



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒



องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง
อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการ พัฒนา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จะสิ้นสุด ลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง มีแผนพัฒนาบุคลากร ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัย อำนาจตามความนัยมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙ /๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง เรื่อง แผนพัฒนา บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายณรงค์ เกษประทุม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ดำเนินการรวมทั้ง ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง



ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๗
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๗
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๘
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๙
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๐
๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐
๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๒๑
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๒๒
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๒
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๒
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๓
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๓.๕ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๖
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๘
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๐
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๓๐
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๓๐
๔.๓ ค่านิยม	๓๐
๔.๔ เป้าประสงค์	๓๐
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๑
ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร	๓๗
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๓๗
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๘
๕.๓ ตัวชี้วัด	๓๘
๕.๓ บทสรุป	๔๐

สารบัญ

หน้า

ภาคผนวก

๔๑

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร
๓. สรุปการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน



ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนของการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ภายใต้กระแสการปฏิรูประบบราชการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล และความผันผวนจากการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่และวิกฤตการณ์ทางธรรมชาติ ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐต้องเผชิญกับบริบทการบริหารจัดการที่มีความซับซ้อน รวดเร็ว และไม่แน่นอนมากยิ่งขึ้น รูปแบบการปฏิบัติงานแบบเดิมอาจไม่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์และความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเผชิญกับบริบทใหม่ที่มีความซับซ้อน รวดเร็ว และมีความไม่แน่นอนมากยิ่งขึ้น รูปแบบการบริหารจัดการแบบเดิมที่เน้นขั้นตอนและลำดับขั้นอาจไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีความตื่นตัว เปิดรับแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ และปรับตัวทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบงาน และกระบวนการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการสมัยใหม่ที่มุ่งเน้น



ความคล่องตัว ความโปร่งใส และการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการปฏิบัติงานจากการทำงานตามหน้าที่ มาเป็นการทำงานเชิงรุกที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบมาตรฐาน และแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จึงได้จัดทำแผนการพัฒนابุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนابุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง มีการพัฒนابุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง มีรอบความรู้ทักษะและสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด

๓) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนابุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนابุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ



๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะสายงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ

๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

๑) การปฐมนิเทศ

๒) การฝึกอบรม

๓) การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ หรือการศึกษาดูงาน

๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ

๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างและการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา ๑๖ (๒) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖ (๔)
- (๓) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๔) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๒) การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖ (๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๕๐ (๔)
- (๕) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ มาตรา ๕๐ (๗)
- (๖) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย มาตรา ๕๐ (๓)
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖ (๑๓)
- (๘) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๓)

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การอนุญาตให้จัดตั้งโรงงาน การบำรุงรักษา แหล่งท่องเที่ยว การส่งเสริมการท่องเที่ยว การส่งเสริมอาชีพ และการลงทุนในระดับชุมชน

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๒๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒



- (๒) ลดปริมาณขยะ นำของที่ใช้แล้วมาหมุนเวียนและนำขยะเข้าสู่ขบวนการผลิตใหม่
- (๓) การติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อมในเขต อบต.

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาโบราณสถาน บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) เผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะ
- (๒) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
- (๓) เน้นความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะสามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง จะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข และด้านการศึกษา เป็นต้น เป็นสำคัญ

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ได้กำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง (ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“พัฒนาโครงสร้างชุมชนเข้มแข็ง แหล่งเรียนรู้วัฒนธรรม ยึดมั่นหลักเศรษฐกิจพอเพียง สิ่งแวดล้อมสะอาดสุขภาพแข็งแรง การศึกษาได้มาตรฐาน”

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งภายในตำบลและเชื่อมโยงระหว่างตำบล

๑.๒. พัฒนาระบบประปาหมู่บ้าน

๑.๓. พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๔. ก่อสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๑.๕. ก่อสร้าง ปรับปรุง ระบบสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการสาธารณสุขและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๑ บริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล ส่งเสริมกิจกรรมคัดแยกขยะ



- ๒.๒ ส่งเสริมกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.๓ ส่งเสริมและป้องกันปัญหาสิ่งแวดล้อม ด้านมลพิษทางอากาศ
- ๒.๔ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเศรษฐกิจพหุภาคี การเกษตรและอุตสาหกรรม

- ๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ภาคการเกษตร ด้านการผลิต เทคโนโลยีสมัยใหม่ การแปรรูปตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓.๒ ส่งเสริมให้ความรู้พัฒนาอาชีพ เพิ่มพูนทักษะ ให้แก่ประชาชน กลุ่มอาชีพตลอดจนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุกภาคส่วนการผลิต
- ๓.๓ ส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ตามศักยภาพของพื้นที่ ตลอดจนส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมอันดีงาม การกีฬา นันทนาการและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๔.๑ การส่งเสริมการศึกษาและเพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา
- ๔.๒ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา
- ๔.๓ การส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๔ การส่งเสริมการกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ๕.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๕.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๕.๓ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการแก้ไขปัญหาสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง และการบริหารจัดการที่ดี

- ๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานท้องถิ่น
- ๖.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม ในระบอบประชาธิปไตย กิจกรรมเทิดทูลสถาบันพระมหากษัตริย์
- ๖.๓ ส่งเสริม พัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการที่ดี
- ๖.๔ การพัฒนาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่สำหรับการปฏิบัติงาน

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆ นั้นได้กำหนดภารกิจหน้าที่ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในหลายๆ ด้าน ซึ่งครอบคลุมและสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข และด้านการศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่



ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
๖. การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
๗. การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางานของบุคลากร โดยเรียงลำดับความสำคัญตามผลการสำรวจสูงสุดของความต้องการของบุคลากรที่ต้องการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางาน ดังนี้

๑. ความต้องการพัฒนาความรู้

- ๑) ความรู้ที่จำเป็นในงาน
- ๒) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๓) ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔) ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์

๒. ความต้องการพัฒนาทักษะ

- ๑) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๒) ทักษะการประสานงาน
- ๓) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๔) ทักษะการบริหารข้อมูล

๓. ความต้องการพัฒนาสมรรถนะ

- ๑) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ๒) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ๓) มุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๔) การทำงานเป็นทีม

๔. ความต้องการพัฒนางาน

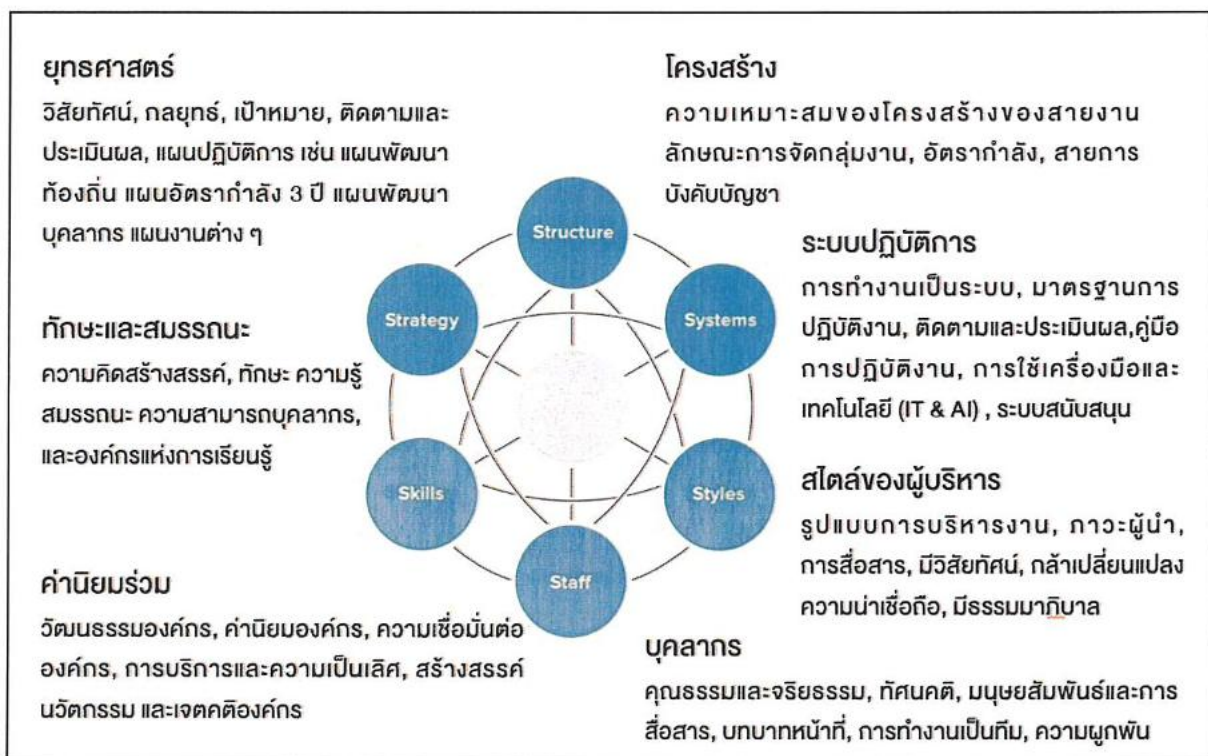
- ๑) งานพัฒนารายได้
- ๒) งานบริหารการศึกษา
- ๓) งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ
- ๔) งานส่งเสริมสุขภาพ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากรเรียงลำดับความสำคัญ อย่างน้อยประเด็นละ ๕ ข้อ ดังนี้

(๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ด้วยกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ ๗ ด้าน เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้แก่ จุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ หากส่วนใดส่วนหนึ่งไม่สอดคล้องก็อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างได้



๑.๑ ยุทธศาสตร์ (Strategy)

ยุทธศาสตร์ เป็นแนวทางหรือแผนการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย โดยสะท้อนทิศทางการพัฒนา การจัดสรรทรัพยากรและการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ดีควรมีความชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และแผนปฏิบัติการต่าง ๆ เช่น แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนอัตรากำลัง ๓ ปี แผนพัฒนาบุคลากร แผนงานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

๑.๒ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง (Structure)

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง คือการจัดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตรากำลัง จำนวนบุคลากร และสายการบังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานเป็นระบบ มี

ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และลดความซ้ำซ้อน โครงสร้างที่เหมาะสมจะช่วยให้การตัดสินใจและการสื่อสารภายในองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ระบบปฏิบัติการ (Systems)

ระบบงาน หมายถึง กระบวนการ ขั้นตอน และเครื่องมือที่องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เช่น ระบบการบริหารงานบุคคล ระบบงบประมาณ ระบบสารสนเทศ ระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ระบบที่ดีควรมีความชัดเจน โปร่งใส มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี (IT & AI) และสนับสนุนการทำงานให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

๑.๔ รูปแบบการบริหารหรือภาวะผู้นำ (Style)

การบริหารหรือภาวะผู้นำ หมายถึง รูปแบบการบริหารจัดการและวัฒนธรรมการทำงานที่ผู้นำองค์กรแสดงออก ไม่ว่าจะเป็นการสั่งการแบบรวมศูนย์ การมีส่วนร่วม หรือการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความน่าเชื่อถือ มีธรรมาภิบาล รูปแบบการบริหารมีผลต่อบรรยากาศการทำงาน แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง

๑.๕ บุคลากร (Staff)

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การพิจารณาด้านบุคลากร ครอบคลุม จำนวนบุคลากร คุณภาพ การจัดสรรกำลังคน การพัฒนา และการสร้างแรงจูงใจ องค์กรที่มีบุคลากรเหมาะสมกับงาน ความผูกพันของบุคลากร คุณธรรมและจริยธรรม ทักษะต่อการดำเนินงาน มนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร ที่ดี บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่จะสามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๖ ทักษะและความรู้ ความสามารถ หลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Skills)

ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากร ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างมีประสิทธิภาพและบุคลากรได้รับการพัฒนา

๑.๗ ค่านิยมร่วม (Shared Values)

ค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรม เจตคติหลักที่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างยึดถือร่วมกัน ถือเป็นศูนย์กลางของโมเดล ๗S เพราะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจ และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ค่านิยมที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน จะช่วยสร้างเอกภาพและความผูกพันภายในองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง

(๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ด้วยกรอบแนวคิด PESTEL เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในมิติต่าง ๆ ที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้โดยตรง แต่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ได้แก่ โอกาส (Opportunities) และ อุปสรรค (Threats) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

P	E	S	T	L	E
Political	Economical	Social	Technological	Legal	Environmental
- การเมือง - การปกครอง - นโยบายของรัฐบาล - นโยบายของรัฐ - ยุทธศาสตร์ชาติ - SDGs - แผนสภาพัฒน์ที่ 13 - แผนจังหวัด/อำเภอ	- สถานการณ์ - การการค้า - สถานการณ์ - เศรษฐกิจ - การเงิน - ค่าครองชีพ - ระบบภาษี - การตลาด	- วัฒนธรรม - ความเชื่อ - ศาสนา - ภาษา - ชีวิตความเป็นอยู่ - สื่อ - ทัศนคติ - การมีส่วนร่วม	- นวัตกรรม - การสื่อสาร - ไก่รณนาคณ - การถ่ายทอด - เทคโนโลยี - Social Media - ระบบปฏิบัติการ - AI - e-Service	- รรณ. - พรบ./พรณ - กฎกระทรวง - ระเบียบ/ข้อบังคับ - กฎหมายในอนาคด	- สิ่งแวดล้อมทั่วไป - กริพยารน้ำ - กริพยารดิน - กริพยารป่า - สถานการณ์ไฟป่า - สถานการณ์ฝุ่น - โรคระบาด - วิกฤตการณ์และ - สถานการณ์ฉุกเฉิน

๒.๑ ปัจจัยด้านการเมืองและนโยบายรัฐ (Political)

ปัจจัยด้านการเมืองเกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐบาล ทิศทางการพัฒนาประเทศ การกระจายอำนาจ และความมั่นคงทางการเมือง ซึ่งมีผลต่อบทบาทหน้าที่และงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง เช่น นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น การกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือโครงการสำคัญของรัฐบาลที่ต้องดำเนินการผ่านท้องถิ่น หากนโยบายรัฐมีความต่อเนื่องและชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานของท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีทิศทาง แต่หากมีความเปลี่ยนแปลงบ่อย อาจทำให้การวางแผนระยะยาวมีความยากลำบาก

๒.๒ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic)

สภาพเศรษฐกิจมีผลโดยตรงต่อรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ทั้งรายได้จากภาษีท้องถิ่น การจัดเก็บค่าธรรมเนียม และเงินอุดหนุนจากรัฐ หากเศรษฐกิจขยายตัว รายได้ของท้องถิ่นก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ส่งผลให้สามารถดำเนินโครงการพัฒนาได้มากขึ้น แต่ในช่วงเศรษฐกิจชะลอตัว รายได้อาจลดลง ขณะที่ความต้องการบริการสาธารณะเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความท้าทายด้านการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง

๒.๓ ปัจจัยด้านสังคมและประชากร (Social)

โครงสร้างประชากร ค่านิยม ความเชื่อ วิถีชีวิต และความต้องการของประชาชน เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดทิศทางการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง เช่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม การย้ายถิ่นฐาน หรือความคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตและบริการสาธารณะ การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเหล่านี้ทำให้องค์กรต้องปรับรูปแบบบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

๒.๔ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological)

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล AI มีผลต่อรูปแบบการบริหารงานและการให้บริการของท้องถิ่น เช่น การพัฒนาระบบบริการประชาชนออนไลน์ ระบบฐานข้อมูลกลาง ระบบบริหารงานอิเล็กทรอนิกส์ หรือการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเมืองอัจฉริยะ (Smart City) หากท้องถิ่นสามารถปรับตัวและนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความโปร่งใสในการให้บริการ

๒.๖ ปัจจัยด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ (Legal)

กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ เป็นกรอบที่กำหนดอำนาจหน้าที่ วิธีการดำเนินงาน และข้อจำกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ เช่น กฎหมายว่าด้วยการกระจายอำนาจ กฎหมายการคลังท้องถิ่น กฎหมายพัสดุ หรือระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายหรือข้อกำหนดใหม่ ๆ อาจส่งผลกระทบต่อขั้นตอนการทำงาน งบประมาณ และรูปแบบการให้บริการของท้องถิ่น

๒.๕ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental)

สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น ภูมิอากาศ ทรัพยากรธรรมชาติ มลภาวะ หรือภัยพิบัติ มีผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น ปัญหาน้ำท่วม ภัยแล้ง ขยะมูลฝอย หรือมลพิษทางอากาศ ซึ่งล้วนเป็นภารกิจสำคัญที่ท้องถิ่นต้องรับผิดชอบ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศยังทำให้ท้องถิ่นต้องวางแผนรับมือกับความเสี่ยงในระยะยาว

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ขององค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ผ่านกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ได้และควรดำรงไว้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ผ่านกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ผ่านกรอบแนวคิด PESTEL ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ได้และองค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ผ่านกรอบแนวคิด PESTEL ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. โครงสร้างองค์กรและการบริหารงานที่ชัดเจน มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และกระจายอำนาจการตัดสินใจอย่างเหมาะสม ทำให้การให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็ว ใกล้ชิด และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดี ๒. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและบุคลากร รวมถึงประสานงานกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. บุคลากรมีศักยภาพและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญตรงตามสายงาน มีอัตรากำลังเพียงพอ และได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ทำให้เข้าใจบริบทและให้บริการได้ตรงจุด ๔. การนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานตามนโยบาย ช่วยเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการประชาชน ๕. แผนพัฒนาท้องถิ่นและงบประมาณที่มีความยืดหยุ่น มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ครอบคลุม สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและนำไปปฏิบัติได้จริง ประกอบกับท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงบประมาณและได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นตามกฎหมายกระจายอำนาจ ทำให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้ตามเป้าหมาย	๑. บุคลากรไม่เพียงพอและขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับภารกิจและโครงสร้างองค์กร โดยเฉพาะสายงานเฉพาะด้าน ประกอบกับมีการโอนย้ายบ่อยครั้ง ส่งผลให้ขาดความรู้ ประสบการณ์ และความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ๒. การบริหารจัดการขาดการบูรณาการและระบบติดตามผล การทำงานระหว่างส่วนราชการยังแยกส่วน ขาดการประสานงาน เพิ่มขึ้นตอนโดยไม่จำเป็น และไม่มี การติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน ๓. บุคลากรขาดความรู้ที่เป็นระบบ วินัย และแรงจูงใจในการทำงาน เจ้าหน้าที่ขาดองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับงาน ขาดความตระหนักและความรับผิดชอบ รวมถึงขาดระเบียบวินัยที่ดี และองค์กรยังไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กร คุณธรรม จริยธรรม ที่ช่วยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเพียงพอ ๔. งบประมาณไม่เพียงพอและการบริหารการเงินขาดประสิทธิภาพ งบประมาณมีจำกัดทั้งในการจัดบริการสาธารณะ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อีกทั้งการเบิกจ่าย การประมาณการรายรับ-รายจ่าย และการจัดเก็บภาษียังไม่สามารถทำได้เท่าที่ควร ๕. ระบบฐานข้อมูลและความรู้ด้านเทคโนโลยียังไม่พัฒนาเพียงพอ ขาดการจัดเก็บระบบฐานข้อมูลที่เป็นระบบ และบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในเทคนิคและ เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลและการกระจายอำนาจเอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น นโยบายภาครัฐสนับสนุนการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกระจายอำนาจและมอบภารกิจให้ท้องถิ่นมากขึ้น รวมถึงนโยบายด้านสวัสดิการสังคมและการแก้ไขปัญหาความยากจนที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน ๒. หน่วยงานส่วนกลางสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีหลักสูตรฝึกอบรมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ช่วยเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ๓. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และยังช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าเกษตรในพื้นที่ ๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนและความเข้มแข็งของชุมชน ประชาชนให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนมีความเกื้อกูลกัน ไม่มีความขัดแย้ง และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ๕. ศักยภาพด้านเศรษฐกิจและทรัพยากรในพื้นที่ พื้นที่มีผลผลิตทางการเกษตรที่เป็นพืชเศรษฐกิจหลัก มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ และมีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในพื้นที่ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น	๑. งบประมาณจากรัฐไม่เพียงพอและการถ่ายโอนภารกิจไม่สมบูรณ์ การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางให้ท้องถิ่นยังไม่เพียงพอ อีกทั้งการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางมายังท้องถิ่นไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณควบคู่กันอย่างเหมาะสม ส่งผลต่อศักยภาพในการดำเนินงาน ๒. ความไม่แน่นอนของนโยบายและกฎระเบียบภาครัฐ ระบบการเมืองการปกครองระดับประเทศขาดเสถียรภาพ นโยบายรัฐบาลและกฎหมาย/ระเบียบต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทำให้ท้องถิ่นต้องปรับตัวและวางแผนงานได้ยาก ๓. ภัยธรรมชาติและปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อม พื้นที่ประสบปัญหาภัยแล้ง ขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและภาคการเกษตรในบางฤดูกาล รวมถึงป่าไม้ถูกบุกรุกทำลาย ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในพื้นที่และการบริหารงานขององค์กร ๔. ข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจและอาชีพของประชาชนในพื้นที่ เกษตรกรไม่สามารถกำหนดราคาผลผลิตหรือต่อรองกับพ่อค้าคนกลางได้ ขาดความรู้/เทคนิคในการเพิ่มมูลค่าผลผลิต การรวมกลุ่มอาชีพยังไม่เข้มแข็ง และแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ยังขาดการพัฒนา ๕. ข้อจำกัดด้านบุคลากรและการเข้าถึงบริการ/เทคโนโลยีของประชาชน บุคลากรด้านสาธารณสุขมีจำนวนน้อยทำให้ดูแลประชาชนได้ไม่ทั่วถึง ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสยังไม่ได้รับการส่งเสริมอาชีพอย่างจริงจัง และประชาชนในพื้นที่ยังเข้าไม่ถึงเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง ได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่างที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่างสามารถวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่างที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้บุคลากรสอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และงบประมาณ ช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง อำเภอตำบลข้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นิติกร (ปก.ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๒
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่างเดิม ๓
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๒
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่างเดิม ๑
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน หนองเปาะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านพุน้ำร้อน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียน วัดดอนประดู่	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านปรักประดู่	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านชลประทานเทพนิมิต	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวมทั้งสิ้น	๙๓	๙๓	๙๓	๙๓	-	-	-	

11 มิ.ย. ๒๕๖๓



๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง สามารถวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง สามารถวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ตรงตามสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และความก้าวหน้าในสายอาชีพ อีกทั้งยังใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช./ ม.ปลาย	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	๑	๕	๒	-	๘
ข้าราชการหรือพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๒	๑	-	๓
ลูกจ้างประจำ	๑	-	๑	-	-	-	๒
พนักงานจ้าง	๑๒	๕	๕	๑๗	-	-	๓๙
รวม	๑๓	๕	๗	๒๔	๓	-	๕๒
คิดเป็นร้อยละ	๒๕.๐๐	๙.๖๒	๑๓.๔๖	๔๖.๑๕	๕.๗๗	๐.๐๐	๑๐๐

๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้วิเคราะห์สายงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์สายงานดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบโครงสร้างกำลังคนที่แท้จริงขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ว่ามีบุคลากรในแต่ละสายงานเพียงพอและสอดคล้องกับภารกิจหรือไม่ ข้อมูลดังกล่าวช่วยให้สามารถวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย และพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม เช่น

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นิติกร ๔) นักพัฒนาชุมชน ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๗) นักวิชาการพัสดุ ๘) วิศวกรโยธา ๙) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๐) นักวิชาการศึกษา ๑๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๓) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๔) เจ้าพนักงานพัสดุ ๕) นายช่างโยธา ๖) เจ้าพนักงานสาธารณสุข

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง และช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ซึ่งข้อมูลดังกล่าวช่วยให้สามารถวางแผนสรรหา พัฒนา และทดแทนบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ป้องกันปัญหาการขาดแคลนกำลังคนในตำแหน่งสำคัญ และทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เช่น

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๒.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๔๓.๖๗
วิชาการ	-	-	๑	๑	๒	-	-	-	๔	๔๐.๖๗
ทั่วไป	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๒	๔๒.๐๐
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๓	๔๓.๑๔
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๒	๔๗.๐๐
พนักงานจ้าง	๑	๖	๘	๗	๖	๘	๑	๒	๓๙	๔๕.๕๐
รวม	๑	๖	๙	๙	๘	๙	๓	๗	๕๒	๔๔.๘๕
คิดเป็นร้อยละ	๑.๙๒	๑๑.๕๔	๑๗.๓๑	๑๗.๓๑	๑๕.๓๘	๑๗.๓๑	๕.๗๗	๑๓.๐๐	๑๐๐	

๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้สำรวจและวิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากร เพื่อทราบถึงระดับความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง เป็นเครื่องมือสะท้อนจุดแข็งและประเด็นที่ควรปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลช่วยเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ ลดความเสี่ยงด้านการลาออก การขาดแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงาน เช่น

ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	๔.๖๐	๙๒.๐๐	๓.๒๐	๖๔.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	๔.๔๐	๘๘.๐๐	๔.๐๐	๘๐.๐๐
วิชาการ	๔.๐๕	๘๑.๐๐	๔.๔๕	๘๙.๐๐
ทั่วไป	๓.๗๐	๗๔.๐๐	๔.๑๐	๘๒.๐๐
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๔.๕๓	๙๐.๖๗	๔.๒๗	๘๕.๓๓

ลูกจ้างประจำ	๔.๒๐	๘๔.๐๐	๔.๑๐	๘๒.๐๐
พนักงานจ้าง	๔.๑๒	๘๒.๓๖	๔.๑๐	๘๒.๐๕
เฉลี่ยรวม	๔.๒๓	๘๔.๕๘	๔.๐๓	๘๐.๖๓
สรุปเฉลี่ยรวมต่องานและองค์กร	ระดับ ๔.๑๒		ร้อยละ ๘๒.๐๐	

๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร และเตรียมการทดแทนบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง สามารถวางแผนการสรรหา การพัฒนาและการถ่ายทอดองค์ความรู้ล่วงหน้า ป้องกันปัญหาขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ เช่น

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	-	๑	๒
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
๖	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	-
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๘	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๙	นิติกร	-	-	-	-
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๓	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-
๑๔	วิศวกรโยธา	-	-	-	-
๑๕	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-
๑๖	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๑๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑
๑๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-
๒๒	นายช่างโยธา	-	-	-	-
๒๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	-
รวม		๑	๑	๑	๓

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จำนวน ราย ประกอบด้วยพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ที่ได้เข้ารับการพัฒนาระดับสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ หน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรท้องถิ่น ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของตามประเภท สายงาน และตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ เพื่อปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สามารถเป็นผู้บริหารที่พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อทางราชการ

(๕) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรท้องถิ่นยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเคร่งครัด มีความประพฤติปฏิบัติที่ตั้งอยู่บนหลักคุณธรรม ยึดถือแนวทางตามประมวลจริยธรรม การรักษาวินัย และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประชาชน

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง เช่น

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดทัศนคติและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติราชการ อันจะส่งผลให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะเฉพาะด้านเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานดียิ่งขึ้น

(๓) การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ หรือการศึกษาดูงาน

การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ คือ การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมสนับสนุน หรืออนุญาตให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาภายในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง การศึกษาต่ออาจเป็นการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับประกาศนียบัตร ปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก รวมถึงการศึกษาเฉพาะทางหรือหลักสูตรวิชาชีพ โดยผู้เข้ารับการศึกษามีความสามารถศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปศึกษา เรียนรู้ หรือสังเกตการณ์การดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร หรือสถานที่ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี มีความเชี่ยวชาญ หรือมีนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ได้จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานของตนเองและองค์กร การศึกษาดูงานเป็นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง โดยเน้น



การสังเกตกระบวนการทำงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การซักถาม และการรับฟังประสบการณ์จากผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต้นแบบ ซึ่งช่วยให้ผู้เข้ารับการศึกษาดูงานได้เข้าใจวิธีการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาในทางปฏิบัติ

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ ตลอดจนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

การประชุม (Meeting) หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชี้แจงนโยบาย หรือพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน กำหนดแนวทางการดำเนินงาน หรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การประชุมที่มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติจริง โดยผู้เข้าร่วมจะได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรม การฝึกปฏิบัติ การทำงานกลุ่ม การวิเคราะห์กรณีศึกษา หรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

การสัมมนา (Seminar) หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจ หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นหรือหัวข้อเฉพาะ โดยมีการบรรยาย อภิปราย หรือเสนา จากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้รับความรู้ แนวคิด และมุมมองใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง โดยผู้บังคับบัญชา ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงาน ทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางและถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และประสบการณ์ที่จำเป็น เพื่อให้ผู้รับการสอนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการเรียนรู้และฝึกทักษะจากการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ความรับผิดชอบ ภายใต้การแนะนำ กำกับดูแล หรือถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้บังคับบัญชา ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญในงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การฝึกขณะปฏิบัติงานเป็นรูปแบบการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ทำให้ผู้รับการฝึกได้เข้าใจขั้นตอน วิธีการ และปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะอย่างใกล้ชิด สามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ได้ทันที

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์สูงกว่า ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง คอยให้คำปรึกษา แนะนำ ถ่ายทอดประสบการณ์ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของผู้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม ตลอดจนเติบโตในสายอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นพี่เลี้ยงมุ่งเน้นความสัมพันธ์เชิงพัฒนาในระยะยาว โดยพี่เลี้ยงจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ผู้ชี้แนะแนวทาง และแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการประพฤติปฏิบัติตนในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ แรงจูงใจ และความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับการดูแล

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง หรือเสนอข้อคิดเห็นเชิงวิชาการ



และเชิงปฏิบัติ เพื่อช่วยแก้ไขปัญา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือหน่วยงาน การให้คำปรึกษาแนะนำมุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหา การประเมินสถานการณ์และการเสนอแนวทางแก้ไขหรือแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของงาน โดยอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของผู้ให้คำปรึกษา เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการสับเปลี่ยนหรือมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรือหน่วยงานที่แตกต่างจากงานเดิมเป็นการชั่วคราวหรือเป็นระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่หลากหลาย สามารถเข้าใจภาพรวมของงานในองค์กร และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบด้าน การหมุนเวียนงานช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้กระบวนการทำงานในหลายบทบาท ลดความซ้ำซากจำเจของงานเดิม เสริมสร้างความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อมสำหรับการรับผิดชอบงานที่มีความหลากหลายหรือมีความซับซ้อนมากขึ้นในอนาคต

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) กระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วิธีการ และรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความต้องการ ความสนใจ หรือความจำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น หนังสือ เอกสารวิชาการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรออนไลน์ หรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ที่เหมาะสม การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ โดยผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้ บทเรียนออนไลน์ สื่อมัลติมีเดียแบบทดสอบ และกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ตามเวลาและสถานที่ที่เหมาะสม การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่หลากหลายและทันสมัย อันเป็นการสนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง



(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง ตัวอย่าง เช่น

(๑) จริยธรรมหลัก

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(๒) จริยธรรมทั่วไป

๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน



จริยธรรมนี้

- ๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม
- ๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวล



๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นายฉันทพัฒน์ ปันหมื่นเพชร	ปลัด อบต.	กลาง	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๒๙ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)										
๒	นางสาวกาญจน์ทิพย์ สารดี	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑ ปี	-	+๑	-	-	
๓	จ.ส.อ.สมประสงค์ วรรณสวัสดิ์	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑ ปี	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	
๔	นายปิยะพงษ์ คำพุด	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	อุตสาหกรรมศาสตร บัณฑิต	๑๔ ปี	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)										
๕	นางสาววรรณดี ละวรรณวงษ์	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒ ปี ๑ เดือน	-	-	+๑	-	
กองช่าง (๐๕)										
๖	นายปกป้อง จันทร์สุวรรณ	นายช่างโยธา	ชง.	ปวส. (อุตสาหกรรม สาขาวิชาโยธา)	๑๙ ปี ๘ เดือน	-	-	-	+๑	



กองสารนิเทศและสิ่งแวดลอม (๑๖)							
๗	นางณัชชา อ่อนคำสี	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	รัฐศาสตรบัณฑิต	๒๖ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	- - -
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)							
๘	นางสาวกัญญา พันธ์รักษ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา	- - -
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๓)							
รวม				๑	๑	๑	๑



ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ได้จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ดังนี้

“มุ่งพัฒนาศูนย์ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง แสวงหาความรู้ควบคู่คุณธรรม สร้างสรรค์นวัตกรรมบริการ เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ได้จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ดังนี้

๑) พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาศูนย์ด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

๔.๓ ค่านิยม

ค่านิยมคือแนวปฏิบัติที่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือร่วมกัน เพื่อกำหนดพฤติกรรมในการทำงานและการให้บริการประชาชน ค่านิยมที่ชัดเจนจะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างที่เข้มแข็ง และสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง จัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ดังนี้

“คิดสร้างสรรค์ ทำงานโปร่งใส บริการด้วยใจ รับผิดชอบต่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาศูนย์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาศูนย์ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีทักษะหลากหลายและทักษะดิจิทัล สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง นำความรู้และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและความต้องการของประชาชน

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างมีระบบวางแผนและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะอนาคต (Future Skills) และการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจนและเป็นธรรม

๓) บุคลากรยึดมั่นค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสาธารณะ และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และสมดุลชีวิตกับการทำงาน ในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และความสุขในการทำงาน

๕) บุคลากรได้รับการเตรียมความพร้อมสู่ชีวิตหลังเกษียณอย่างมีคุณภาพ ทั้งด้านการเงิน สุขภาพ การพัฒนาทักษะอาชีพเสริม และการใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าและมั่นคง

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ - หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน - หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ - หลักสูตรนายช่างโยธา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๑	๓๔,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๑	๑	๑	๓๔,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๓	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในบทบาทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๒	๕๒	๕๒	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๒	๕๒	๕๒	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสู่ท้องถิ่น ๔.๐	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๒	๕๒	๕๒	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๕๖	๑๕๖	๑๕๖	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินงานบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๒	๕๒	๕๒	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๕๒	๕๒	๕๒	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการให้บริการประชาชนสู่ความเป็นเลิศ (Service Excellence)	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๑๔	๑๑๔	๑๑๔	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๑		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม และเจตคติการจริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำนาค	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจิตอาสาพัฒนาในโอกาสวันสำคัญของชาติไทย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	๕๒	๕๒	๕๒	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร	๑) โครงการอบรมให้ความรู้การสร้างทัศนคติและจิตสำนึกที่ดีในการอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	๕๒	๕๒	๕๒	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	รวม		๑๘๔	๑๘๔	๑๘๔	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐		



สรุปจำนวนโครงการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ				งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้สูงสู่ความเป็นมืออาชีพ	๑	๑	๑		๓๔,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและ พัฒนาการบริหารสู่ความเป็นเลิศ	๓	๓	๓		๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	
๓	การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน	๓	๓	๓		๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	
๔	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร	๓	๓	๓		๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
รวม		๑๐	๑๐	๑๐		๕๘๔,๐๐๐	๕๘๐,๐๐๐	๕๘๐,๐๐๐	



ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการตามแผนแม่บทพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรทุกฝ่ายอย่างจริงจัง โดยกำหนดให้การเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่สำคัญของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกคน ซึ่งสามารถนำแนวคิดการพัฒนาบุคลากร Learning Model (๗๐ : ๒๐ : ๑๐) มาใช้เป็นกรอบในการวางแผนและดำเนินการพัฒนา กล่าวคือ ร้อยละ ๗๐ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทาย การแก้ไขปัญหาจริง การหมุนเวียนงาน การรับผิดชอบโครงการ หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมากที่สุดและส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะอย่างแท้จริง ร้อยละ ๒๐ เป็นการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Learning) เป็นการเรียนรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น การสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การแลกเปลี่ยนความรู้ หรือการให้คำปรึกษา และร้อยละ ๑๐ เป็นการเรียนรู้แบบเป็นทางการ (Formal Learning) เช่น การอบรม สัมมนา การเรียนในห้องเรียน การเรียนออนไลน์ต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง บุคลากรสามารถปรับสัดส่วนการเรียนรู้ในแต่ละส่วนได้ตามความเหมาะสม โดยหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้กำกับดูแลด้านการพัฒนาของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงาน ตามแนวทางจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายงาน เป้าหมายองค์กร และความก้าวหน้าทางสายอาชีพ อันนำไปสู่การเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรและการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม หน่วยงานของรัฐ รวมถึงบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรมีบทบาทร่วมกันในการวางแผน ส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารภาครัฐและการให้บริการประชาชนอย่างยั่งยืน

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดดำเนินการให้หรือการพัฒนาตนเองผ่านช่องทางและสื่อต่าง ๆ และนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการเรียนรู้และพัฒนา และมีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนา รวมทั้งดูแลติดตามและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การ



บริหารส่วนตำบลด้านข้าง กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบลด้านข้างทราบ

ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลด้านข้าง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- ๑) นายกองคการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ๒) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองคการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญในการตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาที่ดำเนินการนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง และสามารถนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถกำหนดแนวทางดำเนินการได้ ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๓๐ วัน ทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองคการบริหารส่วนตำบลด้านข้าง

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕.๓ ตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	พ.ศ. ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๗๑	พ.ศ. ๒๕๗๒
๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๒. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๓. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่หลังจากการฝึกอบรม	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	พ.ศ. ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๗๑	พ.ศ. ๒๕๗๒
๔. ร้อยละของส่วนราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนวัตกรรม คู่มือบริการประชาชน หรือแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐
๕. ร้อยละเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๖. ร้อยละเฉลี่ยของความผูกพันของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐

๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระดับที่ ๑	ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมความต้องการของบุคลากร เพื่อจัด (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง
ระดับที่ ๒	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง
ระดับที่ ๓	เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างให้ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ที่ได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ระดับที่ ๔	เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อให้ความเห็นชอบ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙
ระดับที่ ๕	ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระดับที่ ๑	สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์กำหนด
ระดับที่ ๒	สามารถกำหนด หลักสูตร กิจกรรม และโครงการ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง
ระดับที่ ๓	สามารถดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการ และวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ตามที่กำหนดในแต่ละปี
ระดับที่ ๔	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง เสนอต่อผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

ระดับที่ ๕	จัดทำสรุปปัญหาและอุปสรรคการวิธิการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปวิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป
------------	---

๕.๔ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งด้านความเชี่ยวชาญในสายงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการสมัยใหม่ ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ยังมุ่งเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายของภาครัฐ รวมถึงรองรับภารกิจที่อาจเพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้าน การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและลดความเสี่ยงจากการสูญเสียกำลังคน การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) จะช่วยให้มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนมีคุณภาพ เกิดความเชื่อมั่น โปร่งใส และนำไปสู่การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างให้มีความเข้มแข็ง ทนสมียอย่างยั่งยืน



ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง

ที่ ๔๑๖/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน หมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง มีหน้าที่กำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่รับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง ต้องมีหัวข้อสำคัญอย่างน้อยประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาและ ๖) การติดตามและประเมินผล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายณรงค์ เกษประทุม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง โทร. ๐ ๓๕๙๖ ๐๖๐๑
ที่ สพ ๗๘๖๐๑/ วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ที่ ๔๑๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง มีหน้าที่กำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่รับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ต้องมีหัวข้อสำคัญอย่างน้อยประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาและ ๖) การติดตามและประเมินผล นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ สอดรับกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ในวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

(นายณรงค์ เกษประทุม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างที่ ๔๑๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

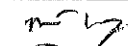
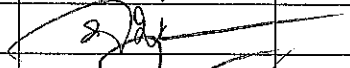
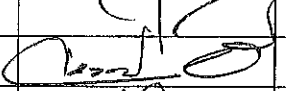
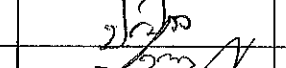
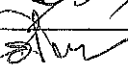
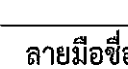
ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- พิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

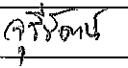
ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้เข้าประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายณรงค์ เกษประทุม	ประธานกรรมการ		
๒	นายฉันทพัฒน์ ปั่นเหล่งเพ็ชร	กรรมการ		
๓	นายโอภาส นนท์แก้ว	กรรมการ		
๔	นางสาววรรณดี ละวรรณวงษ์	กรรมการ		
๕	นายปกป้อง จันทรสุวรรณ	กรรมการ		
๖	นางสาวกาญจนา หนูนุรักษ์	กรรมการ		
๗	นายปิยะพงษ์ คำพุทธ	กรรมการและเลขานุการ		
๘	นางสาวกาญจนาทิพย์ สารถี	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวจุรีรัตน์ แยมพิกุล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

บันทึกถายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

๑. นายณรงค์ เกษประทุม	นายก อบต.ด่านช้าง	ประธานกรรมการ
๒. นายฉันทพัฒน์ ปั่นหนึ่งเพชร	ปลัด อบต.ด่านช้าง	กรรมการ
๓. นายโอภาส นนท์แก้ว	รองปลัดอบต.ด่านช้าง	กรรมการ
๔. นางสาววรรณดี ละครวรรณษ์	นักวิชาการพัสดุ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายปกป้อง จันทรสุวรรณ	นายช่างโยธา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวกาญจนา หนูรักษ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. นายปิยะพงษ์ คำพุทธ	นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาวกาญจนาทิพย์ สารถี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาการ ผู้ช่วยเลขานุการ นักทรัพยากรบุคคล	

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวจวีร์รัตน์ แยมพิกุล ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา

๑๓.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายณรงค์ เกษประทุม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ประธานในที่ประชุมกล่าวเปิดและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑
ประธาน

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างที่ ๔๑๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการ...

	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านข้างมีหน้าที่กำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่รับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ต้องมีหัวข้อสำคัญอย่างน้อยประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาและ ๖) การติดตามและประเมินผล
ที่ประชุม	รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่องรับรองรายงานการประชุม - ไม่มี -
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องเพื่อพิจารณา - พิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
ประธาน	- องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จึงขอให้ทางเขานุการแจ้งรายละเอียด
เลขานุการ	- การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน โดยมีส่วนประกอบ ๙ ส่วน ดังนี้ ๑. หลักการและเหตุผล ๒. วัตถุประสงค์ ๓. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๔. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ๕. แผนพัฒนาบุคลากร ๖. หลักสูตรการพัฒนา ๗. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ๘. การติดตามและประเมินผล ๙. ภาคผนวก ประกอบกับ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยกำหนดให้เป็นแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมเร่งรัดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนา

บุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และเสนอต่อ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

และงานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน องค์กรการบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ผ่านช่องทาง Google form แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์กรการบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๐” ทางกลุ่มไลน์ “เจ้าหน้าที่ตำบลด่านช้าง” โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๕๒ คน ครอบคลุมประเภทบุคลากรและตำแหน่ง พร้อมรายละเอียดความต้องการพัฒนาบุคลากร ได้แก่

๑. ความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น
๒. ความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น
๓. ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น
๔. ความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น

ตลอดจนความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่แยกประเด็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กร รายละเอียดตามแบบสรุปแบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์กรการบริหารส่วนตำบลด่านช้าง โดยพบว่าบุคลากรแต่ละคนจะมีความต้องการพัฒนาความรู้ ทักษะสมรรถนะ งาน ตลอดจนความผูกพันต่องานและต่อองค์กรแตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตามการพัฒนาในยุคปัจจุบันไม่จำเป็นต้องเป็นการส่งคนเข้ารับการฝึกอบรมจากองค์กรภายนอกเพียงอย่างเดียวอาจสามารถจัดโครงการฝึกอบรมในหน่วยงานได้เอง การพัฒนาบางอย่าง ไม่ต้องมีการฝึกอบรม ใช้เพียงการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม ก็ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรได้เช่นกัน และข้อมูลดังกล่าวสามารถนำมาวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรได้ จากนั้นก็จะสามารถกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สอดคล้องกับ SWOT ที่ได้ จึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันวิเคราะห์ เรื่องจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. โครงสร้างองค์กรและการบริหารงานที่ชัดเจน มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และกระจายอำนาจการตัดสินใจอย่างเหมาะสม ทำให้การให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็ว ใกล้ชิด และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดี	๑. บุคลากรไม่เพียงพอและขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับภารกิจและโครงสร้างองค์กร โดยเฉพาะสายงานเฉพาะด้าน ประกอบกับการโอนย้ายบ่อยครั้ง ส่งผลให้ขาดความรู้ ประสบการณ์ และความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๒. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และบุคลากร รวมถึงประสานงานกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. บุคลากรมีศักยภาพและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญตรงตามสายงาน มีอัตรากำลังเพียงพอ และได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ทำให้เข้าใจบริบทและให้บริการได้ตรงจุด ๔. การนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานตามนโยบาย ช่วยเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการประชาชน ๕. แผนพัฒนาท้องถิ่นและงบประมาณที่มีความยืดหยุ่น มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ครอบคลุม สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและนำไปปฏิบัติได้จริง ประกอบกับ ท้องถิ่น มีอิสระในการบริหารงบประมาณและได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นตามกฎหมายกระจายอำนาจ ทำให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้ตามเป้าหมาย	๒. การบริหารจัดการขาดการบูรณาการและระบบติดตามผล การทำงานระหว่างส่วนราชการยังแยกส่วน ขาดการประสานงาน เพิ่มขึ้นตอนโดยไม่จำเป็น และไม่มีการติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน ๓. บุคลากรขาดความรู้ที่เป็นระบบ วินัย และแรงจูงใจในการทำงาน เจ้าหน้าที่ขาดองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับงาน ขาดความตระหนักและความรับผิดชอบ รวมถึงขาดระเบียบวินัยที่ดี และองค์กรยังไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กร คุณธรรม จริยธรรม ที่ช่วยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเพียงพอ ๔. งบประมาณไม่เพียงพอและการบริหารการเงินขาดประสิทธิภาพ งบประมาณมีจำกัดทั้งในการจัดบริการสาธารณะ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อีกทั้งการเบิกจ่ายการประมาณการรายรับ-รายจ่าย และการจัดเก็บภาษียังไม่สามารถทำได้เท่าที่ควร ๕. ระบบฐานข้อมูลและความรู้ด้านเทคโนโลยียังไม่พัฒนาเพียงพอ ขาดการจัดเก็บระบบฐานข้อมูลที่เป็นระบบ และบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลและการกระจายอำนาจเอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น นโยบายภาครัฐสนับสนุนการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกระจายอำนาจและมอบภารกิจให้ท้องถิ่นมากขึ้น รวมถึงนโยบายด้านสวัสดิการสังคมและการแก้ไขปัญหาความยากจนที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน ๒. หน่วยงานส่วนกลางสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีหลักสูตรฝึกอบรมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ช่วยเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	๑. งบประมาณจากรัฐไม่เพียงพอและการถ่ายโอนภารกิจไม่สมบูรณ์ การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางให้ท้องถิ่นยังไม่เพียงพอ อีกทั้งการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางมายังท้องถิ่นไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณควบคู่กันอย่างเหมาะสม ส่งผลต่อศักยภาพในการดำเนินงาน ๒. ความไม่แน่นอนของนโยบายและกฎระเบียบภาครัฐ ระบบการเมืองการปกครองระดับประเทศขาดเสถียรภาพ นโยบายรัฐบาลและกฎหมาย/ระเบียบต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทำให้ท้องถิ่นต้องปรับตัวและวางแผนงานได้ยาก

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๓. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และยังสามารถเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าเกษตรในพื้นที่ ๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนและความเข้มแข็งของชุมชน ประชาชนให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนมีความเกื้อกูลกัน ไม่มีความขัดแย้ง และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ๕. ศักยภาพด้านเศรษฐกิจและทรัพยากรในพื้นที่ พื้นที่มีผลผลิตทางการเกษตรที่เป็นพืชเศรษฐกิจหลัก มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ และมีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในพื้นที่ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น	๓. ภัยธรรมชาติและปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อม พื้นที่ประสบปัญหาภัยแล้ง ขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและภาคการเกษตรในบางฤดูกาล รวมถึงป่าไม้ถูกบุกรุกทำลาย ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในพื้นที่และการบริหารงานขององค์กร ๔. ข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจและอาชีพของประชาชนในพื้นที่ เกษตรกรไม่สามารถกำหนดราคาผลผลิตหรือต่อรองกับพ่อค้าคนกลางได้ ขาดความรู้/เทคนิคในการเพิ่มมูลค่าผลผลิต การรวมกลุ่มอาชีพยังไม่เข้มแข็ง และแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ยังขาดการพัฒนา ๕. ข้อจำกัดด้านบุคลากรและการเข้าถึงบริการ/เทคโนโลยีของประชาชน บุคลากรด้านสาธารณสุขมีจำนวนน้อยทำให้ดูแลประชาชนได้ไม่ทั่วถึง ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสยังไม่ได้รับการส่งเสริมอาชีพอย่างจริงจัง และประชาชนในพื้นที่ยังเข้าไม่ถึงเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ วิสัยทัศน์ (Vision) องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

ดังนี้ “มุ่งพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง แสวงหาความรู้ ควบคุมคุณธรรม สร้างสรรค์นวัตกรรมบริการ เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากรและบรรลุนิติวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัว สู้ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากร...

- ๓) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ใน

ค่านิยม

ค่านิยมคือแนวปฏิบัติที่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือร่วมกันเพื่อกำหนดพฤติกรรมในการทำงานและการให้บริการประชาชน ค่านิยมที่ชัดเจนจะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างที่เข้มแข็ง และสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างจัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านข้างเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ดังนี้

“คิดสร้างสรรค์ ทำงานโปร่งใส บริการด้วยใจ รับผิดชอบต่อประชาชน”

เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

- ๑) บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีทักษะหลากหลายและทักษะดิจิทัลสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง นำความรู้และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและความต้องการของประชาชน
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างมีระบบวางแผนและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะอนาคต(Future Skills) และการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจนและเป็นธรรม
- ๓) บุคลากรยึดมั่นค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์โปร่งใสตรวจสอบได้ มีจิตสาธารณะ และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และสมดุลชีวิตกับการทำงาน ในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และความสุขในการทำงาน
- ๕) บุคลากรได้รับการเตรียมความพร้อมสู่ชีวิตหลังเกษียณอย่างมีคุณภาพ ทั้งด้านการเงิน สุขภาพ การพัฒนาทักษะอาชีพเสริมและการใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าและมั่นคง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะ

สูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๑) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับ
ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

โครงการ/กิจกรรม

๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น ได้แก่

- หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ
- หลักสูตรนายช่างโยธา

ตัวชี้วัด

๑) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและ
พัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ**

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะ สมรรถนะและทัศนคติที่เหมาะสม
ต่อการปฏิบัติงานในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและพร้อมรับ
การเปลี่ยนแปลง

โครงการ/กิจกรรม

๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

๑) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม
(ร้อยละ ๘๐)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการ/กิจกรรม

๒) โครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบกระทรวงมหาดไทย
ที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด

๒) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม
(ร้อยละ ๘๐)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๓) บุคลากรทุกระดับ

มีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม

๓) โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสู่ท้องถิ่น ๔.๐

ตัวชี้วัด

๓) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร
แห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการ/กิจกรรม

๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e Learning)

ตัวชี้วัด

๑) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)

๒) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โครงการ/กิจกรรม

๑) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการให้บริการประชาชนสู่ความเป็นเลิศ (Service Excellence)

ตัวชี้วัด

๑) ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี

โครงการ/กิจกรรม

๑) โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

๒) โครงการจิตอาสาพัฒนาในโอกาสวันสำคัญของชาติไทย

ตัวชี้วัด

๑) ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)

๒) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม

๑) โครงการอบรมให้ความรู้การสร้างทัศนคติและจิตสำนึกที่ดีในการอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์

ตัวชี้วัด

๒) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)

ที่ประชุม

เห็นชอบ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขงแผนพัฒนาบุคลากร

ผู้ช่วยเลขานุการ

การติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญในการตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาที่ดำเนินการนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง และสามารถนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถกำหนดแนวทางดำเนินการได้ ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๓๐ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง

ประธาน

เมื่อทุกหัวข้อมีความชัดเจนจึงมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ต่อไป

ที่ประชุม

ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

มีท่านใดมีข้อเสนอแนะและความเห็นอื่นๆหรือไม่ หากไม่มีผมขอปิดการประชุม ๑๕.๐๐ น.

ปิดประชุมเวลา

ลงชื่อ



ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวกาญจนาทิพย์ สารดี)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ...

ลงชื่อ



(นายปิยะพงษ์ คำพูนท์)
กรรมการและเลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ลงชื่อ



(นายณรงค์ เกษประทุม)
ประธานกรรมการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง
ที่ สพ ๗๘๖๐๑/ วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง

เรื่องเดิม

แผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ จึงต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

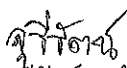
ข้อเท็จจริง

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้างที่ ๔๑๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้างประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการฯ พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับ
การพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนตำบล
ด้านช้างจัดสรรสำหรับการพัฒนา พร้อมกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอ
ผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้างเป็นไปด้วย
ความเรียบร้อย จึงขออนุมัติดำเนินการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของพนักงานส่วน
ตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้ครอบคลุมครบทุกส่วนราชการ ผ่านช่องทาง Google form “สำรวจความต้องการพัฒนา
บุคลากรและความผูกพัน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การ
บริหารส่วนตำบลด้านช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒” ทางกลุ่มไลน์ “เจ้าหน้าที่ด้านช้าง”
และดำเนินการกรอกข้อมูลให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับใช้จัดทำ
แผนพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ


(นางสาวจิริรัตน์ แยมพิกุล)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ


(นางสาวกาญจนาทิพย์ สารสิทธิ์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาการ
นักทรัพยากรบุคคล

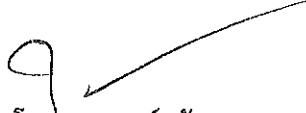
นาย...



(นายปิยะพงษ์ คำพูน)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

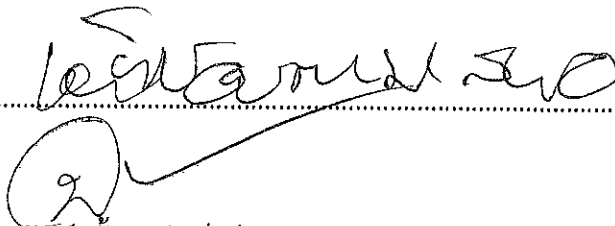
ความเห็นรองปลัด อบต.



(นายโอภาส นนท์แก้ว)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง

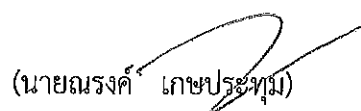
ความเห็นปลัด อบต.



(นายฉันทพัฒน์ บันเทิงเพ็ชร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง

☒ อนุมัติ
☐ ไม่อนุมัติ เพราะ.....



(นายณรงค์ เกษประทุม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง
ที่ สพ ๗๘๖๐๑/ วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

เรื่องเดิม

ตามบันทึกข้อความ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วน
ตำบลด่านช้างที่ สพ ๗๘๖๐๑/- ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง ขออนุมัติสำรวจความต้องการพัฒนา
บุคลากรและความผูกพัน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหาร
ส่วนตำบลด่านช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ พร้อมดำเนินการระหว่างวันที่ ๙ กรกฎาคม
๒๕๖๙ ผ่านช่องทาง Google form “สำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของพนักงานส่วน
ตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒” ทางกลุ่มไลน์ “เจ้าหน้าที่ด่านช้าง” นั้น

ข้อเท็จจริง

บัดนี้ งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการสำรวจข้างต้นเสร็จเรียบร้อยแล้ว และได้สรุปผลการสำรวจ
ดังกล่าว ปรากฏตามบทสรุปสำหรับผู้บริหารที่แนบท้ายนี้

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เห็นควรนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจดังกล่าวมาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้สามารถจัดทำ
แผนพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวจิริรัตน์ แยมพิกุล)

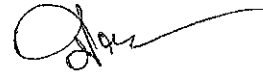
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

(นางสาวกาญจนาทิพย์ สารถี)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน วิชาการ

นักทรัพยากรบุคคล

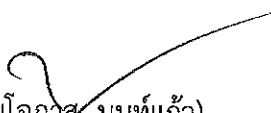
นาย...



(นายปิยะพงษ์ คำพูน)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

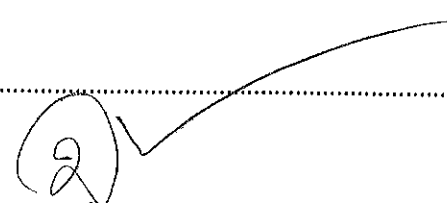
ความเห็นรองปลัด อบต.



(นายโอภาส นนทแก้ว)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

ความเห็นปลัด อบต.



(นายฉันทพัฒน์ ปิ่นทองเพชร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เพราะ.....



(นายณรงค์ เกษประทุม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

**บทสรุปการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒**

การสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ตลอดจนกำหนดทิศทางเพื่อสร้างความผูกพันกับองค์กรให้สามารถอยู่ร่วมกัน พร้อมพัฒนาเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่นต่อไป จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

สำหรับบุคลากรทุกคน

๑. ข้อมูลทั่วไป

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๕๒ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)

๒. เพศ

ชาย ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๐

หญิง ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๐

๓. ช่วงอายุ

ต่ำกว่า ๒๔ ปี	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๒
๒๕ – ๒๙ ปี	๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๔
๓๐ – ๓๔ ปี	๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๓๑
๓๕ – ๓๙ ปี	๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๓๑
๔๐ – ๔๔ ปี	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๘
๔๕ – ๔๙ ปี	๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๓๑
๕๐ – ๕๔ ปี	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๗
๕๕ ปีขึ้นไป	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐

๔. การศึกษา

ต่ำกว่า ปวช.	๑๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐
ปวช.	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๒
ปวส.	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๔๖
ปริญญาตรี	๒๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๑๕
ปริญญาโท	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๗
ปริญญาเอก	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐

๕. ประเภทบุคลากร

พนักงานส่วนตำบล	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๘
พนักงานครู	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๗
ลูกจ้างประจำ	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๕
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔๖
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๕๔

๖. ประเภท (ตอบเฉพาะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)

บริหารท้องถิ่น	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ	๙.๐๙
อำนวยการท้องถิ่น	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ	๙.๐๙
วิชาการ	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ	๓๖.๓๖
ทั่วไป	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑๘.๑๘
ข้าราชการหรือพนักงานครู	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ	๒๗.๒๗

๗. สายงาน

บริหารท้องถิ่น

๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ	๙.๐๙
-------------------------	------	---------------	------

อำนวยการท้องถิ่น

๑) นักบริหารงานทั่วไป	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐
๒) นักบริหารงานการคลัง	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐
๓) นักบริหารงานช่าง	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐
๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐
๕) นักบริหารงานการศึกษา	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ	๙.๐๙

วิชาการ

๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ	๙.๐๙
๒) นักทรัพยากรบุคคล	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐
๓) นิติกร	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐
๔) นักพัฒนาชุมชน	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑๘.๑๘
๕) นักวิชาการเงินและบัญชี	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐
๖) นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐
๗) นักวิชาการพัสดุ	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ	๙.๐๙
๘) วิศวกรโยธา	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐
๙) นักวิชาการสาธารณสุข	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐
๑๐) นักวิชาการศึกษา	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐
๑๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐

ทั่วไป

๑) เจ้าพนักงานธุรการ	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ	๙.๐๙
๒) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐
๓) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐
๔) เจ้าพนักงานพัสดุ	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐
๕) นายช่างโยธา	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ	๙.๐๙
๖) เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐

ข้าราชการหรือพนักงานครู

๑) ครู	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ	๒๗.๒๗
--------	------	---------------	-------

๒. ความต้องการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ ความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ไม่เกิน ๓ ความรู้/คน)

ความรู้ที่จำเป็นในงาน	๓๓ คน	คิดเป็นร้อยละ	๖๓.๕๐
ความรู้เรื่องกฎหมาย	๑๖ คน	คิดเป็นร้อยละ	๓๐.๘๐

ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง	๑๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑๐
ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๔๐
ความรู้เรื่องการจัดการความรู้	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๐
ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๔๐
ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๐
ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๐
ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๐
ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๐
ความรู้เรื่องระบบบริหารงานการคลัง	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๐
ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๐
ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๐
ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๐
ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐
ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๐
ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๐
ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกฯ	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐
ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๐
ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardwareฯ	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๐
ความรู้เรื่องบรรณารักษ์	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐

๒.๒ ความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ไม่เกิน ๓ ทักษะ/คน)

ทักษะการบริหารข้อมูล	๑๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙๐
ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	๒๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๙๐
ทักษะการประสานงาน	๒๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๐
ทักษะในการสืบสวน	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๐
ทักษะการบริหารโครงการ	๑๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑๐
ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้	๑๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐
ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๗๐
ทักษะการเขียนหนังสือราชการ	๑๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑๐
ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์วิทยาศาสตร์	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๗๐

๒.๓ ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ไม่เกิน ๕ สมรรถนะ/คน)

มุ่งผลสัมฤทธิ์	๒๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๑๐
การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๓๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๖๐
ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๒๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๙๐
การบริการเป็นเลิศ	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๐
การทำงานเป็นทีม	๒๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๒๐
การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๐
ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๗๐
ความสามารถในการพัฒนาคน	๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๐
การคิดเชิงกลยุทธ์	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๐

การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ...

การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑.๙๐
การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑๕.๔๐
การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ	๕.๘๐
การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ	๕.๘๐
การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ	๓.๘๐
การคิดวิเคราะห์	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ	๓.๘๐
การบริหารความเสี่ยง	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ	๕.๘๐
การบริหารทรัพยากร	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ	๓.๘๐
การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑.๙๐
การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ	๙.๖๐
การวางแผนและการจัดการ	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ	๓.๘๐
การวิเคราะห์และบูรณาการ	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑.๙๐
การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ	๙.๖๐
การส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ	๓.๘๐
การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ	๕.๘๐
ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑.๙๐
ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑.๙๐
ความคิดสร้างสรรค์	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑๓.๕๐
ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑๓.๕๐
จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐
ศิลปะโน้มน้าวใจ	๐ คน	คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐
สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑๓.๕๐

๒.๔ ความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ไม่เกิน ๓ งาน/คน)

งานพัฒนารายได้,งานบริหารการศึกษา, งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ,งานส่งเสริมสุขภาพ งานสารบรรณ, งานธุรการ, งานการเจ้าหน้าที่,งานวิเคราะห์นโยบายและแผน, งานเทคโนโลยีสารสนเทศ, งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, งานบริการสาธารณะ, ,งานแผนที่ภาษี, งานสาธารณสุข, งานช่างโยธา

๒.๕ ช่วงระยะเวลาเดือนเหมาะสมและสะดวกฝึกอบรม

เดือนตุลาคม - เดือนธันวาคม	๑๐ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑๙.๒๐
เดือนมกราคม - เดือนมีนาคม	๒๑ คน	คิดเป็นร้อยละ	๔๐.๔๐
เดือนเมษายน - เดือนมิถุนายน	๑๗ คน	คิดเป็นร้อยละ	๓๒.๗๐
เดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ	๗.๗๐

๒.๖ ระยะเวลาในการฝึกอบรมที่สามารถเข้าร่วมได้

๓ ชั่วโมง	๒๕ คน	คิดเป็นร้อยละ	๔๘.๐๘
๖ ชั่วโมง	๒๓ คน	คิดเป็นร้อยละ	๔๔.๒๓
๑๒ ชั่วโมง	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ	๕.๗๗
๑๘ ชั่วโมง	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑.๙๒

๒.๗ ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

เห็นด้วย	๕๑ คน	คิดเป็นร้อยละ	๙๘.๐๘
ไม่เห็นด้วย	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑.๙๒

๒.๘ ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี,ทำงานเป็นทีม,ควรมีการจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับผู้มีหน้าที่จัดเก็บรายได้ท้องถิ่นเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างจริงจังด้วยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

๓. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๑ ด้านความผูกพันต่องานและต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ด้านความผูกพันต่องาน)

ที่	รายการ	ระดับ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
๑	รู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	๐	๐	๕ คน (๙.๖๐%)	๒๐ คน (๓๘.๕๐%)	๒๗ คน (๕๑.๙๐%)
๒	ยินดีทุ่มเท พลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	๐	๐	๒ คน (๓.๘๐%)	๒๕ คน (๔๘.๑๐%)	๒๕ คน (๔๘.๑๐%)
๓	ช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนเองทำงานอยู่	๘ คน (๑๕.๔๐%)	๑ คน (๑.๙๐%)	๘ คน (๑๕.๔๐%)	๒๔ คน (๔๖.๒๐%)	๑๑ คน (๒๑.๑๐%)
๔	มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๐	๐	๑๔ คน (๒๖.๙๐%)	๓๐ คน (๕๗.๗๐%)	๘ คน (๑๕.๔๐%)
๕	รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง	๐	๐	๙ คน (๑๗.๓๐%)	๒๑ คน (๔๐.๔๐%)	๒๒ คน (๔๒.๓๐%)
๖	สามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	๐	๐	๑๐ คน (๑๙.๒๐%)	๒๕ คน (๔๘.๑๐%)	๑๗ คน (๓๒.๗๐%)
๗	เพื่อนร่วมงานใส่ใจสุขภาพและความเป็นอยู่ของเรา	๐	๑ คน (๑.๙๐%)	๑๔ คน (๒๖.๙๐%)	๒๒ คน (๔๒.๓๐%)	๑๕ คน (๒๘.๙๐%)
๘	หัวหน้าส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของเรา	๐	๐	๑๑ คน (๒๑.๑๐%)	๒๕ คน (๔๘.๑๐%)	๑๖ คน (๓๐.๘๐%)
๙	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับบุคลากร	๐	๐	๖ คน (๑๑.๕๐%)	๒๕ คน (๔๘.๑๐%)	๒๑ คน (๔๐.๔๐%)
๑๐	พอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๐	๐	๑๐ คน (๑๙.๒๐%)	๒๓ คน (๔๔.๒๐%)	๑๙ คน (๓๖.๖๐%)

๓.๒ ข้อเสนอแนะต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

-การทำงานเป็นทีม

๔. ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่ผ่านมา

รายการ	ระดับ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่ผ่านมา	๐	๐	๑๑ คน (๒๑.๑๐%)	๒๕ คน (๔๘.๑๐%)	๑๖ คน (๓๐.๘๐%)

ความผูกพัน...

ความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง

ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	๔.๖๐	๙๒.๐๐	๓.๒๐	๖๔.๐๐
อำนวยความสะดวกท้องถิ่น	๔.๔๐	๘๘.๐๐	๔.๐๐	๘๐.๐๐
วิชาการ	๔.๐๕	๘๑.๐๐	๔.๔๕	๘๙.๐๐
ทั่วไป	๓.๗๐	๗๔.๐๐	๔.๑๐	๘๒.๐๐
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	๔.๕๓	๙๐.๖๗	๔.๒๗	๘๕.๓๓
ลูกจ้างประจำ	๔.๒๐	๘๔.๐๐	๔.๑๐	๘๒.๐๐
พนักงานจ้าง	๔.๑๒	๘๒.๓๖	๔.๑๐	๘๒.๐๕
เฉลี่ยรวม	๔.๒๓	๘๔.๕๘	๔.๐๓	๘๐.๖๓
สรุปเฉลี่ยรวมต่องานและองค์กร	ระดับ ๔.๑๒		ร้อยละ ๘๒.๐๐	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ช่วงเวลาและระยะเวลาที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรทุกคนในสังกัด ตลอดจนความผูกพันของบุคลากรต่อขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญเพื่อนำมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร การจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายการประเมินติดตามผลการพัฒนา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างต่อไป

