**แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล**

****

**ของ**

**องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ**

**อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566**

**คำนำ**

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ

 **15 กันยายน 2563**

**สารบัญ**

 **หน้า**

**บทที่ 1 : หลักการและเหตุผล**

* หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร 1
* ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง 2
* อัตรากำลังที่มีอยู่จริง 4

**บทที่ 2 : วัตถุประสงค์**

* วัตถุประสงค์การพัฒนา 8

**บทที่ 3 : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร**

* กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร 9

**บทที่ 4 : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์**

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 11

**บทที่ 5 :** **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566**

 - แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 14

**บทที่ 6 : หลักสูตรการพัฒนา**

- หลักสูตรการพัฒนา 16

- แผนพัฒนาบุคลากรของอบต.กำเนิดนพคุณ ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 18

**บทที่ 7 : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา**

 - งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา 22

**บทที่ 8 : การติดตามและประเมินผล**

 - การติดตามและประเมินผล 23

**ภาคผนวก**

 1. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร

2. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ

3. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ

- 1 -

**บทที่ 1**

**บทนำ**

**หลักการและเหตุผล**

 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่24 ตุลาคม 2545 กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบล ที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่24 ตุลาคม 2545กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

 เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารงานส่วนตำบลกำเนิดนพคุณในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

 -2-

 **1. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง**

 แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ไว้ ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

**กองช่าง**

 (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

**กองคลัง**

(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

**สำนักปลัด อบต.**

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- งานบริหารงานทั่วไป

- งานบริหารงานบุคคล

- งานนโยบายและแผน

- งานกฎหมายและคดี

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานกิจการสภา อบต.

- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- งานสวัสดิการและสังคม

- งานส่งเสริมการเกษตร

- งานการเงิน

- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานแผนที่ภาษีและทะเบียน

 ทรัพย์สิน

-งานทะเบียนพาณิชย์

- งานการบัญชี

- งานทะเบียนทรัพย์สินและ

 พัสดุ

- งานก่อสร้าง

- งานออกแบบ และควบคุม

 อาคาร

- งานผังเมือง

- งานสาธารณูปโภค

 -3 -

**2. อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่งเลขที่ | ชื่อ - สกุลผู้ดำรงตำแหน่ง | ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน | ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง | ตำแหน่งประเภท/ประเภท | ระดับ | หมายเหตุ |
| 1 | 29-3-00-1101-001 | นางจรรยา เฉลิมเกียรติ์ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | นักบริหารงานท้องถิ่น | บริหารท้องถิ่น | กลาง |  |
|  | **หน่วยตรวจสอบภายใน** |  |  |  |  |
| 2 | 29-3-01-3205-001 | ว่าง | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | วิชาการ | ปก./ชก. | ว่าง กำลังสรรหา |
|  | **สำนักงานปลัด** |  |  |  |  |  |  |
| 3 | 29-3-01-2101-001 | นางสาวกาญจน์ณภัทร ขาวสง่า | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | นักบริหารงานทั่วไป | อำนวยการท้องถิ่น | ต้น |  |
| 4 | 29-3-01-3102-001 | นางสาวสันต์ฤทัย ทรัพย์วรกานต์ | นักทรัพยากรบุคคล | นักทรัพยากรบุคคล | วิชาการ | ปฏิบัติการ |  |
| 5 | 29-3-01-3103-001 | นางสาวทิพยา สอนแข็ง | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | วิชาการ | ชำนาญการ |  |
| 6 | 29-3-01-3105-001 | นางสาววลีรัตน์ คงสงค์ | นิติกร | นิติกร | วิชาการ | ชำนาญการ |  |
| 7 | 29-3-01-3601-001 | นางสาวฐานิกา รุ่งทอง | นักวิชาการสาธารณสุข | นักวิชาการสาธารณสุข | วิชาการ | ปฏิบัติการ |  |
| 8 | 29-3-01-3801-001 | นางสาววิมล มาเที่ยง | นักพัฒนาชุมชน | นักพัฒนาชุมชน | วิชาการ | ปฏิบัติการ |  |
| 9 | 29-3-01-3803-001 | นางสาวพิจิตรา ดิเรกศิลป์ | นักวิชาการศึกษา | นักวิชาการศึกษา | วิชาการ | ปฏิบัติการ |  |
| 10 | 29-3-01-3810-001 | ว่าง | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | วิชาการ | ปก./ชก. | ว่าง กำลังสรรหา |
| 11 | 29-3-01-4101-001 | ว่าง | เจ้าพนักงานธุรการ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ทั่วไป | ว่างกำลังสรรหา |
| 12 | 29-3-01-4601-001 | ว่าง | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ทั่วไป | ทั่วไป | ว่างกำลังสรรหา |

-4-

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่งเลขที่ | ชื่อ - สกุลผู้ดำรงตำแหน่ง | ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน | ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง | ตำแหน่งประเภท/ประเภท | ระดับ | หมายเหตุ |
|  |  **พนักงานจ้าง****พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |
| 13 |  | นางสาวณัฐฐานุช ทองสุข | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ตามภารกิจ |  |  |
| 14 |  | นางสาววาสนา โคกชู | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ตามภารกิจ |  |  |
| 15 |  | นางวริศรา สุทธิพันธ์ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ตามภารกิจ |  |  |
| 16 |  | ว่าง | พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) | พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) | ตามภารกิจ |  |  |
| 17 |  | นายอิศรา เดชปั้น | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (ผู้มีทักษะ) | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (ผู้มีทักษะ) | ตามภารกิจ |  |  |
|  | พนักงานจ้างทั่วไป |  |  |  |  |
| 18 |  | ว่าง | นักการภารโรง | นักการภารโรง | ทั่วไป |  |  |
| 19 |  | ว่าง | ยาม | ยาม | ทั่วไป |  |  |
| 20 |  | นายสมยศ สกุณา | คนงาน | คนงาน | ทั่วไป |  |  |
| 21 |  | นายจำนงค์ พรมแก้ว | คนงาน | คนงาน | ทั่วไป |  |  |
| 22 |  | นายนิพนธ์ พุ่มซ้อน | คนงาน | คนงาน | ทั่วไป |  |  |
| 23 |  | นายทวี ทองสร้อย | คนงาน | คนงาน | ทั่วไป |  |  |
| 24 |  | นายจักรี งามขำ | คนงาน | คนงาน | ทั่วไป |  |  |
| 25 |  | นายกำลังเอก กลมกล่อม | คนงาน | คนงาน | ทั่วไป |  |  |
| 26 |  | นางสาววันวิสาข์ ม่านทอง | คนงาน | คนงาน | ทั่วไป |  |  |
| 27 |  | นางสาวธนพร ลูกอินทร์ | คนงาน | คนงาน | ทั่วไป |  |  |
| 28 |  | นางสาวณัฐวีร์ แสงทอง | คนงาน | คนงาน | ทั่วไป |  |  |
| 29 |  | นางสาวจรินทร์กาญจน์ เหมือนวงศ์ | คนงาน | คนงาน | ทั่วไป |  |  |
| 30 |  | นางสาวกัลยาณี พร้อมสุข | คนงาน | คนงาน | ทั่วไป |  |  |

-4-

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่งเลขที่ | ชื่อ - สกุลผู้ดำรงตำแหน่ง | ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน | ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง | ตำแหน่งประเภท/ประเภท | ระดับ | หมายเหตุ |
| 31 |  | นางสาวอรอนงค์ คงเปรม | คนงาน | คนงาน |  |  |  |
| 32 |  | ว่าง | คนงาน | คนงาน |  |  |  |
| 33 |  | ว่าง | คนงาน | คนงาน |  |  |  |
|  | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลกำเนิดนพคุณ |  |  |  |  |
| 34 |  | ว่าง | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก |  |  | รอจัดสรรจากกรม |
|  | พนักงานจ้างตามภารกิจ |  |  |  |  |
| 35 |  | นางนพวรรณ กลมสม | ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | ตามภารกิจ |  |  |
|  | พนักงานจ้างทั่วไป |  |  |  |  |
| 36 |  | นางสาวภัคสุรีย์ ชูจันทร์ | ผู้ดูแลเด็ก | ผู้ดูแลเด็ก | ทั่วไป |  |  |
|  | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนสง่า |  |  |  |  |
| 37 | 29-3-01-2228-290 | ว่าง | ครูผู้ดูแลเด็ก  | ครูผู้ดูแลเด็ก | คศ.1 |  |  |
|  | พนักงานจ้างตามภารกิจ |  |  |  |  |
| 38 |  | นางสาวชวัลลักษณ์ เวชพัฒน์ | ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | ตามภารกิจ |  |  |
|  | พนักงานจ้างทั่วไป |  |  |  |  |
| 39 |  | นางสาวทักษอร ทิพย์อักษร | ผู้ดูแลเด็ก | ผู้ดูแลเด็ก | ทั่วไป |  |  |
|  | กองคลัง |  |  |  |  |
| 40 | 29-3-04-2102-001 | ว่าง | ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) | ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) | อำนวยการท้องถิ่น | ต้น | ว่างรอกรมสอบ |
| 41 | 29-3-04-3204-001 | นางสาวพีรศิมล ถี่ถ้วน | นักวิชาการพัสดุ | นักวิชาการพัสดุ | วิชาการ | ชำนาญการ |  |
| 42 | 29-3-04-4201-001 | นางสาวภัณฑิรา สละสำราญ | นักวิชาการเงินและบัญชี | นักวิชาการเงินและบัญชี | วิชาการ | ปฏิบัติการ |  |

-5-

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่งเลขที่ | ชื่อ - สกุลผู้ดำรงตำแหน่ง | ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน | ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง | ตำแหน่งประเภท/ประเภท | ระดับ | หมายเหตุ |
| 43 | 29-3-04-3201-001 | ว่าง | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ทั่วไป | ปง./ชง. |  |
| 44 | 29-3-04-4203-001 | นางณัฏฐณิชา เมธาวิชัย | เจ้าพนักงานพัสดุ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ทั่วไป | ปง./ชง. |  |
| 45 | 29-3-04-4204-001 | ว่าง | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | จ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ทั่วไป | ปง./ชง. |  |
|  | ลูกจ้างประจำ |  |  |  |  |
| 46 |  | นางสาวรำจวน แท่นนาค | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | สนับสนุน | - |  |
|  | พนักงานจ้างตามภารกิจ |  |  |  |  |
| 47 |  | นางสาวพรสุดา ทองกลบ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ตามภารกิจ |  |  |
| 48 |  | ว่าง | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ตามภารกิจ |  |  |
|  | พนักงานจ้างทั่วไป |  |  |  |  |
| 49 |  | นางสาวสุภาวี เชื้อชาย | คนงาน | คนงาน | ทั่วไป |  |  |
|  | กองช่าง |  |  |  |  |
| 50 | 29-3-05-2103-001 | นายกฤษณะ โคมแก้ว | ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) | ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) | อำนวยการท้องถิ่น | ต้น |  |
| 51 | 29-3-05-3101-001 | นางมาลัย พรหมรักษ์ | นักจัดการงานทั่วไป | นักจัดการงานทั่วไป | วิชาการ | ชำนาญการ |  |
| 52 | 29-3-05-4701-001 | ว่าง | นายช่างโยธา | นายช่างโยธา | ทั่วไป | ปง/ชง |  |
|  | พนักงานจ้างตามภารกิจ |  |  |  |  |  |  |
| 53 |  | นายพันธุ์นุพงษ์ พึ่งพันธ์ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ตามภารกิจ |  |  |
|  | พนักงานจ้างทั่วไป |  |  |  |  |  |  |
| 54 |  | ว่าง | คนงาน | คนงาน | ทั่วไป |  |  |

- 6 -

**บทที่ 2**

**วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา**

**วัตถุประสงค์**

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

 2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล

 3. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิผล รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิผล

**เป้าหมาย**

**เป้าหมายเชิงปริมาณ**

 1. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

 2. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

**เป้าหมายเชิงคุณภาพ**

 1. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ ทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

 2. ประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ ได้รับการบริการ ที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

- 7 -

**บทที่ 3**

**กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร**

 การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา 3 ปี

 ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ นั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ ในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมิได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะ ในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

 เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนในการจัดทำ ดังนี้

 **ขั้นตอนที่ 1** กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

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

 **ขั้นตอนที่ 2 การทำ HR SWOT** เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

 ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

 - เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

 - เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

 - เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม

 - พิจารณาให้ความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

 - เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

- 8 -

 **ขั้นตอนที่ 3** วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรต่อไป

 ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

 **ขั้นตอนที่ 4** ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน **ขั้นตอนที่ 5** จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ถึง 4 มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

 เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ แล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธ์ศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

 **ขั้นตอนที่ 6** จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

 **ขั้นตอนที่ 7** ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

- 9 -

**บทที่ 4**

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร**

 ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ 4 ทาง คือ

1. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร

 2. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

 3. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร

 4.การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

**สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร**

 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

 1. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ

2. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น

3. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก

4. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ

5. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน

 6. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

**สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล**

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ

- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ

- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง

- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม

- ข้อมูลงบในการพัฒนาบุคลากรต่องบบุคลากร

- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

 จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบในเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

- 10 -

**สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT**

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

 **1. จุดแข็ง (Strengths)**

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย

- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา

- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ

- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน

- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง

 - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น

 - มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

ฯลฯ

 **2. จุดอ่อน (Weaknesses)**

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม

- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน

- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร

 - ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ

 - ขาดทักษะด้านการสื่อข้อความ บริหารประชาสังคม เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก

 - การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ

 - ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในกับปริมาณงาน

 - ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

 - ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ

 - บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

ฯลฯ

 **3. โอกาส (Opportunities)**

 - องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ

 - มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆของรัฐ

- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน

- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

ฯลฯ

- 11 -

 **4. ภัยคุมคาม (Threats)**

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร

- งบประมาณไม่เพียงพอ

- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน

- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร

- 12 -

**บทที่ 5**

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566**

 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

**วิสัยทัศน์**

 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ เป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทุ่มเทผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

**พันธกิจ**

 1. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด

 2. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ

3. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ

4. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

ฯลฯ

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566**

 1. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น

 3. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา

4. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

 5. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

 โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

- 13 -

|  |  |
| --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร** | **ตัวชี้วัด** |
| 1. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา | 1. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (%Competency Fit)2. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี |
| 2.เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น | จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา2. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก |
| 3.สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา | 1. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน2. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา |
| 4.สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข | 1. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ2. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน |
| 5. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | 1. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนที่บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM2. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล |

- 14 -

**บทที่ 6**

**หลักสูตรการพัฒนา**

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบลนพคุณได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

 **สำนักปลัด**

 ประกอบด้วย

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. หัวหน้าสำนักปลัด
3. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
4. นักทรัพยากรบุคคล
5. นิติกร
6. นักพัฒนาชุมชน
7. นักวิชาการศึกษา
8. นักวิชาการสาธารณสุข
9. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
10. ครูผู้ดูแลเด็ก
11. เจ้าพนักงานสาธารณสุข
12. เจ้าพนักงานธุรการ
13. พนักงานจ้าง

**กองคลัง**

ประกอบด้วย

13. ผู้อำนวยการกองคลัง

14. นักวิชาการพัสดุ

15. นักวิชาการเงินและบัญชี

16. เจ้าพนักงานพัสดุ

17. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

18. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

19. ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง

**กองช่าง**

ประกอบด้วย

20. ผู้อำนวยการกองช่าง

21. นักจัดการงานทั่วไป

22. นายช่างโยธา

23. พนักงานจ้าง

 **-**15-

 **การกำหนดวิธีการพัฒนา** โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

 **การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร**

 เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณจึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

- 16 -

**แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566**

**องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ อำเภอบางสะพาน**

**ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 1**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์** | **ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์** | **โครงการ** | **ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **วิธีการ****พัฒนา** | **ผู้รับผิดชอบ** | **การประเมินผล** |
| **2564** | **2565** | **2566** |
| 1.พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา | 1. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit)2. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี | 1.1 โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล1.2 โครงการจัดทำ Development Road Mapเพื่อใช้พัฒนาข้าราชการทุกสายงาน1.3 โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ1.4 โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์หลักของ อบต. กำเนิดนพคุณ1.5 โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่1.6 โครงการพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร1.7 โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก | ✓✓---✓✓ | ✓-✓-✓✓✓ | -✓✓✓✓✓✓ | - ความสำเร็จของการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล- ความสำเร็จของการจัดทำRoad Map- ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการทดลองงาน- จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา 3วันต่อคนต่อปี- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย | การฝึกอบรม | งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |

- 17 -

**ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 2**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์** | **ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์** | **โครงการ** | **ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **วิธีการพัฒนา** | **ผู้รับผิดชอบ** | **การประเมินผล** |
| **2564** | **2565** | **2566** |
| 2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น | จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนา หรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา2. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก | 1.1 โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายคุณธรรม1.2 โครงการเผยแพร่ข้อบังคับ อบต.กำเนิดนพคุณ ด้วยจรรยา พนักงานส่วนตำบล1.3 โครงการพัฒนาความสามารถในการบริการและจัดการชุมชน1.4 โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม1.5 โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี1.6 โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก | ✓✓✓✓✓✓ | ✓-✓-✓✓ | -✓✓✓✓✓ | - มีเครือข่ายคุณธรรมอย่างน้อย17 เครือข่าย- ร้อยละของบุคลากรกรมที่รู้ข้อบังคับ- มีการช่วยเหลือชุมชนอย่างน้อยจำนวน 3 วันต่อคนต่อปี- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ- จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามแผน | การฝึกอบรม | งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |

- 18 -

**ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 3**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์** | **ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์** | **โครงการ** | **ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **วิธีการ****พัฒนา** | **ผู้รับผิดชอบ** | **การประเมินผล** |
| **2564** | **2565** | **2566** |
| 3. สร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา | จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน2. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา | 1.1 โครงการพัฒนาระบบประเมิน LeadershipCompetency แบบ 360 องศา1.2 โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อจูงใจเพื่อสร้างผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศ1.3 โครงการพัฒนาความรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บังคับบัญชา (HR For Line Manager)1.4 โครงการประกวดแผน กิจกรรมการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา 1.5 โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก | ✓✓✓✓✓ | ✓-✓-✓ | -✓-✓✓ | - ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการประเมิน- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ- ความสำเร็จของ Road Mapการพัฒนาผู้บังคับบัญชา- จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามแผน | การฝึกอบรม | งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต. | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |

- 19 -

**ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 4**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์** | **ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์** | **โครงการ** | **ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **วิธีการพัฒนา** | **ผู้รับผิดชอบ** | **การประเมินผล** |
| **2564** | **2565** | **2566** |
| 4.สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 5**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์** | **ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์** | **โครงการ** | **ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **วิธีการพัฒนา** | **ผู้รับผิดชอบ** | **การประเมินผล** |
| **2564** | **2565** | **2566** |
| 5. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

- 20 -

**บทที่ 7**

**งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา**

 องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณจะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

 **๑. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕64**

 ๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ 200,000 บาท

 ๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ 100,000 บาท

 ๓) แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา หมวดค่าตอบแทนใช้สอบและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ 50,000 บาท

 ๔) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ 144,000 บาท

 ๕) แผนงานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งแต่ 20,000 บาท

ฯลฯ

 **2. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕65**

 ๑.1 แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ 200,000 บาท

 1.๒แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ 100,000 บาท

 1.3 แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา หมวดค่าตอบแทนใช้สอบและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ 50,000 บาท

 1.4 แผนงานสาธารณสุข งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ 100,000 บาท

 1.5 แผนงานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งแต่ 20,000 บาท ฯลฯ

- 21 -

 **3. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕66**

 ๑.1 แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ 200,000 บาท

 1.๒แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ 100,000 บาท

 1.3 แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา หมวดค่าตอบแทนใช้สอบและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ 50,000 บาท

 1.4 แผนงานสาธารณสุข งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ 100,000 บาท

 1.5 แผนงานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งแต่ 20,000 บาท ฯลฯ

- 22 -

**บทที่ 8**

**การติดตามและประเมินผล**

 การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

 องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร 3 รูปแบบ ดังนี้

1) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

2) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

**รูปแบบที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี**

 เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณให้มีคุณลักษณะตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก

2. สมรรถนะตามภาระงาน

**1) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)**

 เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในมหาวิทยาลัยต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของ องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณประกอบด้วย

 1.1) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

 1.2) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

 1.3) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะ

ปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

-24-

 1.4) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

 1.5) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

 **2) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)**

 เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

 2.1) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

 2.2) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

 2.3) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

 2.4) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

 **รูปแบบที่ 2 การพิจารณาความดีความชอบประจำปี**

 การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณอิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

**บทสรุปสำหรับผู้บริหาร**

**การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ**

......................................................

 การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิด

นพคุณ วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

**ข้อมูลทั่วไป**

 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 35 คน จากทั้งหมด 3 ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ 100) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

 ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานร้อยละ 57.14 ลูกจ้างประจำร้อยละ 100พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ100 และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ 65

 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ 14.28 ระดับปริญญาตรีร้อยละ 42.85 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ45.71

 เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ 90อายุงานไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ40มีอายุงานระหว่าง 1-2ปี

 หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ลำดับ | หลักสูตร | ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม |
| 1 | หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง | 100 |
| 2 | หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | 50 |
| 3 | หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ | 100 |
| 4 | หลักสูตรด้านการบริหาร | 50 |
| 5 | หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม | 100 |

**ระยะเวลาการฝึกอบรม**

 ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ50พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมร้อยละ100 พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม 5 - 7 วัน ร้อยละ 20 พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า 15 วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

**สถานที่ฝึกอบรม**

 ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ100 เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ร้อยละ 50 เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

**ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

 จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

……………………………………………

**ภาคผนวก**

****

 **คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ**

 **ที่ 629/2563**

**เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566**

**...........................................**

 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 ประกอบมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับข้อ 270 แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 2๔ ตุลาคม 2545 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ ประธานกรรมการ

๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ กรรมการ

3. ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ

4. ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ

5. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการและเลขานุการ

6. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ผู้ช่วยเลขานุการ

 โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด แล้วรายงานผลต่อนายองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรายงานขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลประจวบคีรีขันธ์ ต่อไป

 ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

 สั่ง ณ วันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2563



 (นายเกียง กิตติพงศ์ธนกิจ)

 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ

**หมายเหตุ สำหรับเทศบาล**

 \* อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 ประกอบมาตรา 23

 \*\* ข้อ 17 แห่งประกาศ ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545

**หมายเหตุ สำหรับเทศบาล**

 \* อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 ประกอบมาตรา 23

 \*\* ข้อ 17 แห่งประกาศ ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545