



**แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย
อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ**



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผน แม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ ก. อบต.กำหนด โดยให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ตาม แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ และเพิ่มพูนทักษะให้กับบุคลากร โดยการจัดทำโครงการฝึกอบรมฯ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงานทุกคน เป็นระยะเวลา ๓ ปี ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๒๗๑ และ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่ายต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายทวีศักดิ์ พรไพศาล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ให้เป็นไปตามระบบบริหารความรู้ ภายในองค์กรที่มี ลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลง วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ และประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ได้กำหนดกิจกรรมและโครงการให้มีความสอดคล้องกับ หลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงานของบุคลากร โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมให้มีแนวความคิดของการมีส่วนร่วม ด้านการพัฒนาองค์กร อันจะเป็นประโยชน์กับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างยั่งยืน เพื่อพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่ายต่อไป

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย เป็นเครื่องมือในการนำทิศทาง การพัฒนาบุคลากรภายใต้การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ยุทธศาสตร์การพัฒนา หลักสูตร วิธีการพัฒนา งบประมาณ และการติดตามประเมินผล ซึ่งผลของการวางแผนพัฒนาดังกล่าวจะนำไปสู่การ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ : บทนำ

- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง
- อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

บทที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

บทที่ ๖ : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

- หลักสูตรการพัฒนา
- แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหาร เรื่อง การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

บทที่ ๑
หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้ วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดเป็น หลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการ พัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล (ก.ท.) พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)/ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบล ต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชน ก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบ ของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้ กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มี ระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน ตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็น แนวทางใน การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่ายเป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การ บริหารงานส่วนตำบลบ้านค่ายในการปฏิบัติราชการ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านค่าย มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ไว้ ดังนี้

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหาร ส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงิน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำ บัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือน ประจำปี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้าง และซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล และยานพาหนะ การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริม สวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การให้ คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างงานตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน

๑. สำนักงานปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๔ งานนโยบายและแผน
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- ๑.๘ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๒. กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานสถิติการคลัง
- ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

๓.๔ งานผังเมือง

๔. กองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์

๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๒. อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ตำแหน่งประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑.	๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นายปกาศิต ตั้งพงษ์	นักบริหารงานท้องถิ่น	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารงานท้องถิ่น	กลาง	
๒.	๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นายประยุทธ ศรีโยธา	นักบริหารงานท้องถิ่น	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารงานท้องถิ่น	ต้น	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล							
๓.	๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	น.ส.ทัศนีย์ ชันธสง	นักบริหารงานทั่วไป	หัวหน้าสำนัก	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๔.	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	น.ส.สุภาพรรณ อุไรล้ำ	-	นิติกร	วิชาการ	ชำนาญการ	
๕.	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นายนิคม หมวดชัยภูมิ	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๖.	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นางสุทธिया นารินทร์	-	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	
๗.	๑๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	ส.อ.ขวัญชัย ดังถางคำ	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๘.		น.ส.นภาลักษณ์ นินนานนท์	-	ครู	การสอน	คศ.๑	
๙.		น.ส.สายพิน กอสน์เที่ยง	-	ครู	การสอน	คศ.๑	
๑๐.		น.ส.ปิธาดา ภัคดีชัยภูมิ	-	ครู	การสอน	คศ.๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๑.	-	น.ส.กัญจน์ อนุกุล	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	
๑๒.	-	น.ส.ชนกนันท์ แบนกระโทก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	
๑๓.	-	นางชรินทร์ สติตชัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
๑๔.	-	น.ส.สุนทร รุกไพบรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
๑๕.	-	นายธวัชชัย ทวีจิตต์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	
๑๖.	-	นายภูเบศ อนุกุล	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๘.	-	น.ส.ประเทือง หนูฉลุง	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	
๑๙.	-	น.ส.อำพร พรโสภิน	-	แม่บ้าน	-	-	
๒๐.	-	นายดวง ประดิษฐ์ค่าย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	
๒๑.	-	นายหลวง ไค้งสำโรง	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	
๒๒.	-	นายวีระพงษ์ เป็นขุดทด	-	นักการภารโรง	-	-	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่งในกาบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ตำแหน่งประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
กองคลัง							
๒๓.	๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	น.ส.ผาณิต บุญตอ	นักบริหารงานการคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๒๔.	๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	น.ส.ดวงจิตร์ คงสุวรรณ	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	
๒๕.	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นางเจนจิรา ระวิโชติ	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๒๖.	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	นางอัจฉรา รุกไพรี	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๒๗.	-	น.ส.ฟากฟ้า นาคเกษม	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
๒๘.	-	น.ส.ณัฐกานต์ ธรรมปานลาภเกิด	-	ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	
๒๙.	-	น.ส.เยาวลักษณ์ พริกจำรูญ	-	ผ.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	
๓๐.	-	น.ส.กัญญ์ณัฐ โทณสันเทียะ	-	ผ.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	
กองช่าง							
๓๑.	๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายวรเทพ พรหมสนธิ	นักบริหารงานช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๓๒.	๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายสวรรค์ ฝิวรักษา	-	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๓๓.	๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	-ว่าง-	-	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป/ก	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๓๔.	-	นายจรัญ หาญณรงค์	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป							
๓๕.	-	นายไฉ เทือกชัยภูมิ	-	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	-	
๓๖.	-	นายภานุกร สุวรรณกุล	-	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	-	
๓๗.	-	นายแสงไทย ศรีไตรภพ	-	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	-	
๓๘.	-	นายบุญเรือน หมั่นจิตร	-	คนงานทั่วไป	-	-	
กองสวัสดิการสังคม							
๓๙.	10-3-11-2105-001	-ว่าง-	นักบริหารงานการสวัสดิการสังคม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๔๐.	10-3-11-2105-001	นายชานนท์ ชันธสง	-	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการการ	

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการ พัฒนาตนเอง เพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่าง มีประสิทธิผล

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหาร และปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล และยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจ หลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือ และประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย อันประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่ายทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพ ชีวิตที่ดีขึ้น

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่ายนั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทาง บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติ ภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่ายในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการ พัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย) นั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ ๒ การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กร บรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม

- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควร จำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่างๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ปัจจัยภายนอกในด้าน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรเนื่องด้วยจากเป็นจริงที่ว่า องค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรในรายละเอียด พร้อมชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญจัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านค่ายแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้วมากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรนั้นประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนงานปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน (Action Plan) เป็นการติดตามผลความก้าวหน้าและความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กรจะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบเพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิง กลยุทธ์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมา วิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์สุขภาพ
๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์สุขภาพในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนาศูนย์สุขภาพต่อบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่ายจะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะ หายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเรื่อง การบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่าย ในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลบ่นค้าย ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none">1. เจ้าหน้าที่ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง อบต.2. มีอายุเฉลี่ย ๓๑-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ4. มีการพัฒนาการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี5. ประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีอายุราชการตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป6. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการติดต่อประสานงาน	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none">1. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน2. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัว บางที่จะขัดกับหลักระเบียบ ข้อกฎหมาย3. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none">1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย2. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา3. พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญา ตรงตามตำแหน่งที่ปฏิบัติ สามารถนำความรู้มาพัฒนาปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีประสิทธิภาพ	<p>ข้อจำกัด (Threats)</p> <ol style="list-style-type: none">1. เจ้าหน้าที่บุคลากร มีจำนวนน้อย ไม่ครบตามโครงสร้างหน้าที่ ตำแหน่ง พนักงานหนึ่งคนต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน2. บุคลากรมีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ๒. เจ้าหน้าที่ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ๔. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้าน วิชาการ และด้านพัฒนาบุคลากร๕. ไม่มีความขัดแย้งในองค์กรและกับชุมชน๖. สถานที่ทำงาน ของ อบต.อยู่ใกล้กับส่วนราชการ การติดต่อประสานงาน มีความสะดวก รวดเร็ว <p>กฎระเบียบของราชการ</p>	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีบุคลากร เจ้าหน้าที่ที่ไม่ครบตามตำแหน่ง งานบาง งานยังขาดบุคลากรผู้มีความรู้รับผิดชอบตรงตาม๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน๓. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาค ส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงภาระเบียด ของราชการ
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น๒. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงานได้ง่าย๓. สถานที่ตั้งหน่วยงาน อยู่ใกล้อำเภอเมือง จังหวัด ชัยภูมิ เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานไม่ว่า จะเป็นด้านการศึกษา ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	<p>ข้อจำกัด (Threats)</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่ มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะ ทำงานได้ ถึงจะครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบล๓. เงินรายได้ของ อบต.มีจำนวนน้อย การบริหารงาน บุคคลยังติดปัญหาตาม พรบ. บริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ที่ยังต้องคุมไม่ให้เกิน ร้อยละ ๔๐

ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๑. พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนแม่บท พัฒนา พนักงานส่วนตำบล ตามหลักสูตรการพัฒนา ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน

๓. ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ

๔. บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ

๕. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน

๖. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรองค์กรบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรองค์กรบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๔ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนากุศลกรองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๔ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนากุศลกรร่วมกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์

“บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย เป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทুম่เทพลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ”

พันธกิจ

- พัฒนากุศลกรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
- สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย
- ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
- พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- พัฒนากุศลกรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ
- ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร	ตัวชี้วัด
๑.พัฒนากุศลกรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด ทันต่อ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (๙๖ Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา เฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปี ที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือการเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๑. จำนวนความรู้ บทความ นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนที่บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

บทที่ ๖ หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ได้พิจารณา และให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงพนักงานจ้างทุกส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนา ประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้ ต้องพัฒนา ๕ ด้านได้แก่

- ๓.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น
- ๓.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
- ๓.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
- ๓.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อ ความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
- ๓.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล แต่ ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ดังนั้น จึงให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลาย หลักสูตร ตาม ความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้ หลักสูตรในการพัฒนาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. หลักสูตรปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)
๒. หลักสูตรรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)
๓. หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)
๔. หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)
๕. หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)

๖. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๗. หลักสูตรนิติกร
๘. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๙. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
๑๐. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๑๑. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๒. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๓. หลักสูตรนายช่างโยธา
๑๔. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
๑๕. หลักสูตรพนักงานตามภารกิจ/พนักงานงานทั่วไป
๑๖. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี
๑๗. โครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับการก้าวเข้าสู่ประเทศไทย ๔.๐
๑๘. โครงการอบรมการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๑๙. โครงการอบรมการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒๐. โครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล
๒๑. โครงการส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
๒๒. พัฒนาระบบสารสนเทศ (IT)
๒๓. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานสารบรรณ

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรหรือสำนักงาน ก.อบต. จังหวัด ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ ตามระเบียบ

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๕. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๖. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมภายในส่วนราชการทุกสำนัก/กอง อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อติดตามการปฏิบัติราชการ การร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติราชการ การมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ และการสื่อสารข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตามรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - มีนาคม)

ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - กันยายน)

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จะกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรตามแผนพัฒนาบุคลากร

เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง หรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

การพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้ กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของ ยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนด ตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้ กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาศักยภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย อำเภोजังหวัดชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศักยภาพตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑.พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑.ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒.จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี	๑.๑ โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ	✓	✓	✓	-ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการทดลองงาน (ดำเนินการเอง)	- การสอนงาน - การฝึกปฏิบัติหน้าที่ราชการ	สำนักปลัด	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๑.๒ โครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาศักยภาพท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตาม เป้าหมาย (หลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง จัดส่งฝึกอบรม)	- การฝึกอบรม		

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและ พนักงานจ้างทุกระดับ	๑.จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรมและจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจ ภาพลักษณ์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก	๑.๑ โครงการอบรมคุณธรรมและคุณธรรม จริยธรรม ต่อปีที่บุคลากร จริยธรรมแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	✓	✓	✓	เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (ดำเนินการเอง)	การฝึกอบรม	สำนักปลัด	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๑.๒ โครงการส่งเสริมการรักษาวินัยให้แก่พนักงาน	✓	✓	✓	พนักงานส่วนตำบลทุกคนผ่านการอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย			
		๑.๒ โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหาร สมาชิก ข้าราชการ และพนักงานจ้าง	✓	✓	✓	เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (ดำเนินการเอง)			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑. ส่งเสริม วัฒนธรรม การเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่ การเป็นองค์กร แห่งการ เรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๑. จำนวนการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ข่าวสาร (Development and Knowledge) ๒. การประชุมส่วน ราชการภายในระดับกอง	๑.๑ โครงการ ๔ ร่วม (ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรู้ร่วม ร่วมรับ)	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ (ดำเนินการเอง)	การพัฒนา ทักษะการ สื่อสารชุมชน	สำนักปลัด อบต.บ้านค่าย	- ทดสอบตาม แบบที่กำหนด - ทดสอบปฏิบัติ ผ่านการดำเนิน กิจกรรมแบบมี ส่วนร่วม
		๑.๒ โครงการสร้างองค์กรแห่งการ เรียนรู้ - กิจกรรม ๕ส - กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ และ - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ - Green office, Green Society (ดำเนินการเอง)	การเข้าร่วม กิจกรรม		
		๑.๓ โครงการสร้างองค์กรแห่ง การ เรียนรู้ - การประชุมผู้บริหาร - การประชุมส่วนราชการ ภายใน ระดับสำนัก/กอง	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วม ประชุมเป็นประจำ ทุกเดือน (ดำเนินการเอง)	การจัดทำ ข้อตกลงกับ สำนักกองต่างๆ ในการจัด ประชุมภายใน		

รายละเอียดโครงการ/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)			
๑.	โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี	๑. เพื่ออบรมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ๒. เพื่อให้บุคลากร อบต. นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น	๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ ผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ และ พนักงานจ้าง จำนวน ๕๐ คน ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการ พัฒนาท้องถิ่น	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมี ความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๗๐%	๑. บุคลากร อบต. บ้านค่าย มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาท้องถิ่น ๒. ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น	สำนักปลัด
๒.	โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรของ อบต.บ้านค่าย	๑. เพื่อสร้างจิตสำนึก ที่ดีให้บุคลากรสามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม มาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต ๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ราชการความเข้าใจในเรื่องศีลธรรม จริยธรรม สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ๓. เพื่อให้บุคลากรรู้จักการทำงานเป็น ทีม ทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ ดี มีความสามัคคีในองค์กร	๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ ผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ และ พนักงานจ้าง จำนวน ๕๐ คน ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติราชการ	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมี ความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๗๐%	๑. ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม ๒. เกิดภาพลักษณ์ของหน่วยงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม ๓. เกิดความสามัคคีภายในองค์กร	สำนักปลัด

๑. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)			
๓.	โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับการมอบหมายงานก่อนการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับการสอนงานจากผู้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง	ข้าราชการบรรจุใหม่ในแต่ละปีงบประมาณ	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้าราชการบรรจุใหม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่	ข้าราชการบรรจุใหม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้อง	สำนักปลัดและทุกส่วนราชการ
๔.	โครงการ ๔ ร่วม (ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรู้ ร่วมรับ)	เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้พัฒนาทักษะการสื่อสารชุมชน	ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการเข้าร่วมโครงการ ครั้งละ ๕ คน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๕ คนต่อครั้ง	บุคลากร อบต.บ้านค่าย ได้พัฒนาทักษะการสื่อสารชุมชน	งานนโยบายและแผนสำนักปลัด
๕.	โครงการสร้างองค์กรแห่งเพื่อผู้บริหาร - กิจกรรม ๕ส - กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน	ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการเข้าร่วมโครงการ	-	-	-	ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๗๐%	บุคลากร อบต.บ้านค่าย เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร	ทุกส่วนราชการ
๖.	โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - การประชุมผู้บริหาร - การประชุมส่วนราชการภายในระดับ สำนัก/กอง	เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารและข้อปฏิบัติราชการ	ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีการประชุมร่วมกันอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	-	-	-	- ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐% - รายงานการประชุมผู้บริหารและส่วนราชการ	อบต.บ้านค่าย เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม	ทุกส่วนราชการ

๑. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)			
๗.	โครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับการก้าวเข้าสู่ประเทศไทย ๔.๐	เพื่อให้ผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีความรู้เกี่ยวกับแนวทางนโยบายการปฏิบัติราชการในยุคThiland ๔.๐	ผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีความรู้ มีความพร้อมในการปฏิบัติราชการในยุคThiland ๔.๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	- ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐% มีความรู้ Thiland ๔.๐	อบต.บ้านค่าย สามารถปฏิบัติงานราชการสอดคล้องกับยุค Thiland ๔.๐	สำนักปลัด และทุกส่วนราชการ
๘.	โครงการอบรมการแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้ผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบลสามารถจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างถูกต้อง	ผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	- ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐% มีความรู้ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	อบต.บ้านค่าย การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างถูกต้อง ประกาศใช้บังคับได้ตรงตามกำหนดเวลา	งานนโยบาย และแผน สำนักปลัด ร่วมกับทุกส่วนราชการ
๙.	โครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	-	-	๓๐,๐๐๐	- ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐% มีความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	สำนักปลัด และทุกส่วนราชการ

๒. การจัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการที่สถาบัน หน่วยงาน
องค์กรต่างๆ จัดฝึกอบรม

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)		
๑.	นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นายก อบต.	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ ในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด
๒.	ประธานสภา/รองประธานสภา อปท.	ประธานสภา/รองประธานสภา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ ในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด
๓.	สมาชิกสภา อปท.	สมาชิกสภา อบต.	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ ในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด
๔.	นักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ ในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด
๕.	นักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ ในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด
๖.	นักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ ในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด
๗.	นักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ ในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด
๘.	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ ในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด
๙.	นิติกร	นิติกร	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ ในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด
๑๐.	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ ในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)		
๑๓.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด
๑๔.	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด
๑๕.	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด
๑๖.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด
๑๗.	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด
๑๘.	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด

บทที่ ๘ การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์กร

วิธีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

- กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องทำรายงานผลการเข้ารับการอบรม เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค้การบริหารส่วนตำบล
- ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑ อย่างน้อย ๒ ระยะ คือ ภายหลังจากการอบรม ๓ เดือน และ ๖ เดือน
- นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป
- ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
- ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี (LPA) โดย core team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

- การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
 - การพิจารณาความดีความชอบประจำปี
- รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม เป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่ายต้องการผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อ การวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ให้มีคุณลักษณะตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

- ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
 - สมรรถนะตามภาระงาน
- ๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์กรต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ประกอบด้วย

๑.๑ การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งผู้รับบริการ อาจเป็นได้ทั้งบุคลากรในองค์กร ประชาชน และหน่วยงานราชการ

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริต ในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตาม หลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ขององค์กร มากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation) เป็นความมุ่งมั่นจะ ปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือ เกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่องค์กรกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการ ปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และองค์กร

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน องค์กร โดย ผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษา สัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์กร บริหาร ส่วนตำบลบ้านค่าย เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่ เหมาะสมต่อ การปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและ ขั้นตอน การทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานใน งานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือ หลักเกณฑ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการ โดย คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละ ปีงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

จากการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี ให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๒๐ คน จากทั้งหมด ๔ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึง ทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ ๕๕ พนักงานจ้างตามภารกิจคิดเป็นร้อยละ ๓๕

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๕ และรองลงมาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๓๐

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า อายุงานทำงาน ตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป คิด เป็นร้อยละ ๔๕ รองลงมา ตั้งแต่ ๑-๓ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๐ และ ๔-๖ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๐

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๗๐
๒.	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๗๐
๓.	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๖๕
๔.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๖๐
๕.	หลักด้านการบริหาร	ร้อยละ ๕๐

ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑.	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๘๐
๒.	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๗๐
๓.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๕๐
๔.	หลักด้านการบริหาร	ร้อยละ ๔๐
๕.	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๓๐

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑.	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๖๕
๒.	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๖๐
๓.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๕๐
๔.	หลักด้านการบริหาร	ร้อยละ ๔๕
๕.	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๑๕

โครงการ/หัวข้ออบรมมีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ คือ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับ	โครงการ/หัวข้อการอบรม	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑.	ความรู้เกี่ยวกับการก้าวเข้าสู่ประเทศไทย ๔.๐	ร้อยละ ๘๐
๒.	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๖๕
๓.	การทำข้อบัญญัติท้องถิ่นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ร้อยละ ๕๐

ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ลำดับ	โครงการ/หัวข้อการอบรม	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑.	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๖๕
๒.	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๔๐
๓.	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๔๐

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับ	โครงการ/หัวข้อการอบรม	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑.	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๖๕
๒.	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๓๕
๓.	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๓๐

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๖๕ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๒ สัปดาห์

ร้อยละ ๘๕ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๑-๓ วัน

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๗๔.๐๗ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดชัยภูมิ ร้อยละ ๑๐๐ และรองลงมา จังหวัดนครราชสีมา ร้อยละ ๖๕ และกรุงเทพมหานคร ร้อยละ ๖๕

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย เป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของ บุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่ายทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมิน ติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อ ประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล