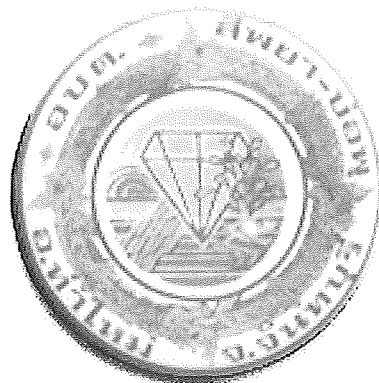




แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ
อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงาน ระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ของพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ให้เหมาะสม ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นอกจากนี้จะ พัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ยังตระหนักถึง การพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อ ส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

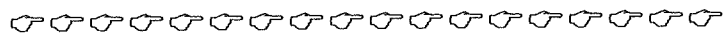
งานบริหารงานบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ
กันยายน ๒๕๖๓

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงาน ระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ให้เหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ จึงได้มีการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทาง ที่ให้บุคลากรได้มีความรู้และพัฒนาความรู้ให้สูงขึ้น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

งานบริหารงานบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ
กันยายน ๒๕๖๓

๑. บทนำ.....	๑
๒. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร.....	๒
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ.....	๖
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ	
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างจิตสำนึก และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรทุกระดับ	
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความก้าวหน้าตามสายงาน	
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ	
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่าย	
๔. แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล.....	๑๔
๕. แบบติดตามและประเมินผลรายโครงการตามแผนการพัฒนาบุคลากร.....	๑๘
๖. บัญชีสรุปข้อมูลพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง.....	๑๙
๗. ตารางแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล.....	๒๑
๘. แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล (Individual Development Plan).....	๒๓
๙. การนำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลไปสู่การปฏิบัติ.....	๓๘



บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และรวดเร็วในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ส่งผลให้ประเทศไทยต้องเร่งปรับตัวเพื่อยืนหยัดแข่งขันได้ในเวทีโลกอย่างมีศักยภาพ นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลประการหนึ่งก็คือ การพัฒนาคุณภาพข้าราชการให้มีทัศนคติที่เอื้อต่อการให้บริการประชาชน รวมทั้งการออกกฎหมายระเบียบ ขั้นตอน และวิธีปฏิบัติงาน อันจะทำให้การบริหารราชการมีความยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบ ประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ และเป็นธรรม การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจ การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชน

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้กำหนดขอบเขตความหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีคือการบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

- ๑) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- ๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- ๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- ๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- ๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- ๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ
- ๗) มีการประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงานในระบบราชการ การทำงานร่วมกันเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการปลดปล่อยพลังความคิดบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสีฟ้า-บ่อพุ ในทุกระดับ ให้ร่วมกันพัฒนาและสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กร จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาวจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขึ้น โดยมีมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและต่อบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว ดังนี้

๑. ประโยชน์ต่อองค์กร การพัฒนาบุคลากรจะช่วยเพิ่มผลผลิต และลดต้นทุนลง เนื่องจากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น ข้อผิดพลาดก็จะลดลง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจึงเป็นหนทางหนึ่งที่ช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันกับความเจริญ สามารถแข่งขันกับหน่วยงานอื่นได้อย่างเต็มภาคภูมิ

๒. ประโยชน์ต่อบุคลากร เมื่อบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะมากขึ้นด้วย นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยลดอัตราการลาออกของคนที่ฝีมือลง เพราะการพัฒนาบุคลากรจะสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร พนักงานจึงเกิดความทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงาน เพื่อบรรลุถึงผลสำเร็จขององค์กร

การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลสียะปอพุ จำเป็นต้องศึกษาถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนากุศลกรอย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของกุศลกรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน - ภายนอก

จุดแข็ง

ลำดับที่	ประเด็น
๑	พนักงานส่วนตำบลมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ของ อบต.เป็นอย่างดี
๒	พนักงานส่วนตำบลทำงานเป็นทีมได้ดี
๓	พนักงานส่วนตำบลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๔	พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๕	พนักงานส่วนตำบลมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๖	พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๗	บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๘	งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
๙	อบต.จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๑๐	อบต.มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล
๑๑	มีสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๑๒	การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๑๓	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ
๑๔	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน

ลำดับที่	ประเด็น
๑	พนักงานส่วนตำบลยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
๒	พนักงานส่วนตำบลขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๓	พนักงานส่วนตำบลขาดความเข้าใจระบบการจำแนกตำแหน่งใหม่
๔	บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบหน้าที่
๕	พนักงานส่วนตำบลของ อบต.มีการโอน (ย้าย) บ่อย
๖	บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
๗	การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
๘	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน
๙	อบต.ไม่มีการกำหนดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ
๑๐	อบต.ไม่มีระบบการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๑๑	การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๑๒	ระบบฐานข้อมูลบุคลากรยังไม่สมบูรณ์ และขาดการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ
๑๓	ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน
๑๔	การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์
๑๕	วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อพนักงานส่วนตำบลอย่างเท่าเทียมกัน
๑๖	อบต.ขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๗	อบต.ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ
๑๘	อบต.ขาดการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๑๙	อบต.ยังคงขาดการตรวจสอบภายในที่ดีอาจทำให้ประสบปัญหาการทุจริต และประพฤติมิชอบ
๒๐	ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน
๒๑	อบต.ไม่สามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ระบบราชการ
๒๒	อบต.ขาดการสร้างและส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง
๒๓	เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
๒๔	ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการพัฒนาในเรื่องกฎ ระเบียบ ข้อกฎหมายน้อย

โอกาส

ลำดับ	ประเด็น
๑	นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรภาครัฐมากขึ้น
๒	การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๓	ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๔	ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๕	ก.อบต.จังหวัด เปิดโอกาสให้ อบต.จัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น
๖	การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล และทำให้พนักงานส่วนตำบลทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
๗	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๘	สถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ หน่วยงานภายนอกทั้งภายในและต่างประเทศเป็นช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น
๙	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้จังหวัดสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกับพนักงานส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๐	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๑๑	ประชาชนมีความต้องการบริการภาครัฐที่มีคุณภาพ ทำให้ภาครัฐต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
๑๒	การปรับบทบาทของภาครัฐ ทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น

อุปสรรค

ลำดับ	ประเด็น
๑	ความต้องการพนักงานส่วนตำบลที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง ทำให้ อบต.ขาดแคลนพนักงานส่วนตำบลในบางสาขา เช่น นักวิชาการเกษตร วิศวกรโยธา เป็นต้น
๒	ภาคธุรกิจมีความสามารถในการจ่ายค่าแรงสูง ทำให้ อบต.ประสบปัญหาการสรรหาและรักษาพนักงานส่วนตำบล ที่มีความรู้ความสามารถ
๓	กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
๔	รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ
๕	หน่วยงานต้นสังกัดของส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของพนักงานส่วนตำบลไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน
๖	การยี้ดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด
๗	ความแตกต่างระหว่างศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่น กับส่วนภูมิภาค ทำให้ยากแก่การบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย
๘	ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล
๙	การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ พบว่า การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องมีการปรับปรุง เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล คือ “พนักงานส่วนตำบลของ อบต.สีพยา-บ่อพุ มุ่งมั่น พัฒนาสมรรถนะเชิงรุกแบบมีส่วนร่วมให้เป็นคนเก่ง คนดี ใฝ่เรียนรู้ เพื่อสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน” จึงต้องมีการทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขึ้น

เป้าหมาย

๑. บุคลากรของ อบต.สีพญา-บ่อพุทุกคนได้รับการพัฒนาน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี
๒. มีการกำหนดคุณสมบัติเกี่ยวสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะด้าน ตามการแบ่งกลุ่มงาน ที่จำเป็น และกำหนดยุทธศาสตร์ตามแผนการพัฒนากุศลกรของ อบต.สีพญา-บ่อพุ
๓. มีการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมต่างๆ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของ อบต.สีพญา-บ่อพุ
๔. มีการจัดสรรงบประมาณที่สนับสนุนการพัฒนากุศลกรของ อบต.สีพญา-บ่อพุ ที่ชัดเจน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ
๒. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. เสริมสร้างจิตสำนึกและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรทุกระดับ
๔. พัฒนาระบบการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความก้าวหน้าตามสายงาน
๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๖. พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่าย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

หลักการและเหตุผล

จากการวิเคราะห์ทิศทาง วิสัยทัศน์ ภารกิจ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับการวิเคราะห์ SWOT การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ เน้นหลักการ วิธีการ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาขีดสมรรถนะ และความสามารถของบุคลากร ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ

บุคลากรของ อบต.สีพยา-บ่อพุ มุ่งมั่น พัฒนาสมรรถนะพนักงานส่วนตำบลเชิงรุก แบบมีส่วนร่วม ให้เป็นคนเก่ง คนดี ใฝ่เรียนรู้ เพื่อสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน

พันธกิจการพัฒนา

๑. เสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรทุกสายงาน
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีค่านิยมสร้างสรรค์ในเรื่องการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๓. พัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน
๔. เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ทุกสายงาน ทุกระดับ ทุกประเภท
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล ตามสายงาน
๖. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและความชำนาญในเรื่องเทคโนโลยี

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ของพนักงานส่วนตำบล เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในสมรรถนะการดำเนินงานต่างๆ
๒. เพื่อกำหนดรูปแบบ แนวทาง เนื้อหาและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

๑. วัตถุประสงค์: บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานอาชีพได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการปฏิบัติงาน

๒. มาตรการ

๒.๑ จัดให้มีการประกันคุณภาพการฝึกอบรม

๒.๒ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามสายงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจ

๒.๓ จัดทำแผนงานและสรรหางบประมาณ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๒.๔ จัดทำหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๒.๕ ประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการจากผลการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล

๒.๖ ประสานและสร้างภาคีเครือข่ายการพัฒนาสมรรถนะพนักงานส่วนตำบล กับภาคราชการ เอกชน ชุมชน และองค์กรอื่นๆ

๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จ Key Performance Indicator (KPIs)

๓.๑ มีระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรม

๓.๒ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารสูงสุดของ อบต.สีฟ้า-บ่อพุ

๓.๓ ร้อยละของความสำเร็จในการนำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลไปปฏิบัติ

๓.๔ ร้อยละของหลักสูตรที่สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะหลักและสายงานได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลสีฟ้า-บ่อพุ

๓.๕ มีรายงานการสำรวจการนำผลการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรายบุคคลเพื่อประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการ

๓.๖ มีรายงานการดำเนินงานและข้อมูลเครือข่ายการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลภาคราชการ เอกชน ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑. วัตถุประสงค์ : พนักงานส่วนตำบลทุกระดับและทุกสายงานอาชีพใช้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน

๒. มาตรการ

๒.๑ จัดทำแผนงานและหลักสูตรการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ พนักงานส่วนตำบลทุกระดับและสายงานอาชีพได้รับการเรียนรู้และศึกษาดูงานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้งจากแหล่งภายในและนอกองค์กร

๒.๓ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขับเคลื่อน และขยายผลการใช้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคลและองค์กร

๒.๔ ส่งเสริม สรรหา และเชิดชูเกียรติกรณีผลสำเร็จตัวอย่าง (Best Practices) ด้านการประยุกต์ใช้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคลและองค์กร

๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จ Key Performance Indicator (KPIs)

๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ

๓.๒ มีรายงานและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนรู้และศึกษาดูงานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้งจากแหล่งภายในและภายนอกองค์กร

๓.๓ มีรายงานการสร้างเครือข่ายการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขับเคลื่อน และขยายผลการใช้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคลและองค์กร

๓.๔ มีรายงานการส่งเสริม สรรหา และเชิดชูเกียรติกรณีผลสำเร็จตัวอย่าง (Best Practices) ด้านการประยุกต์ใช้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคลและองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. เสริมสร้างจิตสำนึก และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ

๑. วัตถุประสงค์ : พนักงานส่วนตำบลทุกระดับและทุกสายงานอาชีพได้รับการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ และมีทัศนคติที่ดีในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน

๒. มาตรการ

๒.๑ จัดทำแผนงานและหลักสูตรการเรียนรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างจิตสำนึก พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในทุกระดับภูมิภาคทั้งจากแหล่งภายในและนอกองค์กร

๒.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับและสายงานอาชีพได้รับการเสริมสร้างจิตสำนึก พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในทุกภูมิภาคทั้งจากแหล่งภายในและภายนอกองค์กร

๒.๓ ส่งเสริมและดำเนินการสร้างเครือข่ายการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขับเคลื่อน และขยายผลการเสริมสร้างจิตสำนึก พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และทัศนคติที่ดีในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน

๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จ Key Performance Indicator (KPIs)

๓.๑ มีแผนงานและหลักสูตรการเรียนรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างจิตสำนึก พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ มีรายงานและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทุกระดับและสายงานอาชีพด้านการเสริมสร้างจิตสำนึก พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน

๓.๓ มีรายงานการเสริมสร้างเครือข่ายการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขับเคลื่อน และขยายผลการเสริมสร้างจิตสำนึก พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน

๓.๔ มีรายงานการส่งเสริม และจัดกิจกรรมการสร้างเครือข่ายการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขับเคลื่อนและขยายผลการเสริมสร้างจิตสำนึก พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. พัฒนาระบบการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความก้าวหน้าตามสายงาน

๑. วัตถุประสงค์ : พนักงานส่วนตำบลทุกระดับและทุกสายงานอาชีพได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเสริมสร้างแรงจูงใจ และได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

๒. มาตรการ

๒.๑ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและจัดทำแผนเรื่องมาตรฐานการเข้าสู่ตำแหน่งบุคลากรทุกระดับและทุกสายงาน

๒.๒ พัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Development)

๒.๓ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล (Individual Development Plan)

๒.๔ พัฒนาสมรรถนะการบริหารข้าราชการตามสายงานอาชีพ

๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จ Key Performance Indicator (KPIs)

๓.๑ มีแผนและการดำเนินงานถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานตำแหน่งสู่บุคลากรทุกระดับและสายงาน

๓.๒ มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Development) ในองค์กร

๓.๓ มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ที่เชื่อมโยงกับการบริหารผลการปฏิบัติงานแผนทางก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

๓.๔ จำนวนหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะการบริหารข้าราชการตามสายงานอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ

๑. วัตถุประสงค์ : พนักงานส่วนตำบลทุกระดับและทุกสายงานได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. มาตรการ

๒.๑ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเหมาะสมแก่บุคลากรทุกระดับและทุกสาย

๒.๒ จัดการสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในองค์กร

๒.๓ จัดทำระบบสวัสดิการและให้คำปรึกษาที่เหมาะสมแก่บุคลากรทุกระดับและสายงาน

๒.๔ สำรวจความต้องการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒.๕ จัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาสุขอนามัยที่ดีให้ข้าราชการและครอบครัว

๒.๖ จัดระบบยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการที่ดีตามจรรยาข้าราชการ

๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จ Key Performance Indicator (KPIs)

๓.๑ มีการดำเนินงานเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

๓.๒ มีการจัดการสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในองค์กร

๓.๓ มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรทุกระดับ

๓.๔ มีการจัดทำรายงานความก้าวหน้าของการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน

ส่วนตำบลทุกระดับเป็นประจำปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖. พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงบุคลากรทุกระดับและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่าย

๑. วัตถุประสงค์ : พนักงานส่วนตำบลทุกระดับและทุกสายงานได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. มาตรการ

๒.๑ เสริมสร้างความรู้ในการบริหารจัดการองค์กรด้วยเทคนิคแนวใหม่

๒.๒ สร้างระบบพัฒนาเพื่อสร้างผู้นำองค์กรอย่างต่อเนื่องในทุกระดับและสายงาน

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับและทุกสายงานให้ได้รับการพัฒนาด้านการนำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง

๒.๔ สำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและธรรมาภิบาลในองค์กร

๒.๕ เสริมสร้างความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบธรรมาภิบาลที่ดีในองค์กร

๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จ Key Performance Indicator (KPIs)

๓.๑ มีแผนงานการจัดระบบให้บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานได้รับการพัฒนาด้านการนำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งโดยมีวิธีการคัดเลือกและประเมินที่เป็นธรรมาภิบาล

๓.๒ มีแผนงานการสร้างระบบพัฒนาเพื่อสร้างผู้นำองค์กรอย่างต่อเนื่องในทุกระดับและสายงาน

๓.๓ มีหลักสูตรการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับและทุกสายงานให้ได้รับการพัฒนาด้านการนำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง

๓.๔ มีรายงานการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรด้านการบริหารระบบธรรมาภิบาลที่ดีในองค์กร

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือ Human Resource Development กำลังเป็นที่สนใจ และให้ความสำคัญของนานาประเทศ จึงมีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกันหลากหลายซึ่ง แตกต่างกันไปตามมุมมองที่ตนเองถนัดและนำไปใช้ ไม่ว่าจะเป็นมุมมองทางด้านนักสังคมศาสตร์ นักเศรษฐศาสตร์ นักวิชาการ หรือนักการศึกษา แต่โดยสรุปแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนา กำลังคน มุ่งส่งเสริมให้ “คน” เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ รู้จักพัฒนาตนเอง เต็มเต็มศักยภาพความเป็น คนของตนเองและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยอาจจะเป็นการพัฒนาโดยองค์กรใดองค์กรหนึ่งจัดให้ หรือเป็นการ ใฝ่หาความรู้ด้วยตัวเอง แต่นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในงานและชีวิต อีกทั้งเป็นการส่งเสริมให้องค์กร หรือ ประเทศเจริญก้าวหน้าอีกด้วย

การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ให้เหมาะสม ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ยังตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

กิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีด้วยกันหลากหลายวิธี แล้วแต่หลักคิดของนักวิชาการแต่ละท่านที่ได้ให้ความหมายไว้ Nadler (๑๙๘๕) ก็เป็นปรมาจารย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ท่านหนึ่งของอเมริกาที่ได้รับการยอมรับของโลก ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น ๓ ประเภท ด้วยกันคือ

Training : การฝึกอบรม เน้นการเรียนรู้งานในปัจจุบัน

Education : การศึกษา เน้นการเรียนรู้งานในอนาคต

Development : การพัฒนา เน้นการเรียนรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานแต่ มุ่งให้ก้าวทันความ

เปลี่ยนแปลงของโลก ตามความต้องการขององค์กร หรือประเทศ

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

๒.๒ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงานให้สูงขึ้น

๒.๓ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๓. เป้าหมาย

พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ

๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีขั้นตอนดังนี้

๓.๑ วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน

๓.๒ พิจารณาว่า ณ จุดใดของหน่วยงานที่สมควรต้องจัดให้มีการพัฒนาแก้ไขเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน พร้อมทั้งสำรวจความต้องการเพิ่มเติมจากบุคลากรของหน่วยงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยพิจารณาจากภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๔ ดำเนินงานตามแผนที่ได้วางไว้

๕. ขั้นตอนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ

๑. การเตรียมการและการวางแผน

๑.๑ การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน โดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าบุคลากรแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๑.๒ จัดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การดำเนินการพัฒนา

การเลือกวิธีพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม เมื่อได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว นำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่บุคลากรแต่ละตำแหน่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา การสอนงาน การมอบหมายงาน การแลกเปลี่ยนความรู้ การรักษาการในตำแหน่ง การเข้าร่วมปฏิบัติงานในคณะทำงานหรือคณะกรรมการต่างๆ การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากหนังสือ แหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น Website การเข้าร่วมประชุมสัมมนากับองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

๖. หลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพูนัน กำหนดโดยใช้ข้อมูลจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพูนัน ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติราชการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

พนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) จะต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลาสามปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยบุคลากรแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมภาคสนาม

๓. หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีดคอมพิวเตอร์ งานด้านช่าง เป็นต้น

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๖. หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๗. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพูนัน จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

๘. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-ป่อพุ จัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-ป่อพุ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

๔. ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บัญชีสรุปข้อมูลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ อำเภอบางบาล จังหวัดจันทบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	จำนวน
๑	นางสุกัลลักษณ์ ใจตรง สำนักงานปลัด	ปลัด อบต.สีพยา-บ่อพุ	บท.กลาง	พนักงานส่วนตำบล	๑
๒	นางสาววาสนา แสงทอง	หัวหน้าสำนักปลัด	อท.ต้น	พนักงานส่วนตำบล	๑
๓	นายณัฐรัชต์ ทองเปลว	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	พนักงานส่วนตำบล	๑
๔	นางสาวฐิติมา ขำแท้	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	พนักงานส่วนตำบล	๑
๕	นายกิตติ สุขสานต์	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	พนักงานส่วนตำบล	๑
๖	นางสาวพรพรรณ คุณรัตน์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑
๗	นางสาวดวงพร สุขสานต์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑
๘	(ว่าง)	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-
๙	นางสาวสมจิตร โพธิ์	นักการภารโรง	-	พนักงานจ้างทั่วไป	๑
๑๐	นายประดิษฐ์ เก้าสี	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	๑
๑๑	นายสมนึก เจริญแดง	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	๑
๑๒	นายผไท สิตไทย	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	๑
๑๓	<u>กองคลัง</u> นางจิตติมา สิทธิวงศ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	อท.ต้น	พนักงานส่วนตำบล	๑
๑๔	นางวันจันทร์ จันทะโคตร	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	พนักงานส่วนตำบล	๑
๑๕	นางสาวกัลยาณี วัฒนสิทธิ์	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	พนักงานส่วนตำบล	๑
๑๖	นางสาวอาทิตย์ยา บำรุงการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	พนักงานส่วนตำบล	๑
๑๗	ว่าง	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	พนักงานส่วนตำบล	๑
๑๘	<u>กองช่าง</u> นายบัณฑิต ชูชีพ	ผู้อำนวยการกองช่าง	อท.ต้น	พนักงานส่วนตำบล	๑
๑๙	นางสาวฤทัย สุขสานต์	นายช่างโยธา	ชง.	พนักงานส่วนตำบล	๑
๒๘	นายภาณุวัตร เพ็ชรมิตร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑
๒๙	นายพงษ์พันธ์ ไทยทักษ์	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์บรรทุกกระเช้าซ่อมไฟฟ้า)	-	พนักงานจ้างทั่วไป	๑
๓๐	<u>กองการศึกษาฯ</u> ว่าง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	อท.ต้น	พนักงานส่วนตำบล	-

โดยบุคลากรแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๖. หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลสีพญา-บ่อพุ อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	การพัฒนาบุคลากร	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมทุกตำแหน่ง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/คน	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	สำนักงานปลัด
๒	เพิ่มประสิทธิภาพพัฒนาการทำงาน และทัศนคติภาคฐาน	เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับบุคลากรใน อบต.สีพญา-บ่อพุ	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	บุคลากรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	สำนักงานปลัด
๓	พัฒนาศักยภาพบุคลากร “ก้าวทันไทยแลนด์ ๔.๐”	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจถึงประโยชน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการและนำไปประยุกต์ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย รวมทั้งพัฒนาขีดความสามารถเชิงดิจิทัล	สำนักงานปลัด

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๔	ส่งเสริมการเรียนรู้ การเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่รัฐบาลดิจิทัล	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สามารถบูรณาการระบบงานตามแนวทางรัฐบาลดิจิทัล	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	-	-	-	บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย รวมทั้งพัฒนาขีดความสามารถเชิงดิจิทัล	สำนักงานปลัด

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นรายบุคคล

คำอธิบายการกรอกข้อมูลในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- ช่องที่ (๑) ภาระงานที่รับผิดชอบ ระบุภาระงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ช่องที่ (๒) สมรรถนะ (Competency) ระบุสมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ
- ช่องที่ (๓) ชื่อหลักสูตร ระบุชื่อหลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ตอบสนองต่อสมรรถนะ
- ช่องที่ (๔) หลักสูตรการพัฒนา ระบุตัวเลขว่าชื่อหลักสูตรในช่องที่ (๓) จัดอยู่ในประเภทใดของหลักสูตรการพัฒนา ดังนี้

ใส่หมายเลข (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

ใส่หมายเลข (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

ใส่หมายเลข (๓) หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ใส่หมายเลข (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

ใส่หมายเลข (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ใส่หมายเลข (๖) หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว

ช่องที่ (๕) งบประมาณ ระบุงบประมาณที่ต้องใช้ในแต่ละปีงบประมาณ

ช่องที่ (๖) ระยะเวลา ระบุระยะเวลาการพัฒนาในหลักสูตร ช่องที่ (๓)

ช่องที่ (๗) เป้าหมาย ระบุจำนวนครั้งในการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรในรอบ ๓ ปี

ช่องที่ (๘) วิธีการพัฒนา ระบุวิธีการพัฒนาโดยใส่หมายเลขกำกับ ดังนี้

ใส่หมายเลข (๑) การปฐมนิเทศ

ใส่หมายเลข (๒) การฝึกอบรม (Training)

ใส่หมายเลข (๓) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา (Meeting and Seminar)

ใส่หมายเลข (๔) ร่วมปฏิบัติงานในคณะทำงานหรือคณะกรรมการต่างๆ (Committee/Task Force Participation)

ใส่หมายเลข (๕) การสอนงาน (Coaching)

ใส่หมายเลข (๖) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)

ใส่หมายเลข (๗) การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง

ใส่หมายเลข (๘) การมอบหมายงาน (Job Assignment)

ใส่หมายเลข (๙) การให้ดูงานนอกสถานที่ (Visiting)

ใส่หมายเลข (๑๐) การแลกเปลี่ยนความรู้ ในกลุ่มพนักงาน (Discussion Groups)

ใส่หมายเลข (๑๑) การรักษาการในตำแหน่ง (Acting Assignments)

ช่องที่ (๙) จัดโดยระบุหน่วยงานที่จัดทำโครงการ

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล (Individual Development Plan) ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เลขที่ตำแหน่ง ๐๖ - ๓ - ๐๐ - ๑๑๐๑ - ๐๐๑

ชื่อ นางสาวสุกัญญา ใจตรง ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ กลาง
อัตราเงินเดือน ๔๐,๕๖๐ บาท สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลพิบูลย์-บ่อพุ

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (๑)	สมรรถนะ (Competency) (๒)	ชื่อหลักสูตร (๓)	หลักสูตร การพัฒนา (๔)	งบประมาณ (๕)			เป้าหมาย (ครั้ง) (๗)	วิธีการ พัฒนา (๘)	จัดโดย (๙)	
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
ปฏิบัติในฐานะปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ลักษณะบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และด้านกฎหมายเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ประเมินผล ตัดสินใจ แก้ไขเหตุการณ์ บริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยาก และคุณภาพของงานสูงมาก โดยควบคุมหน่วยงานหลายหน่วยงาน และปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมาก พอสมควร และปฏิบัติงานที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	ต้องเป็นผู้มีความรอบรู้หลายด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคมการเมือง การศึกษา การจัดทำแผนการควบคุม ตรวจสอบหลักการ บริหารงานบุคคลและติดต่อประสานงานได้	นักบริหารงาน อบต. หรือหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	๓,๔	-	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑ เดือน	๓	๒	๑. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๒. หน่วยงานอื่น

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (๑)	สมรรถนะ (Competency) (๒)	ชื่อหลักสูตร (๓)	หลักสูตร การพัฒนา (๔)	งบประมาณ (๕)			ระยะเวลา (๖)	เป้าหมาย (ครั้ง) (๗)	วิธีการ พัฒนา (๘)	จัดโดย (๙)
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
สมรรถนะหลัก ๑. การมุ่งสัมฤทธิ์ ๒. การยึดมั่นในความถูกต้อง และ จริยธรรม ๓. ความเข้าใจในการจัดการและ ระบบงาน ๔. การบริการเป็นเลิศ ๕. การทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำตัวผู้บริหาร ๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ ๓. ความสามารถในการพัฒนาคน ๔. การคิดเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะประจำสายงาน ๑. การกำกับ ติดตามงานอย่าง สม่ำเสมอ ๒. การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ ๓. สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของ ท้องถิ่น	ต้องเป็นผู้มีความรอบรู้ หลายด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคมการเมือง การศึกษา การจัดทำ แผนการควบคุม ตรวจสอบหลักการ บริหารงานบุคคลและ ติดต่อประสานงานได้	นักบริหารงาน อบต. หรือหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงาน	๓,๔	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๑ เดือน	๓	๒	๑. สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น ๒. หน่วยงาน นอื่น

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล (Individual Development Plan) ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงาน) เลขที่ ๐๖ - ๓ - ๐๑ - ๒๑๐๑ - ๐๐๑

ชื่อ นางสาวสนา แสงทอง ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับ ต้น
อัตราเงินเดือน ๓๒,๔๕๐ บาท สังกัด สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลพิมาย-ปอพู

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (๑)	สมรรถนะ (Competency) (๒)	ชื่อหลักสูตร (๓)	หลักสูตร การพัฒนา (๔)	งบประมาณ (๕)			เป้าหมาย (ครั้ง) (๗)	วิธีการ พัฒนา (๘)	จัดโดย (๙)
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
พิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะ การดำเนินการปฏิบัติงาน บริหารงานทั่วไป ควบคุมตรวจสอบการ จัดการต่างๆ หลายด้าน เช่น งานธุรการ งานบุคคล งานนิติกร งานประชาสัมพันธ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่น	ความรู้ไม่ต่ำกว่า ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า ไม่ต่ำกว่านี้ มี ความสามารถในการ ปกครองบังคับบัญชา ติดต่อประสานงาน เข้าใจ การบริหารงาน บุคคล	นักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน	๑,๓	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๑	๒,๓	สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล (Individual Development Plan) ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล เลขที่ตำแหน่ง ๐๖ - ๓ - ๐๑ - ๓๑๐๒ - ๐๐๑

ชื่อ นายณัฐวัชร์ ทองเปลว ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ
อัตราเงินเดือน ๒๕,๔๗๐ บาท สังกัด สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู-บ่อพู่

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (๑)	สมรรถนะ (Competency) (๒)	ชื่อหลักสูตร (๓)	หลักสูตร การพัฒนา (๔)	งบประมาณ (๕)			เป้าหมาย (ครั้ง) (๗)	วิธีการ พัฒนา (๘)	จัดโดย (๙)
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
ปฏิบัติงานที่ยากพอสมควรเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล เช่น การจัดสอบออกคำสั่ง เกี่ยวกับบรรจุ โอน(ย้าย)เลื่อนระดับ แต่งตั้งอื่นๆ เกี่ยวกับงานบุคคล สรรหา และพัฒนาบุคคล ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่มอบหมาย	มีความรู้ด้านการปกครอง กฎหมาย มีความสามารถในการศึกษาข้อมูลวิเคราะห์ปัญหา และสรุปเหตุผล	นักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	๒,๓	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๑	๒,๓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล (Individual Development Plan) ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เลขที่ตำแหน่ง ๐๖ - ๓ - ๐๑ - ๓๑๐๓ - ๐๐๑

ชื่อ นางสาวรัฐติมา ข้าแท้ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ
อัตราเงินเดือน ๒๕,๙๗๐ บาท สังกัด สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู-บ่อพ

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (๑)	สมรรถนะ (Competency) (๒)	ชื่อหลักสูตร (๓)	หลักสูตร การพัฒนา (๔)	งบประมาณ (๕)			เป้าหมาย (ครั้ง) (๗)	วิธีการ พัฒนา (๘)	จัดโดย (๙)
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน จัดทำแผน หรือโครงการ ติดตามประเมินผล การดำเนินงาน ให้คำปรึกษา แก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่มอบหมาย	มีความรู้ ความเข้าใจในนโยบาย และแผนงาน มีความสามารถ จัดทำแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขงานได้ สามารถปกครองบังคับบัญชา และมีความสามารถในการติดต่อประสานงานได้	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	๓	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓	๑,๒,๓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล (Individual Development Plan) ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน เลขที่ตำแหน่ง ๐๖ - ๓ - ๐๑ - ๓๘๐๑ - ๐๐๑

ชื่อ นายกิตติ สุขสามดี ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ
อัตราเงินเดือน ๒๔,๖๘๐ บาท สังกัด สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-ปอพู

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (๑)	สมรรถนะ (Competency) (๒)	ชื่อหลักสูตร (๓)	หลักสูตร การพัฒนา (๔)	งบประมาณ (๕)			เป้าหมาย (ครั้ง) (๗)	ระยะเวลา (๖) ๑ เดือน	วิธีการ พัฒนา (๘)	จัดโดย (๙)
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน เช่น ข้อมูลเบื้องต้นในเขตชุมชน สนับสนุน การรวมกลุ่มต่างๆ เป็นผู้นำและที่ ปรึกษากลุ่มในการพัฒนาชุมชนใน ท้องถิ่น ดูแลส่งเสริมประชาชนให้มี ความสนใจ ความเข้าใจ และความคิด ริเริ่มในการประกอบอาชีพ	มีความรู้ไม่ต่ำกว่า ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า ไม่ต่ำกว่านี้ มีความรู้ความเข้าใจใน การพัฒนาชุมชนอย่าง เหมาะสม	นักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติหน้าที่	๒,๓	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓	๑ เดือน	๒	สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล (Individual Development Plan) ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง เลขที่ตำแหน่ง ๐๖ - ๓ - ๐๔ - ๒๑๐๒ - ๐๐๑

ชื่อ นางจิตติมา สิทธิวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับ ตำบล
อัตราเงินเดือน ๒๖,๔๖๐ บาท สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู-ป้อพ

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (๑)	สมรรถนะ (Competency) (๒)	ชื่อหลักสูตร (๓)	หลักสูตร การพัฒนา (๔)	งบประมาณ (๕)			เป้าหมาย (ครั้ง) (๗)	วิธีการ พัฒนา (๘)	จัดโดย (๙)
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
พิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะ ดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานการคลัง ที่ต้องมีความชำนาญ การจัดเก็บรายได้ สืบหาแหล่งที่มาของรายได้ การบัญชี การพัสดุ การธุรการ ตรวจสอบรับรอง การเบิกจ่าย ตรวจสอบรายการการเงิน ต่างๆ วินิจฉัย ปัญหา วางแผนงานด้าน ต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ ควบคุม ตรวจสอบ ประเมินผล	มีความรู้ในการ บริหารงานคลัง มี ความสามารถปรับปรุง นโยบาย และแผนงาน มีความสามารถจัดทำ แผนงาน ควบคุม ตรวจสอบ สามารถ ปกครองผู้บังคับบัญชา ติดต่อประสานงาน มนุษย์สัมพันธ์ดี มีความรู้เกี่ยวกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม มี ความสามารถในการใช้ Computer	นักบริหารงานการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติ หน้าที่	๓,๔	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓	๒,๓	สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล (Individual Development Plan) ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี เลขที่ตำแหน่ง ๐๖ - ๓ - ๐๔ - ๓๒๐๑ - ๐๐๑

ชื่อ นางวันจันทร์ จันทะโคตร ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ
อัตราเงินเดือน ๒๘,๑๑๐ บาท สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลพิมาย-บ่อพุ

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (๑)	สมรรถนะ (Competency) (๒)	ชื่อหลักสูตร (๓)	หลักสูตร การพัฒนา (๔)	งบประมาณ (๕)			เป้าหมาย (ครั้ง) (๗)	วิธีการ พัฒนา (๘)	จัดโดย (๙)
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้อง กำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความ ชำนาญสูงในงานวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไข ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ ได้รับมอบหมาย	ควบคุมจัดทำบัญชี เอกสารรายงานความ เคลื่อนไหวทางการเงิน ทั้งเงินในและเงินนอก งบประมาณ เงินทุน หมุนเวียน เพื่อแสดง สถานะทางการเงินและ ใช้เป็นฐานข้อมูล ถูกต้องตามระเบียบ วิธีการบัญชีของ อปท. ฯลฯ	นักวิชาการเงินและ บัญชีหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติหน้าที่	๓	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓	๒	สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล (Individual Development Plan) ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เลขที่ตำแหน่ง ๐๖ - ๓ - ๐๔ - ๓๒๐๓ - ๐๐๑

ชื่อ นางสาวกัญญาณี วัฒนสิทธิ์ ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญการ
อัตราเงินเดือน ๒๘,๒๘๐ บาท สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู-บ่อพูน

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (๑)	สมรรถนะ (Competency) (๒)	ชื่อหลักสูตร (๓)	หลักสูตร การพัฒนา (๔)	งบประมาณ (๕)			เป้าหมาย (ครั้ง) (๗)	วิธีการ พัฒนา (๘)	จัดโดย (๙)
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ และนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วม ปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูงในงาน วิชาการภาษา การจัดเก็บค่าธรรมเนียมและ รายได้อื่นๆ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจ หรือ แก้ไขปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	ควบคุม จัดเก็บและออกใบเสร็จ ภารด.ภบ., ใบเสร็จทั่วไป เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการรับเงินของหน่วยงาน พร้อมเร่งรัด ติดตาม ลูกหนี้และผู้ที่อยู่ในข่ายการชำระภาษีและค่าธรรมเนียมต่างๆ เพื่อติดตามลูกหนี้ค้างชำระให้มาชำระภาษีให้ครบถ้วนรวมถึงรับและตรวจแบบแสดงรายการทรัพย์สินและเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการประเมินและคำนวณภาษี	นักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	๓	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓	๒	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล (Individual Development Plan) ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๖ - ๓ - ๐๔ - ๔๑๐๑ - ๐๐๑

ชื่อ นางสาวอติยา บำรุงการ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปฏิบัติงาน
อัตราเงินเดือน ๑๑,๗๐๐ บาท สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู-บ่อพ

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (๑)	สมรรถนะ (Competency) (๒)	ชื่อหลักสูตร (๓)	หลักสูตร การพัฒนา (๔)	งบประมาณ (๕)			เป้าหมาย (ครั้ง) (๗)	วิธีการ พัฒนา (๘)	จัดโดย (๙)
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญา ปฏิบัติงานด้านธุรการ สารบรรณ บันทึกข้อมูล หรือบริหารงาน ทั่วไป ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย	มีความรู้ในงานธุรการ งานสารบรรณ ได้แก่ กา รับ-ส่งหนังสือ การ ลงทะเบียนรับหนังสือ การร่างโต้ตอบหนังสือ ราชการ การบันทึก ข้อมูล การจัดทำฎีกา เบิกจ่ายเงิน และการ พิมพ์เอกสาร จดหมาย และหนังสือราชการ ต่างๆ	เจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติหน้าที่	๒,๓	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓	๒	สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล (Individual Development Plan) ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง เลขที่ตำแหน่ง ๐๖ - ๓ - ๐๕ - ๒๑๐๓ - ๐๐๑

ชื่อ นายบัณฑิต ชูชีพ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับ ตำบล
อัตราเงินเดือน ๓๔,๑๑๐ บาทสังกัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู-ป้อพ

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (๑)	สมรรถนะ (Competency) (๒)	ชื่อหลักสูตร (๓)	หลักสูตร การพัฒนา (๔)	งบประมาณ (๕)			เป้าหมาย (ครั้ง) (๗)	วิธีการ พัฒนา (๘)	จัดโดย (๙)
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
ควบคุมการออกแบบและก่อสร้างงาน โยธา การวางโครงการสำรวจข้อมูล เพื่อ ใช้ในการออกแบบ วางผังหลัก ออกแบบสถาปัตยกรรม ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ควบคุมการประมาณราคาให้คำปรึกษา ในการออกแบบและก่อสร้างของ อบต.	มีความรู้ความชำนาญในงานโยธา มีความสามารถ ในการบริหาร และจัดระบบงาน มีความคิดริเริ่ม ปรับปรุงนโยบายและแผนงาน มีความรู้ทาง Computer ในการทำแผนตารางทำการ	นักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติหน้าที่	๓,๔	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓	๒	สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล (Individual Development Plan) ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตำแหน่ง นายช่างโยธา เลขที่ตำแหน่ง ๐๖ - ๓ - ๐๕ - ๒๑๐๓ - ๐๐๑

ชื่อ นางสาวฤทัย สุขวานต์ ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับ ต้น
อัตราเงินเดือน ๒๔,๗๓๐ บาท สังกัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลพญา-ป้อพ

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (๑)	สมรรถนะ (Competency) (๒)	ชื่อหลักสูตร (๓)	หลักสูตร การพัฒนา (๔)	งบประมาณ (๕)			เป้าหมาย (ครั้ง) (๗)	วิธีการ พัฒนา (๘)	จัดโดย (๙)
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโดยต้อง กำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานด้านช่างโยธา ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	มีความรู้ความชำนาญในงานโยธา มีความสามารถในการบริหาร และจัดระบบงาน มีความคิดริเริ่ม ปรับปรุงนโยบายและแผนงาน มีความรู้ทาง Computer	นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่	๓	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓	๒	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

การนำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เนื่องจากมีกิจกรรมหรือมาตรการเป็นจำนวนมาก นอกเหนือจากขอบเขตความรับผิดชอบ เพื่อให้แผนปฏิบัติการไปสู่ความสำเร็จ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือ จากผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และความเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายกับหน่วยงานอื่นทั้งในภาครัฐและเอกชน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ มีข้อจำกัดตามกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- ไม่มีงบประมาณเพียงพอต่อการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่ได้จัดทำไว้
- ขาดวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้านในการจัดการฝึกอบรมเองเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ปัจจัยที่ผลักดันให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประสบความสำเร็จ ที่สำคัญปัจจัยหนึ่งคือ ผู้รับผิดชอบ (In - Charge) ที่มาจากภายในองค์การและภายนอกองค์การ ที่ทำหน้าที่ในการสรรหาอัตรากำลังคน ให้เหมาะสมกับงบประมาณและเป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ต้องมีการปรับปรุง ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาด้วย และอีกสิ่งหนึ่งที่ทำให้ทราบได้ว่าแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนั้นประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด จะต้องมีการประเมินผลแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี