



## แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.2564 – 2566)



องค์การบริหารส่วนตำบลด้านนอก  
อำเภอด้านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

# คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (2564-2566) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดำนนอก นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดำนนอก ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นบุคลากรที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดำนนอก ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดำนนอก ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลดำนนอก

2563

# สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล	1
ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	2
ส่วนที่ 3 หลักสูตรการพัฒนา	5
ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนา	6
ส่วนที่ 5 วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	13
ส่วนที่ 6 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	29
ส่วนที่ 7 การติดตามและประเมินผล	29
ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
- บันทึกประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
- แบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	

## ส่วนที่ 1

### หลักการและเหตุผล

จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และรุนแรงในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ส่งผลให้ประเทศไทยต้องเร่งปรับตัวเพื่อยืนหยัดแข่งขันได้ในเวทีโลกอย่างมีศักยภาพ นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลประการหนึ่งก็คือ การพัฒนาคุณภาพข้าราชการให้มีทัศนคติที่เอื้อต่อการให้บริการประชาชน รวมทั้งการทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน และวิธีปฏิบัติงาน อันจะทำให้การบริหารราชการมีความยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบและประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ และเป็นธรรม

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับ) พ.ศ. 2545 ได้วางกรอบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ โดยกำหนดไว้ในมาตรา 3/1 ความสำเร็จของการบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความสำเร็จ ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจ และทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชน

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้แปลงหลักการเป้าหมายตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 ให้มีความชัดเจน และเป็นบทบังคับให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติ โดยได้กำหนดขอบเขตความหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึง การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย

- 1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- 6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ
- 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงานในระบบราชการ การทำงานร่วมกัน เป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการปลดปล่อยพลังความคิดของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านนอก ในทุกระดับ ให้ร่วมกันพัฒนาและสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กร จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลด้านนอก จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (2564 – 2566) ขึ้น โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลด้านนอก และประโยชน์ต่อตัวบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

**1. ประโยชน์ต่อองค์กร** การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจะช่วยเพิ่มผลผลิต และลดต้นทุนลง เนื่องจากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น ข้อผิดพลาดต่างๆ ก็จะลดลง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันกับความเจริญ สามารถแข่งขันกับธุรกิจอื่นได้อย่างเต็มภาคภูมิ

**2. ประโยชน์ต่อตัวบุคลากร** เมื่อบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะมากขึ้นด้วย นอกจากนี้ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างต่อเนื่องจะช่วยลดอัตราการลาออกของคนที่มึฝ่มือลง เพราะการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจะสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร พนักงานจึงเกิดความทุ่มเท และเอาใจใส่ในการทำงาน เพื่อบรรลุถึงผลสำเร็จขององค์กร

## ส่วนที่ 2

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านนอก ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (2561 – 2563) ขึ้นมาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

#### 1. วัตถุประสงค์การพัฒนา

1.1 เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนและทุกตำแหน่ง มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

1.2 เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนและทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

1.3 เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนและทุกตำแหน่งมีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

1.4 เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนและทุกตำแหน่ง มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร

1.5 เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนและทุกตำแหน่งมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

#### 2. เป้าหมายการพัฒนา

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านนอก ดำเนินงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังสามปี (ปีงบประมาณ 2564 – 2566) จะต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง ภายในรอบระยะเวลาสามปี (ปีงบประมาณ 2564 – 2566) ของแผนการพัฒนาบุคลากร

## บัญชีสรุปข้อมูลพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564 - 2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านนอก อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

ข้อมูลพนักงานส่วนตำบล	จำนวน	ข้อมูลพนักงานจ้าง	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
1. ปลัด อบต. (ระดับกลาง) (นายสำราญ พินิจ)	1 อัตรา	<u>สำนักงานปลัด อบต.</u> -	
2. รองปลัด อบต. (ระดับต้น) (นางวนิดา ถีสุงเนิน)	1 อัตรา	<u>กองคลัง</u> -	
3. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (นางกนกลักษณ์ แดดขุนทด)	1 อัตรา	<u>กองช่าง</u> -	
4. น.ส.วัชรภรณ์ เชื้อขุนทด (นักจัดการงานทั่วไป)	1 อัตรา	<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> 1. ผู้ดูแลเด็ก (1 อัตรา) (นางแตงอ่อน อินทาพันธ์)	
5. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ช.ก. (นางสาวรุ่งทิพย์ พิมพ์ขุนทด)	1 อัตรา	2. ผู้ดูแลเด็ก (1 อัตรา)	
6. นักทรัพยากรบุคคล ช.ก. (นางสาวปรินดา ดิกขุนทด)	1 อัตรา	(น.ส. บัวลักษณ์ ดุกขุนทด) 3. ผู้ดูแลเด็ก (1 อัตรา)	
7. เจ้าพนักงานธุรการ ช.ง. (นางสาวอุษา นนท์ขุนทด)	1 อัตรา	(น.ส.พะเยาว์ เติงขุนทด) 4. ผู้ดูแลเด็ก (1 อัตรา)	
8. นักพัฒนาชุมชน ช.ก. (นางสาวรุ่งกานต์ ไกรฤกษ์)	1 อัตรา	(นางสมสอน ยศสันเทียะ) <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>	
9. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (สิบเอกประดิษฐ์ สารจันทร์)	1 อัตรา	-	
<u>กองคลัง</u>			
1. ผู้อำนวยการกองคลัง (ระดับต้น) (นางฉันทนา พระเดชพงษ์)	1 อัตรา		
2. นักวิชาการเงินและบัญชี ป.ก. (น.ส.จันทร์จิรา ปราณีตพลกรัง)	1 อัตรา		
3. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ป.ก. (นางสุดารัตน์ พิงสูงเนิน)	1 อัตรา		
4. นักวิชาการพัสดุ ป.ก. (น.ส.อัญชลินทร์ ปัญจะศรี)	1 อัตรา		
<u>ลูกจ้างประจำ</u>			
5. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (นางประอรรัตน์ ดางขุนทด)	1 อัตรา		
<u>กองช่าง</u>			
1. ผู้อำนวยการกองช่าง (ระดับต้น) (นายปิ่นมัทต นอขุนทด)	1 อัตรา		
2. นายช่างโยธา (ป.ง./ช.ง.) ว่าง	1 อัตรา		

ข้อมูลพนักงานส่วนตำบล	จำนวน	ข้อมูลพนักงานจ้าง	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>			
1. นักบริหารงานการศึกษา (ว่าง)	1 อัตรา		
2. นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ช.ก.) ว่าง	1 อัตรา		
3. ครู ค.ศ.1 (นางนุชลิย์ นุขุนทด)	1 อัตรา		
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>			
1. นักบริหารสาธารณสุขฯ (ว่าง)	1 อัตรา		
2. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ว่าง)	1 อัตรา		

โดยพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (3) หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (4) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- (6) หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว



### ส่วนที่ 3 หลักสูตรการพัฒนา

ในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลต่างนอก นั้น กำหนดโดยใช้ข้อมูลจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งที่กำหนดในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังสามปี (2564 – 2566) ขององค์การบริหารส่วนตำบลต่างนอก ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติราชการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สรุปว่า พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำตามแผนอัตรากำลังสามปี (ปีงบประมาณ 2564 – 2566) และพนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง ภายในรอบระยะเวลาสามปี (ปีงบประมาณ 2564 – 2566) ของแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยบุคลากรแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

(1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมภาคสนาม

(3) หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

(4) หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

(6) หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

## ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลด่านนอก

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลด่านนอก ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลด่านนอก  
“ทันสมัย พร้อมร่วมใจประสานงาน  
บริการเป็นที่หนึ่ง เทิดทูนคุณธรรม”

#### ทันสมัย (M : Modern)

: มีความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

#### พร้อมร่วมใจประสานงาน (U : UMTY)

: พร้อมให้ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลด่านนอกตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

#### บริการเป็นที่หนึ่ง (S : SERVICE – MIND)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 ม. 3/1 การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระเกิด และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน...ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

#### เทิดทูนคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลด่านนอกจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

#### พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี

- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบรม.ด้านนอกทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

#### เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลด้านนอกสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลด้านนอกมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของ อบต.ด้านนอก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด อบต.ด้านนอก มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้วยเทคนิค SWOT Analysis

##### จุดแข็ง (Strengths : S)

1. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปอบรม
2. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
3. กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุนการศึกษา
4. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
5. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

##### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

1. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
2. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
3. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

##### โอกาส (Opportunities : O)

1. กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
2. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
3. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
5. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เช่น อบรมร่วมกัน

### อุปสรรค (Threat : T)

1. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างมีประสิทธิภาพ
2. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
3. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
4. งบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องใช้อย่างจำกัด
5. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

### ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

1. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
2. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
3. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
4. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์(result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
5. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของतालบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

### ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

1. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
3. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
4. ช่วยสื่อสารทัศนคติ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
5. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
6. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

### **ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล**

1. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
2. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
3. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

### **ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินอก**

#### **ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน**

- 1.1 แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- 1.2 แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการ หน่วยงานต่างๆในสังกัด อบต.ดำเนินอก
- 1.3 แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- 1.4 แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.ดำเนินอก
- 1.5 แผนงานพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ

#### **ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม**

- 2.1 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)
- 2.2 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

#### **ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)**

- 3.1 แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน
- 3.2 แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน**

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p><b>1.1 แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.ด้านนอก</li><li>● การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.ด้านนอก</li><li>● จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต.ด้านนอก</li><li>● จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ 1 ครั้ง รวม 12 ครั้ง/ปี</li></ul>
<p><b>1.2 แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดอบต.ด้านนอก</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานบุคลากรในสังกัด</li><li>● การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด อบต.จัดทำผ่านนอกนปฏิบัติกรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดปีงบประมาณ 2564-2566 แล้วเสร็จ</li><li>● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น(Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัดอบต.ด้านนอกจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li><li>● ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัด</li></ul>

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<ul style="list-style-type: none"> <li>● การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน</li> <li>● มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564-2566</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2564-2566</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร อบรม.ด้านนอก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ อบรม.ด้านนอก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</li> </ul>
<p><b>1.3 แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด</li> <li>● การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด</li> <li>● การดำเนินการทางวินัย</li> <li>● การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ</li> <li>● มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด</li> <li>● มีการดำเนินการทางวินัย</li> <li>● มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</li> <li>● จังหวัดเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบ การแต่งตั้ง ข้าราชการระดับหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดต่อส่วนราชการต้นสังกัด</li> <li>● นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด</li> <li>● ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>
<p><b>1.4 แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank)</li> </ul>

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัด ศึกษาต่อในประเทศและ ต่างประเทศตามความต้องการของ องค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อ ตามความต้องการขององค์กรโดย งบประมาณสนับสนุนของส่วนราชการ จันสังกัด,ทุนส่วนตัว,จังหวัด CEO หน่วยงานส่วนท้องถิ่น/องค์กร และรัฐวิสาหกิจต่างๆ เช่น อบจ./ อบต.,ธนาคาร,บริษัท,ห้างร้าน ต่างๆในพื้นที่</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก ทั้งภายใน ประเทศและต่างประเทศ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับ การอบรมดูงานกับหน่วยงานใน ต่างประเทศ/ภายนอก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับ การอบรมดูงานกับหน่วยงาน ภายนอก ในต่างประเทศ เช่น กลุ่มประเทศเพื่อนบ้านเพื่อศึกษา และแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม</li> </ul>

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม**

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>2.1 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตาม ความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)</p> <p>2.2 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัด หน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัด ประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ ความรู้ในลักษณะของการจัดลั กสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและ บุคลากรในสังกัด งามความจำเป็น และเป็นประโยชน์กับหน่วยงาน โดยกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง</li> <li>มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัด ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ ความรู้ในลักษณะของการจัด หลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็น หลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้าน สาธารณสุข ด้านการเกษตร การ พัฒนาชุมชน ฯลฯ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้ แก่ประชาชนและบุคลากรใน สังกัดส่วนราชการ/หน่วยงาน ต่างๆ</li> <li>ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำ หลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนา พนักงานส่วนตำบลในสังกัด เป็น การเพิ่มและพัฒนาศักยภาพใน การปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด</li> </ul>



ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>3.1 แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน</p> <p>3.2 แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.ด้านนอก</li><li>● โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างอบต.ด้านนอกและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์</li><li>● มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.ด้านนอก</li><li>● มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.ด้านนอก</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ปี 2561-2563</li><li>● สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.ด้านนอก เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลระหว่างหน่วยงานต่างๆ</li><li>● จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.ด้านนอก เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร</li></ul>

## ส่วนที่ 5

### วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

#### 1. บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง

##### 1.1 ผู้ปฏิบัติงาน

1.1.1 ระบุเป้าหมายการพัฒนาและกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย

1.1.2 ระบุความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ต้องการพัฒนา

1.1.3 ปรึกษาผู้บังคับบัญชาระดับต้นหรือพี่เลี้ยง เพื่อหาข้อตกลงร่วมเกี่ยวกับเป้าหมาย

วัตถุประสงค์และกิจกรรมการพัฒนา

1.1.4 ประสานงานกับหน่วยงานเจ้าหน้าที่หรือหน่วยฝึกอบรม เพื่อกำหนดระยะเวลา/กิจกรรมการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้

1.1.5 ดำเนินการพัฒนาตามแผน

1.1.6 แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อประเมินผลการพัฒนา และติดตามผลการปฏิบัติงาน

##### 1.2 ผู้บังคับบัญชา

1.2.1 ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและช่วยระบุถึงจุดแข็งและเรื่องที่ต้องปรับปรุง

1.2.2 ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร ตลอดจนแนวโน้มในอนาคต

1.2.3 ประเมินหาความจำเป็นในการพัฒนาช่วยพนักงานส่วนตำบลในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ระบุไว้

1.2.4 ให้คำปรึกษาและให้การสนับสนุนแก่ผู้ปฏิบัติงานในเรื่องการพัฒนา

1.2.5 พิจารณาว่ากิจกรรมการพัฒนาต่างๆ สนับสนุนเป้าหมายตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือไม่

1.2.6 ประเมินผลการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงาน

## 2. ขั้นตอนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ขั้นตอนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล แบ่งได้ดังนี้

### 1. การเตรียมการและการวางแผน

1.1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน โดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่า พนักงานส่วนตำบลแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาในด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

1.2 จัดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

### 2 การดำเนินการพัฒนา

การเลือกวิธีพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่เหมาะสม เมื่อได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว นำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่พนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

## แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

### 1. การเตรียมการและการวางแผน

- 1.1 แต่งตั้งคณะทำงาน
- 1.2 พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น
- 1.3 กำหนดประเภทของความจำเป็น



### 2. การดำเนินการ/วิธีการดำเนินการ

การดำเนินการโดยอาจดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยราชการอื่นหรือว่าจ้างเอกชนดำเนินการ และเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม เช่น

- 2.1 การปฐมนิเทศ
  - 2.2 การสอนงาน การให้คำปรึกษา
  - 2.3 การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ
  - 2.4 การฝึกอบรม
  - 2.5 การให้ทุนการศึกษา
  - 2.6 การดูงาน
  - 2.7 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ฯลฯ



### 3. การติดตามและประเมินผล

จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ผลการปฏิบัติงาน



ปรับปรุงแผน

### 3. วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลด้านนอก เลือกแนวทางการพัฒนาหลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

- (1) การปฐมนิเทศ
- (2) การฝึกอบรม (Training)
- (3) การศึกษาหรือดูงาน (Visiting)
- (4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา (Meeting and Seminar)
- (5) การสอนงาน (Coaching)
- (6) การมอบหมายงาน (Job Assignment) โดยการมอบหมายโครงการสำคัญๆ หรือโครงการที่ยังไม่เคยปฏิบัติมาก่อน
- (7) การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นในกลุ่มพนักงานส่วนตำบล (Discussion Groups) เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และค้นหาวิธีการในการปฏิบัติงานและค้นหาวิธีการในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
- (8) การรักษาการในตำแหน่ง (Acting Assignments) ส่วนใหญ่จะใช้กับหน้าที่ในระดับบริหาร โดยใช้ในกรณีผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปไม่อยู่ปฏิบัติงานระยะหนึ่ง
- (9) การเข้าร่วมปฏิบัติงานในคณะกรรมการหรือคณะกรรมการต่างๆ (Committee/Task Force Participation) เพื่อเป็นการเรียนรู้งานด้านนั้น ๆ
- (10) การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากหนังสือ แหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น จาก Website การเข้าร่วมประชุมสัมมนาการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงาน

### 4. ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง กำหนดโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

## 5. แผนการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล

### การกำหนดสมรรถนะเพื่อใช้ในการพัฒนา

1. องค์กรบริหารส่วนตำบลด้านนอก ได้ยึดหลักสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรทุกระดับชั้น มากำหนดเป็นสมรรถนะเพื่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัด ซึ่ง องค์กรบริหารส่วนตำบลด้านนอก ได้ประกาศใช้เป็นตัวกำหนดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุก 6 เดือน ดังนี้

- ❖ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ❖ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ❖ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ❖ การบริการเป็นเลิศ
- ❖ การทำงานเป็นทีม

2. ตำแหน่ง บริหารงานท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น เป็นสายงานของผู้บริหาร องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้กำหนด แนวทางการสำหรับการพัฒนาเพื่อทำหน้าที่ผู้บริหารที่ดีในปัจจุบันและอนาคต พร้อมกับเตรียมก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับมืออาชีพ ดังนี้

- ❖ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ❖ ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ❖ ความสามารถในการพัฒนาคน
- ❖ การคิดเชิงกลยุทธ์

3. ตำแหน่งอื่น ที่นอกเหนือจากสายงานผู้บริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น องค์กรบริหารส่วนตำบลด้านนอก ได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่ , ตามสายงานประจำของแต่ละตำแหน่ง ยกเว้น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างบางตำแหน่ง ซึ่งเป็นไปตามประกาศขององค์กรบริหารส่วนตำบลด้านนอก ในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และต้องดำเนินการทุก 6 เดือน เช่นกัน

### การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล

**แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)** หมายถึง กรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (weakness) และเสริมจุดแข็ง (Strength) ของบุคลากรในหน่วยงาน แผนพัฒนารายบุคคล หรือเรียกสั้น ๆ ว่า IDP จึงเป็นแผนสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต หรือตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่องค์กรบริหารส่วนตำบลด้านนอกกำหนดขึ้น

ดังนั้น IDP จึงไม่ใช่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือการปรับเงินเดือนและการให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ แต่เมื่อได้มีการดำเนินกิจกรรมตามกรอบ IDP อย่างเป็นระบบบนเกณฑ์ขั้นพื้นฐานของระดับความรู้ ความสามารถ หรือสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง มีการพูดคุยสื่อสารแบบสองทาง เป็นข้อผูกพันหรือข้อตกลงในการเรียนรู้ร่วมกัน IDP ก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงความต้องการของพนักงานรายบุคคลให้ตอบรับหรือตอบสนองต่อความต้องการในระดับหน่วยงานย่อย และส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านนอก มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารพนักงานส่วนตำบล จากเดิมที่เน้นพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้พนักงานส่วนตำบลเป็นผู้รู้รอบ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านนอก รวมทั้งให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและสัมฤทธิ์ผล บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลด้านนอก จึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิถีคิด และวิถีปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาประกอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีพื้นฐานสมรรถนะตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลด้านนอกกำหนด

ด้วยเหตุนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลด้านนอก จึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการในเรื่องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นรายบุคคลเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรทุกระดับชั้น หากมีการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนารายบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องแล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวจะมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อันจะมีผลเชื่อมโยงไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และค่าตอบแทน ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวยิ่งขึ้นต่อไป