหัก จึงได้หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

ส่วนที่ ๒

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด

๒. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๓. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๔. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๖. เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เป้าหมายการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ

๑. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒. เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องลดปัญหาในการปฏิบัติงานโดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม

๓. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

๔. เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

๕. เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ ความสามารถด้านการบริหารให้แก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะผู้บริหารส่วนตำบลอย่างหัก

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างหัก ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาคณะผู้บริหารส่วนตำบล ความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลยางหัก
“ทันสมัย ร่วมใจประสาน บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม”

ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งในเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลยางหักตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

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

เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลยางหักจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยางหักทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยางหักสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ

- ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลยางหักมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยางหักได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางหัก มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา

๒. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต

๓. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ

๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง บางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร

๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน

๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน

๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน

๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย

๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด

๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่า

การพัฒนาคน

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร

๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของतालบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลยางหัก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนากระบวนการ

หน่วยงานต่างๆในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางหัก

- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล
อย่างหัก
๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงาน
ภายใน/ภายนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

- ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น
(หลักสูตรกลาง)
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ
(หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

- ๑.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการ
พัฒนากำลังคน
๑.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อ
สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ใน องค์กร</p> <ul style="list-style-type: none">● การดำเนินงานของ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และยุทธศาสตร์● การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวที วิชาการข้าราชการรู้ทันการ เปลี่ยนแปลง	<ul style="list-style-type: none">● จำนวนครั้งการประชุมของ คณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างหัก● จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการ ข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	<ul style="list-style-type: none">● จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนด แนวทางและการดำเนินงานพัฒนา ระบบราชการและยุทธศาสตร์การ พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างหัก● จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุก เดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานพัฒนาระบบราชการ หน่วยงานต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลยางหัก</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ● การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร ● การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร ● การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรเทศบาล 	<ul style="list-style-type: none"> ● หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางหักมีแผนปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ แล้วเสร็จ ● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น (Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ● มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน ● มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ● มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางหัก 	<ul style="list-style-type: none"> ● ส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางหักมีแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ● ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น (Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ● จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
<p>๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด ● การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ ● มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> ● ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที ● จังหวัดเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบ การแต่งตั้งข้าราชการระดับหัวหน้า ส่วนราชการประจำจังหวัดต่อส่วนราชการต้นสังกัด

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<ul style="list-style-type: none"> ● การดำเนินทางวินัย ● การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการดำเนินการทางวินัย ● มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัดได้ตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง 	<ul style="list-style-type: none"> ● นายกอบต.สามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด ● ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด
<p>๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ ● โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ ● โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ ● มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศตามความต้องการขององค์กร ● มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อเพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right) ● ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กรโดยการสนับสนุนทุนของส่วนราชการต้นสังกัด, ทุนส่วนตัว, จังหวัด CEO หน่วยงานส่วนท้องถิ่น/องค์กร และรัฐวิสาหกิจต่างๆ เช่น อบจ./อบต./ธนาคาร/บริษัท/ห้างร้านต่างๆ ในพื้นที่ ● มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอกในต่างประเทศ เช่น อังกฤษ, แคนาดา, และกลุ่มประเทศเอเชีย (กลุ่มประเทศเพื่อนบ้านเพื่อศึกษาและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็น และเป็นประโยชน์กับหน่วยงาน โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง 	<ul style="list-style-type: none"> ● กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัด ส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ 	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐
๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด <ul style="list-style-type: none"> ● โครงการร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางหัก 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการทำโครงการร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางหัก 	<ul style="list-style-type: none"> ● สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางหัก เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<ul style="list-style-type: none"> โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลยางหัก และองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน 	<ul style="list-style-type: none"> มีการจัดทำโครงการร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลยางหัก 	<ul style="list-style-type: none"> จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลยางหัก เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

ข้อมูลจากแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลยางหัก จัดทำแผนฝึกอบรมของบุคลากรภายในสังกัดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้มีความรักองค์กร มุ่งมั่นพัฒนาตนเองและงานอย่างมีคุณภาพและตอบสนองความต้องการและสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชนได้เป็นอย่างดี

เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และตรงกับความต้องการในการพัฒนาตนเองและบุคลากรของหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลยางหักจึงได้จัดทำแบบสอบถามผลสำรวจความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรภายในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางหัก ซึ่งจะได้นำผลจากสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด

จากการสำรวจจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมด ๓๐ คน แบ่งเป็น พนักงานส่วนตำบล ๑๐ คน ลูกจ้างประจำ ๒ คน และพนักงานจ้าง ๑๘ คน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน ๓๐ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ จึงขอสรุปผลที่ได้จากการสำรวจ ดังนี้

๑.ข้อมูลทั่วไป

เพศ	ชาย	คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐
	หญิง	คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐
อายุ	๒๑-๓๐ ปี	คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐
	๓๑-๔๐ ปี	คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐
	๔๑-๕๐ ปี	คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗
	๕๑ ขึ้นไป	คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๓

วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗
	มัธยมศึกษา / ปวช. / ปวส.	คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖๗
	ปริญญาตรี	คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๖๖
	ปริญญาโท	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐
	ปริญญาเอก	คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐
สถานภาพ	พนักงานส่วนตำบล	คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓
	ลูกจ้างประจำ	คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗
	พนักงานจ้าง	คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐

๒. ความต้องการในการฝึกอบรม

หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม

๒.๑ ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน	คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๐๐
๒.๒ ทักษะเฉพาะตำแหน่งตามสายงาน	คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๖๗
๒.๓ ส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน	คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๖๗
๒.๔ ทักษะการเป็นผู้บริหารระดับกลาง/ระดับสูง	คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗
๒.๕ อื่นๆ เช่น อบรมคุณธรรมและจริยธรรม	คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓

๓. สະดวทกัจะเข้ารับการฝึกอบรมในช่วงเดือนใด

๓.๑ เดือนตุลาคม - เดือนธันวาคม	คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐
๓.๒ เดือนมกราคม - เดือนมีนาคม	คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖๗
๓.๓ เดือนเมษายน - เดือนมิถุนายน	คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓
๓.๔ เดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน	คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐

๔. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

หลักสูตรที่ท่านต้องการให้จัดฝึกอบรมให้นอกเหนือจากที่ระบุไว้ข้างต้น

-ไม่มี -

หลักสูตรการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๕๘

องค์การบริหารส่วนตำบลยางหัก จะสามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในช่วงประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ แบ่งออกเป็น ๔ ช่วง ดังต่อไปนี้

๑. ช่วงระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๕๗ - เดือนธันวาคม ๒๕๕๗ มีการฝึกอบรมหลักสูตร ดังนี้
 - หลักสูตรนายกององค์การบริหารส่วนตำบล
 - หลักสูตรเลขานุการนายกองปกครองส่วนท้องถิ่น
 - หลักสูตรเลขานุการสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - หลักสูตรนักบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
- หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
- หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
- หลักสูตรนักบริหารการศึกษา
- หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ
- หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
- หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
- หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ
- หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

๒. ช่วงระหว่างเดือนมกราคม ๒๕๕๘- เดือนมีนาคม ๒๕๕๘ มีการฝึกอบรมหลักสูตร ดังนี้

- หลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- หลักสูตรประธาน/รองประธานองค์การบริหารส่วนตำบล
- หลักสูตรนักบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
- หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
- หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
- หลักสูตรนักบริหารการศึกษา
- หลักสูตรบุคลากร
- หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
- หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
- หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ
- หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ
- หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. ช่วงระหว่างเดือนเมษายน ๒๕๕๘- เดือนมิถุนายน ๒๕๕๘ มีการฝึกอบรมหลักสูตร ดังนี้

- หลักสูตรเลขานุการนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง
- หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
- หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
- หลักสูตรนักบริหารการศึกษา

๔. ช่วงระหว่างเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๘ - เดือนกันยายน ๒๕๕๘ มีการฝึกอบรมหลักสูตร

ดังนี้

- หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
- หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ส่วนที่ ๓

๖. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลยางหัก จึงได้มีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ทั้งในระดับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้บุคลากรทุกคน ทุกตำแหน่งหรือทุกส่วนราชการ ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้การพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแบ่งบุคลากรตามสายงานบริหาร และสายงานปฏิบัติของลักษณะตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบ เอาไว้ดังนี้

๑. คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยตำแหน่ง คือ

๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. เลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. ที่ปรึกษานายกององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยตำแหน่ง คือ

๑. ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. พนักงานส่วนตำบล

- ๓.๑ บริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยตำแหน่ง คือ
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต. ๗)
 ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต. ๖)
- ๓.๒ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยตำแหน่ง คือ
๑. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ๖)
 ๒. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖ว
 ๓. นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว
 ๔. บุคลากร ๓-๕/๖ว
 ๕. นิติกร ๓-๕/๖ว
 ๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒-๔/๕
 ๗. เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕
 ๘. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ๒-๔/๕
- ๓.๓ ส่วนการคลัง ประกอบด้วยตำแหน่ง คือ
๑. หัวหน้าส่วนการคลัง (นักบริหารงานคลัง ๖)
 ๒. นักวิชาการพัสดุ ๓-๕/๖ว
 ๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕
 ๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒-๔/๕
 ๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔/๕
- ๓.๔ ส่วนโยธา ประกอบด้วยตำแหน่ง คือ
๑. หัวหน้าส่วนโยธา (นักบริหารงานช่าง ๖)
 ๒. วิศวกรโยธา ๓-๕/๖ว
 ๓. นายช่างโยธา ๒-๔/๕, ๖
 ๔. ช่างโยธา ๑-๓/๔
 ๕. เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑-๓/๔
- ๓.๕ ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประกอบด้วยตำแหน่ง คือ
๑. หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ๖)
 ๒. นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว
 ๓. ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)

๔. ลูกจ้างประจำ

- ๔.๑ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยตำแหน่ง คือ
๑. เจ้าหน้าที่ธุรการ
- ๔.๒ ส่วนการคลัง ประกอบด้วยตำแหน่ง คือ
๑. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

๕.พนักงานจ้างตามภารกิจ

๕.๑ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยตำแหน่ง คือ

๑. ผู้ช่วยนิติกร
๒. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน
๓. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ

๕.๒ ส่วนการคลัง ประกอบด้วยตำแหน่ง คือ

๑. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้
๒. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
๓. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ
๔. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ

๕.๓ ส่วนโยธา ประกอบด้วยตำแหน่ง คือ

๑. ผู้ช่วยช่างโยธา

๕.๔ ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประกอบด้วยตำแหน่ง คือ

๑. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
๒. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามคุณวุฒิ)

๖.พนักงานจ้างทั่วไป

๖.๑ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยตำแหน่ง คือ

๑. พนักงานขับรถยนต์
๒. คนงานทั่วไป

๖.๒ ส่วนโยธา ประกอบด้วยตำแหน่ง คือ

๑. คนงานทั่วไป

๖.๓ ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วยตำแหน่ง คือ

๑. ผู้ดูแลเด็ก

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ตามตารางแนบท้าย

๗. ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

๑.หลักสูตรความรู้พื้นฐานไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑-๕ ราย	ตุลาคม – กันยายน ของทุกปี	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด/องค์การบริหารส่วนตำบล

๒.หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง(ตามสายงาน)

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	หลักสูตรนักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นักบริหารงาน อบต. จำนวน ๒ ราย	✓	✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	หัวหน้าสำนักงานปลัด จำนวน ๑ ราย			✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔	หลักสูตรบุคลากร	บุคลากร จำนวน ๑ ราย		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๕	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๖	หลักสูตรนิติกร	นิติกร จำนวน ๑ ราย			✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๗	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ราย		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๘	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ ราย	✓		✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน จำนวน ๑ ราย		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๐	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง	หัวหน้าส่วนการคลัง จำนวน ๑ ราย			✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๑	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ ราย		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๒	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย			✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๓	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๔	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย			✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๕	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	หัวหน้าส่วนโยธา จำนวน ๑ ราย	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑๖	หลักสูตรช่างโยธา/นายช่างโยธา	ช่างโยธาและนายช่างโยธา จำนวน ๒ ราย	✓	✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๗	หลักสูตรนักบริหารการศึกษา	หัวหน้าส่วนการศึกษาฯ จำนวน ๑ ราย			✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๘	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๓.หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	หลักสูตรนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	นายกองค์การบริหารส่วน ตำบล จำนวน ๑ ราย	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วน ตำบล	รองนายกองค์การบริหารส่วน ตำบล จำนวน ๒ ราย	✓		✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	หลักสูตรเลขานุการสภา/เลขานุการนายก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	เลขานุการสภา /เลขานุการ นายก จำนวน ๒ ราย	✓	✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๔	หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภา อบต.	ประธานสภา และ รองประธานสภา อบต. จำนวน ๒ ราย	✓	✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๕	หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.	สมาชิกสภา อบต. จำนวน ๑๔ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	หลักสูตรทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง จำนวน ๓๐ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	ผู้บริหาร /พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๖ ราย	✓	✓	✓	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหาร/ สมาชิกสภา อบต. /พนักงาน จำนวน ๕๐ ราย	✓	✓	✓	องค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ ๔

๘. วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างหัก

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดราชบุรีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจ และเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ส่วนที่ ๕

๙. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี โดย core team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

องค์การบริหารส่วนตำบลยางหัก
แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร

แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรภายในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางหัก ทั้งนี้งานบุคคล สำนักงานปลัด จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากที่สุด

๑. ข้อมูลทั่วไป

- เพศ ชาย หญิง
- อายุ ๒๑-๓๐ ปี ๓๑-๔๐ ปี ๔๑-๕๐ ปี ๕๑ ขึ้นไป
- วุฒิการศึกษา ต่ำกว่ามัธยมศึกษา มัธยมศึกษา / ปวช. / ปวส.
 ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก
- สถานภาพ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

๒. ความต้องการในการฝึกอบรม

หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เลือกได้มากกว่า ๑ หลักสูตร)

- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน (บรรจุเข้ารับราชการใหม่)
- ทักษะเฉพาะตำแหน่งตามสายงาน (ระบุ).....
- ส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน (ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์)
- ทักษะการเป็นผู้บริหารระดับกลาง/ระดับสูง (ระบุ).....
- อื่นๆ เช่น อบรมคุณธรรมและจริยธรรม (ระบุ).....

๓. สະดວກທີ່ຈະເຂົ້າຮັບການຝຶກອົບຮົມໃນໜ່ວຍເດືອນໃດ

- มกราคม กุมภาพันธ์ มีนาคม เมษายน
- พฤษภาคม มิถุนายน กรกฎาคม สิงหาคม
- กันยายน ตุลาคม พฤศจิกายน ธันวาคม

๔. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

หลักสูตรที่ท่านต้องการให้จัดฝึกอบรมให้นอกเหนือจากที่ระบุไว้ข้างต้น

.....

.....

.....

.....