

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด
อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด

๓ สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๓
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๔
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๐
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๑๒
บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๕
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๗
- แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๒
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๔
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๒๖

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ
๔. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด เรื่อง การประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบล ที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่น หรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารงานส่วนตำบลดอนแรด ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรณีกำหนดงานเพิ่มใหม่ ให้ระบุว่ากำหนดเพิ่มขึ้นตามยุทธศาสตร์ใด พร้อมแนบเอกสารตามแบบ ๑-๕ ประกอบการพิจารณาขออนุมัติตำแหน่งเพิ่มใหม่

๒. อัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	สิบเอกพจน์ กุศลนิม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล						
๒	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นายบุญเลิศ คำกริ	หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๓	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นางสาวอรุณี ใจหาย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๔	๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นางดวงสมร จันทร์พร้อม	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๕	๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ว่าที่ร้อยตรีหญิงอารมย์ศรี แพงยา	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๖	ลูกจ้างประจำ	นางสาวประนอม สามี	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)						
๗	-	นายศิริรักษ์ สามี	-	ผ.ช. นักวิชาการเกษตร	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการจ้างจะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๘	-	นางสาวอติธยา ชัยศรี	-	ผ.ช. นักทรัพยากรบุคคล	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการจ้างจะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๙	-	นางสาวอัญญา พรหมชาติ	-	ผ.ช. นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการจ้างจะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๑๐	-	นายนาธิป ปรัดเมือง	-	ผ.ช. จพง. ธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการจ้างจะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
๑๑	-	นายสมคิด สาณสันต์	-	ผ.จพ.ป้องกันฯ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการจ้างที่ต่อเนื่องดำเนินการถึง ปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้วุฒิทักษะ)						
๑๒	-	นายสุทิน อุจันทิก	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการจ้างที่ต่อเนื่องดำเนินการถึง ปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๑๓	-	นายสมหมาย นธินาม	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการจ้างที่ต่อเนื่องดำเนินการถึง ปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๑๔	-	นายอุดม แสนโคตร	-	พนักงานตักแด้สวน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการจ้างที่ต่อเนื่องดำเนินการถึง ปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๕	-	นายอึ้ง สาณสันต์	-	นักการภารโรง	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๒ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการจ้างที่ต่อเนื่องดำเนินการถึง ปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๑๖	-	นางสาวทองจันทร์ เชื้อนนท์	-	คนงานทั่วไป	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๒ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการจ้างที่ต่อเนื่องดำเนินการถึง ปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
	กองคลัง						
๑๗	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	รอบรรจุจากบัญชี ก.อบต.
๑๘	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นางโชติมา คำริห์	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๑๙	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นางสาวณัฐชา จันทสิทธิ์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๒๐	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	รอบรรจุจากบัญชี ก.อบต.

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	-					
๒๑	-	นางจิรพรรณ พลสมิคร	-	ผ.จพ.การเงินและบัญชี	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการกึ่งที่จะต้องดำเนินการถึง ปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๒๒	-	นางวิไลลักษณ์ เนื่องไยยศ	-	ผ.จพ.จัดเก็บรายได้	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการกึ่งที่จะต้องดำเนินการถึง ปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๒๓	-	นางชรินทร์ทิพย์ ฐิพุด	-	ผ.จพ.พัสดุ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการกึ่งที่จะต้องดำเนินการถึง ปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
	กองช่าง						
๒๔	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการกึ่งที่จะต้องดำเนินการถึง ปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๒๕	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	-	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	รอบรรจุจากบัญชี ก.อบต.
๒๖	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	-	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	รอบรรจุจากบัญชี ก.อบต.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)						
๒๗	-	นายโสภา นนทชนะ	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการกึ่งที่จะต้องดำเนินการถึง ปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๒๘	-	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ว่าง (กำลังสรรหา)
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๙	-	นายพรหมมาตร์ รวมเงิน	-	คณงานทั่วไป (ผลิตน้ำประปา)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๒ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการกึ่งที่จะต้องดำเนินการถึง ปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๓๐	-	นายคำภา แกนศิริ	-	คณงานทั่วไป (ผลิตน้ำประปา)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๒ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการกึ่งที่จะต้องดำเนินการถึง ปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
๓๑	-	นายรัชชัย ชำนาญการ	-	คนงานทั่วไป (ผลิตน้ำประปา)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๒ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการจ้างที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๓๒	-	นายสมคิด อุจันทิก	-	คนงานทั่วไป (ผลิตน้ำประปา)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๒ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการจ้างที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๓๓	-	-	-	คนงานทั่วไป (ผลิตน้ำประปา)	-	-	ว่าง (กำลังสรรหา)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม							
๓๔	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	รอบรรจุจากบรรจุ ก.อบต.
๓๕	๖๔-๓-๐๔-๓๘๐๓-๐๐๑	นางสาวสุดาพร แวแก้ว	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)							
๓๖	-	นางอภิสรภรณ์ อนุภักดิ์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการจ้างที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๓๗	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ว่าง (กำลังสรรหา)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหิน							
๓๘	๖๔-๓-๐๔-๒๒๒๓-๖๑๔	นางสายเพชร สามี	ครู	ครู (รับเงินเดือน อันดับ คศ.๑)	สายงานการสอน	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)							
๓๙	-	นางใบบัว จันทร์เพ็ง	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการจ้างที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๔๐	-	นางสมพร วรรณประเสริฐ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการจ้างที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดคำศรีบ้านบึง						
๔๑	๖๘-๓-๐๘-๒๒๓-๖๑๕	นางสาวจิรสวัสดิ์ แสงอ่อน	ครู	ครู (รับเงินเดือน อันดับ คศ.๒)	สายงานการสอน		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)						
๔๒	-	นางพนิดา เกตุศิริ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดทุ่งสว่างศรีอรามณ์						
๔๓	๖๘-๓-๐๘-๒๒๓-๖๑๖	นางรำไพ วงศ์คำจันทร์	ครู	ครู (รับเงินเดือน อันดับ คศ.๑)	สายงานการสอน	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)						
๔๔	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ว่าง (กำลังสรรหา)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดใหม่บ้านยาง						
๔๕	๖๘-๓-๐๘-๒๒๓-๖๑๗	นางสายลม ร่วมจิตร์	ครู	ครู (รับเงินเดือน อันดับ คศ.๑)	สายงานการสอน	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)						
๔๖	-	นางคำวนศรี พรัดเมือง	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการจ้างจะต้องดำเนินการถึง ปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดชัยศรีสะอาด บ้านดอนแรด						
๔๗	๖๘-๓-๐๘-๒๒๓-๖๑๘	นางชนิกานต์ โกษามล	ครู	ครู (รับเงินเดือน อันดับ คศ.๑)	สายงานการสอน	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)						
๔๘	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ว่าง (กำลังสรรหา)

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
๔๙	-	นางชนะไล พรหมบุตร	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการจ้างจะต้องดำเนินการถึง ปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๕๐	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ว่าง (กำลังสรรหา)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองตอ-บัวเสียว							
๕๑	๖๘-๓-๐๘๒๒๓-๖๑๙	นางสาวสมเกียรติ์ สารสันต์	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู (รับเงินเดือน อันดับ คศ.๑)	สายงานการสอน	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)							
๕๒	-	นางเบญจพร พันชนะ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการจ้างจะต้องดำเนินการถึง ปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด ทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนางานส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์สุขภาพ เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและ เครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนา ศูนย์สุขภาพในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนแรด นั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การ พัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทาง บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติ ภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นมีความเชื่อมต่อกับ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนแรด ในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะ ในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนแรด มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการ พัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์องค์กรการบริหาร ส่วนตำบลตอนแรด) นั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับ องค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

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

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กร บรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้
- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่ง ข้อมูลจำนวนมาก
- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม
- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ
- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะ
ช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลาการต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูล
สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูล
สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุน
การคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผล
ต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึง
กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความ
สอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับ
ในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการ
พัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการ
พัฒนาคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของ
องค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลาการเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กร
ใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษา
จากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการ
ดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลาการ (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนด
ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลาการในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการ
สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลาการขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์
จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับ
ยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนแรด แล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อ
คัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว
มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือ
ผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์
มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลาการนั้นประสบ
ผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้น
ได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการ
มอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การ
ประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และ
ความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการ
จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลาการนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของ
ยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร
จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจาก
ผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของศูนย์สุขภาพ และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์สุขภาพ
๔. การสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มา

ของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์สุขภาพในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

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

ผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

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

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบในเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่จะหายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

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

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
 - มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
 - บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
 - บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
 - บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
 - ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
 - มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
 - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชน
- ท้องถิ่น
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
 - ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
 - การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
 - ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
 - ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ
- ประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
 - ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
 - ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่าง

จริงจังและต่อเนื่อง

- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
 - มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆ
- ของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
 - เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการทำงาน และการแต่งตั้งบุคลากร

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การบริการส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนแรด ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การบริการส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การพัฒนาศูนย์การบริการส่วนตำบลตอนแรด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์การบริการส่วนตำบล โดยมียุทธศาสตร์ดังนี้

วิสัยทัศน์

ศูนย์การบริการส่วนตำบลตอนแรด เป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทুম่เทหลักตันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

๑. พัฒนาศูนย์การบริการให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนแรด
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การบริการส่วนตำบลตอนแรด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. พัฒนาศูนย์การบริการให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
 ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
 ๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
 ๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
 ๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (%) Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒.เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓.สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔.สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนที่บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

บทที่ ๖

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนแรด ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. นักพัฒนาชุมชน
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๕. เจ้าพนักงานธุรการ
๖. ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง

กองคลัง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ
๕. พนักงานจ้าง

กองช่าง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายช่างโยธา
๓. พนักงานจ้าง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. นักวิชาการศึกษา
๓. พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. พนักงานจ้าง

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด อำเภอรัตนบุรี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑. พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุด ทันต่อ เทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหลักใน การบริหารจัดการการ พัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของ ข้าราชการที่ผ่านการ ประเมินสมรรถนะใน ระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับ การพัฒนาเฉลี่ยต่อคน ต่อปี	๑.๑ โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล	✓	✓	-	- ความสำเร็จของการปรับปรุง ความรู้ความสามารถและทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล - ความสำเร็จของการจัดทำ Road Map - ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการ ทดสอบงาน - จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา ๓ วันต่อคนต่อปี	การฝึก อบรม	สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด
		๑.๒ โครงการจัดทำ Development Road Map เพื่อใช้พัฒนาข้าราชการทุกสายงาน	✓	-	✓				
		๑.๓ โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	-	✓	✓				
		๑.๔ โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ หลักของ อบต. ดอนแรด	-	-	✓				
		๑.๕ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการ ปฏิบัติงานใหม่	-	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๖ โครงการพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๗ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรมตามเป้าหมาย			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การ เข้าถึงประชาชนให้แก ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่ บุคลากรได้รับการ พัฒนา หรือเข้าร่วม กิจกรรมด้าน ส่งเสริมคุณธรรม และ จิตอาสา ๒. ผลการสำรวจ ภาพลักษณ์ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรต่อสังคม ภายนอก	๑.๑ โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับ เครือข่ายคุณธรรม	✓	✓	-	- มีเครือข่ายคุณธรรมอย่างน้อย ๑๗ เครือข่าย - ร้อยละของบุคลากรกรมที่รู้ ข้อบังคับ	การฝึกอบรม	สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด
		๑.๒ โครงการเผยแพร่ข้อบังคับ อบต.ดอน แรด ด้วยจรรยาพณงานส่วนตำบล	✓	-	✓	- มีการช่วยเหลือชุมชนอย่างน้อย จำนวน ๓ วันต่อคนต่อปี			
		๑.๓ โครงการพัฒนาความสามารถในการ บริการและจัดการชุมชน	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๔ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรม	✓	-	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ			
		๑.๕ โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	✓	✓	✓	- จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนาตามแผน			
		๑.๖ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓				

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการ บริหาร “คน” ที่ เข้มแข็งให้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ ในการจูงใจพัฒนา และมอบหมายงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่ บุคลากรซึ่งดำรง ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ ได้รับการพัฒนาในเรื่อง ภาวะผู้นำและการ บริหารคน ๒. ผลการประเมิน ทัศนคติของบุคลากรต่อ ผู้บังคับบัญชา	๑.๑ โครงการพัฒนาระบบประเมิน Leadership Competency แบบ ๓๖๐ องศา ๑.๒ โครงการพัฒนาก้าวหน้า และทักษะ การให้คำปรึกษาเพื่อมุ่งใจเพื่อสร้าง ผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศ ๑.๓ โครงการพัฒนาความรู้การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บังคับบัญชา (HR For Line Manager) ๑.๔ โครงการประกวดแผน กิจกรรมการ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ๑.๕ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	-	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ระบบการประเมิน - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ - ความสำเร็จของ Road Map การพัฒนาผู้บังคับบัญชา - จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนาตามแผน	การฝึกอบรม	สำนักกบัต อบต.	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด
			✓	-	✓				
			✓	✓	-				
			✓	-	✓				
			✓	✓	✓				

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๔.สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพร้อมพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	๑.๑ โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์บุคลากรในองค์กร	✓	✓	-	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม	สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๑.๒ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม	✓	-	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๓ โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ			
		๑.๔ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามแผน			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เสร็จยอดคนทีบุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัล	๑.๑ โครงการส่งเสริมการนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้พัฒนาบุคลากรและให้เป็นส่วนหนึ่งของงานปฏิบัติงาน	✓	✓	-	- สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - การพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นร้อยละ 80 ต่อคน	การฝึกอบรม	สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๑.๒ โครงการเสริมสร้างบรรยากาศให้อื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต.	✓	-	✓	- ร้อยละของงานจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๓ โครงการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันขอบเขต KM	✓	✓	-				

บทที่ ๗ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

- ๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑,๒๑๒,๘๘๗ บาท
- ๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๕,๙๔๔,๗๖๕ บาท
- ๓) แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑,๔๖๑,๙๔๐ บาท
- ๔) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๕๒๗,๑๐๐ บาท
- ๕) แผนงานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งแต่ ๑,๓๙๖,๕๐๐ บาท

๒. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

- ๑.๑ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑,๒๗๓,๕๔๒ บาท
- ๑.๒ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๖,๒๙๔,๕๐๔ บาท
- ๑.๓ แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑,๕๓๕,๐๓๗ บาท
- ๑.๔ แผนงานสาธารณสุข งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๕๕๓,๔๕๕ บาท
- ๑.๕ แผนงานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งแต่ ๑,๓๙๖,๕๐๐ บาท

๓. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

- ๑.๑ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑,๓๓๗,๒๒๐ บาท
- ๑.๒ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๖,๖๐๙,๒๓๐ บาท
- ๑.๓ แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑,๖๑๑,๗๘๙ บาท
- ๑.๔ แผนงานสาธารณสุข งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑,๔๖๖,๓๒๕ บาท

๑.๔ แผนงานสาธารณสุข งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวด
ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๕๘๑,๑๒๘ บาท

๑.๕ แผนงานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะ
รายจ่ายหมวดอื่น ตั้งแต่ ๑,๔๖๖,๓๒๕ บาท

บทที่ ๘

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๓ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด ต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด ให้มีคุณลักษณะตามที่ต้องการบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในมหาวิทยาลัยต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการ สร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลตอนแรด เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและ ขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือ หลักเกณฑ์ของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนแรด อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๓๖ คน จากทั้งหมด ๔ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานส่วนตำบล ร้อยละ ๓๐.๕๕ ลูกจ้างประจำร้อยละ ๒.๗๘ พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ ๖๑.๑๑ และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ ๕.๕๖

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๑๑.๑๑ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๑๙.๔๔ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๖๙.๔๔

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ ๑๓.๘๙ อายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ ๗๕ มีอายุงานระหว่าง ๕-๑๐ ปี ร้อยละ ๑๑.๑๑ มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๑๓.๘๙
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๑๖.๖๗
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๖๑.๑๑
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๒.๗๘
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๕.๕๕

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๖๑.๑๑ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๓ วัน ร้อยละ ๓๖.๑๑ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ ๒.๗๘ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๕๕.๕๖ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดสุรินทร์ ร้อยละ ๔๔.๔๔ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

ภาคผนวก

ที่ สร ๐๐๒๓.๒/ว ๐๒๒



สำนักงานเลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์
ศาลากลางจังหวัดสุรินทร์
ถนนหลักเมือง สร ๓๒๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง เห็นชอบร่างแผนการพัฒนานักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้อง

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีเห็นชอบร่างแผนการพัฒนานักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบร่างแผนการพัฒนานักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุรินทร์ จำนวน ๑๔๔ แห่ง เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามมติ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ที่ส่งมาพร้อมนี้

เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และมติ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ จึงให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติดังกล่าว โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนการพัฒนานักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ ให้จัดส่งแผนการพัฒนานักงานส่วนตำบล ฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๒ เล่ม ให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันประกาศใช้ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และเป็นกรอบในการพัฒนานักงานเทศบาลภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ สามารถดาวโหลดสิ่งที่ส่งมาด้วยได้ที่เว็บไซต์ www.surinlocal.go.th หัวข้อ “มติ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์”

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายไสว สีหะวงษ์)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๔๔๗๑-๓๗๑๘ ต่อ ๑๒/โทรสาร ๐-๔๔๗๑-๓๕๕๒

ผู้ประสานงาน (นายณพกาญจน์ พุทธตาเต) ๐๘-๐๑๑๑-๘๑๓๑

มติ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓
(แนบท้ายหนังสือสำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ที่ สร ๐๐๒๓.๒/ว ๖๒๒๓)
ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓)

๑. เห็นชอบร่างแผนการพัฒนางานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดในเขตจังหวัดสุรินทร์ จำนวน ๑๔๔ แห่ง ดังนี้

ที่	อำเภอ	รายชื่อ
๑	เมืองสุรินทร์	อบต.แกใหญ่, คอโค, เฌนียง, นาดี, เมืองที่, ตั้งใจ, บุญาชี ท่าสว่าง, เทนมีย, นอกเมือง, เพี้ยราม, ราม, สวาย, สำโรง, แสงพันท์, กาเกาะ, ตระแสง, ตาอ้อ, นาบัว และสลักได
๒	ปราสาท	อบต.บ้านพลวง, โคกยาง, โชคนาสาม, โคกสะอาด, หมอ, ทุ่งมน, บ้านไทร, สมุด, ประทับ, ไพล, ปรี, ตานี, หนองใหญ่, ตาเบา, กังแอน, ปราสาททอง, และเชื้อเพลิง
๓	ศีขรภูมิ	อบต.จารพัด, ช่างปี, แดล, นารุ่ง, คาละแมะ, ต่อมไพร, หนอง บัว ระแงะ, กุดหวาย, ต่อม, ยาง, หนองขาว, หนองเหล็ก และ ขาวใหญ่
๔	สังขะ	อบต.กระเทียม, บ้านจารย์, ดม, ตาตุ้ม, พระแก้ว, สะกาด, สังขะ, ขอนแตก, ตาคง, ทับทัน, เทพรักษา และบ้านขบ
๕	รัตนบุรี	อบต.หนองบัวบาน, แก, หนองบัวทอง, รัตนบุรี, ดอนแรด, ไผ่, น้ำเขียว, เบ็ด, กุดขาคิม, ธาตุ, ยางสว่าง และทับใหญ่
๖	สำโรงทาบ	อบต.หนองไผ่ล้อม, ศรีสุข, สำโรงทาบ, เกาะแก้ว, หนองฮะ, ประดู่, เสม็ด, สะโน และกระอ้อม
๗	ท่าตูม	อบต.โพนครก, หนองเมธี, ทุ่งกุลา, กระโพ, ท่าตูม, บัวโคก, พรมเทพ, หนองบัว และบะ
๘	ชุมพลบุรี	อบต.ไพรขลา, ศรีณรงค์, หนองเรือ, กระเบื้อง และเมืองบัว
๙	จอมพระ	อบต.ชุมแสง, เมืองสิง, เป็นสุข, หนองสนธิ, จอมพระ, บ้านผือ และกลุ่มระวี
๑๐	สนม	อบต.โพธิ์โก, หัววัง, สนม, นานวน, หนองระฆัง และหนองอียอ
๑๑	บัวเชด	อบต.อาโพน, สะเดา, สำเภาลูน, บัวเชด และตาวั
๑๒	กาบเชิง	อบต.แฉ่งมุด, ด่าน, คูตัน และตะเคียน
๑๓	ลำดวน	อบต.โขกเหนือ, อุโลก, ลำดวน, ตราดม และตระเปียงเตีย
๑๔	ศรีณรงค์	อบต.แจนแวน, ศรีสุข, ณรงค์, ตรวจ และหนองแวง
๑๕	เขวาสินรินทร์	อบต.ตาถูก, ปราสาททอง, บึง และบ้านแร่
๑๖	โนนารายณ์	อบต.โนน, ระเวียง, หนองเทพ, คำผิง และหนองหลวง
๑๗	พนมดงรัก	อบต.ตาเมียง, โคกกลาง, บักได และจิกแดก

๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาม ๑. ใช้แผนการพัฒนางานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนางานส่วนตำบลภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี การเพิ่มพูน
ความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น
ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด

เรื่อง การใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด เรียบร้อยแล้ว

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๗๘ วรรค ๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ขอแสดงความนับถือ

สืบเอก

(พจน์ กุลัตนาม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด

ที่ ๕๘๔/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕* แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๒๗๐* แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำ
แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. เจ้าพนักงานธุรการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด แล้วรายงานผลต่อนายองค์การบริหาร
ส่วนตำบล เพื่อรายงานขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

สิบเอก

(พจน์ กุลัตนาม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด

สำเนาถูกต้อง

สิบเอก

(พจน์ กุลัตนาม)

นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่

ที่

วันที่

๒๙

กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ ที่ ๕๘๔/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ ดังนั้น เพื่อให้การวิเคราะห์กำหนดประเด็นตามยุทธศาสตร์ขององค์กร วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล HR SWOT การกำหนดตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

สืบเอก

(พจน์ กุลัดนาม)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

สำเนาถูกต้อง

สืบเอก

(พจน์ กุลัดนาม)

นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด
.....

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธานแจ้งให้ทราบ (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองการประชุมครั้งที่ผ่านมา (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อทราบ (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ
.....

สำเนาถูกต้อง

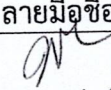
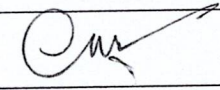
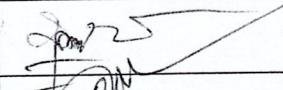
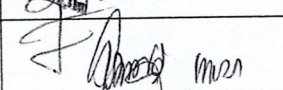
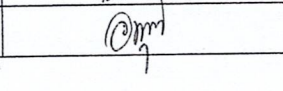
สิบเอก

(พจน์ กุศลนาม)

นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

บันทึกการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
วันที่ ๓๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ	
๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ	
๓	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	
๔	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	
๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กรรมการ	
๖	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้เข้าประชุม.....คน
ผู้เข้าร่วมประชุม.....คน
ขาดการประชุม.....คน
ติดราชการ.....คน

สำเนาถูกต้อง

สืบเอก

(พจน์ กุศลนาม)

นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

วันที่ ๓๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธานแจ้งให้ทราบ (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองการประชุมครั้งที่ผ่านมา (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อทราบ (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๔
ปลัด อบต.

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- ตามที่กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการ และความเหมาะสมของท้องถิ่น โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน การกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังงาน โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ และเป็นไปตามรอบระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอให้ผู้เข้าร่วมประชุมเสนอความคิดเห็นในการจัดทำ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปในแนวทางเดียวกันจากการที่ได้กำหนดโครงสร้างในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรดซึ่งเป็นองค์กรขนาดกลาง แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จึงเห็นควรที่จะจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขึ้นเพื่อเป็นการเสริมสร้างการทำงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบ และมีระเบียบในการทำงานจึงขอให้ทุกท่านได้ร่วมกันวิเคราะห์กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ กำหนดตัวชี้วัดที่จะใช้ในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ

- การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาศักยภาพท้องถิ่น ต้องมีการพัฒนาครอบคลุม ทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

หัวหน้าสำนักปลัด

สำเนาถูกต้อง

สิบเอก

(พจน์ กุลตันาม)

นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

/๑. พัฒนา...

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ให้เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลดอนแรด (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เจ้าพนักงานธุรการ

- การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) นั้น จะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และข้อบัญญัติฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีการพัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่องจึงร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแรด (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) พิจารณาโดยมีรายละเอียดดังนี้ ได้ร่วมกันพิจารณา วิเคราะห์ถึงแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรแล้วมีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้บันทึกการประชุม
(นายบุญเลิศ ดำริห์)
กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ) สิบเอก.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(พจน์ กุลัตนาม)
ประธานกรรมการ

สำเนาถูกต้อง

สิบเอก

(พจน์ กุลัตนาม)

นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล