



แผนพัฒนาบุคลากร
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง
อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี

คำนำ

ตามที่ได้มีการบริหารราชการแนวใหม่ หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน โดยให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เน้นการสร้างความคิด ในรูปแบบใหม่ และเพื่อเป็นการพัฒนาองค์การฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จ

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๖๓) ขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความรู้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ใหม่ ของการเรียนรู้การมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน โดยส่วนราชการ ต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ และนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร และส่วนรวม

สารบัญ

		หน้า
๑. ส่วนที่ ๑	หลักการและเหตุผล	๑
๒. ส่วนที่ ๒	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๓
๓. ส่วนที่ ๓	กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	
	- แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	๔
	- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒	๕
	- Model Thailand ๔.๐	๕
	- บทวิเคราะห์ Thailand ๔.๐ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ	๖
	- ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดอุทัยธานี	๙
	- ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง	๙
	- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๐
	- Swot	๑๑
๔. ส่วนที่ ๔	การกำหนดหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนา	
	- การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาบุคลากรด้วยทฤษฎี Swot Analysis	๑๒
	- การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของบุคลากรในองค์กร	๑๔
	- การกำหนดหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	๑๕
๕. ส่วนที่ ๕	วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	๑๖
๖. ส่วนที่ ๖	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	๒๒
๗. ส่วนที่ ๗	การประเมินและติดตามประเมินผล	๒๔
	๑.แนวทางการติดตาม	
	๒.แนวทางการประเมินผล	

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑. ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่เห็นว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุทัยธานี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุทัยธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้าน ศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุทัยธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉางและจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉางปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉางประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม สารสนเทศ ตลอดจนการสร้าง นวัตกรรม เพื่อการปฏิบัติงาน มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ส่วนที่ ๓ กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ –๒๕๗๙) ทั้ง ๖ กรอบยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว
ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข
และตอบสนองต่อการบรรลุ
ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต
สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง
ความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ
เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ



๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ซึ่งในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉางในครั้งนี้ ควรคำนึงถึงยุทธศาสตร์ที่ ๖ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

เพื่อให้การบริหารจัดการภาครัฐมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ และตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม ประชาชนมีส่วนร่วมประเทศปราศจากคอร์รัปชัน มีการกระจายอำนาจและแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาคและท้องถิ่น

๓. Model Thailand ๔.๐

Model Thailand ๔.๐ หรือ “ประเทศไทย ๔.๐” เป็นความมุ่งมั่นของนายกรัฐมนตรี ที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” กล่าวคือ ในปัจจุบัน เรายังติดอยู่ในโมเดลเศรษฐกิจแบบ “ทำมาก ได้น้อย” เราต้องการปรับเปลี่ยนเป็น “ทำน้อย ได้มาก” ซึ่งประเทศไทยมีการปรับโมเดลเศรษฐกิจมาแล้ว ๓ ครั้ง ดังนี้

๑. “โมเดลประเทศไทย ๑.๐” ที่เน้นภาคการเกษตร
๒. “โมเดลประเทศไทย ๒.๐” ที่เน้นอุตสาหกรรมเบา
๓. “โมเดลประเทศไทย ๓.๐” ในปัจจุบันที่เน้นอุตสาหกรรมหนัก ซึ่งนอกจากต้องเผชิญ

กับปัญหาประเทศไทยมีรายได้ปานกลางแล้ว ยังต้องเผชิญกับความเหลื่อมล้ำของความมั่งคั่ง และ ความ ไม่สมดุลในการพัฒนา ซึ่งกับดักเหล่านี้เป็นประเด็นสำคัญที่ต้องก้าวข้ามให้ได้ และสามารถไปสู่ “ประเทศไทย ๔.๐”

กระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศ ภายใต้ “ประเทศไทย ๔.๐”

กระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศ ภายใต้ “ประเทศไทย ๔.๐” มี ๓ ประเด็นที่สำคัญ

๑. เป็นจุดเริ่มต้นของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม

๒. เป็น “Reform in Action” ที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การปฏิรูปการวิจัย และการพัฒนา และการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อมๆ กัน

๓. เป็นการผนึกกำลังของทุกภาคส่วนภายใต้แนวคิด “ประชารัฐ” โดยเป็นประชารัฐที่ผนึกกำลังกับเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ การวิจัยพัฒนา และบุคลากรระดับโลก ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของการ “รู้จักเต็ม รู้จักพอ และรู้จักปัน”

๔. บทวิเคราะห์ Thailand ๔.๐ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้วิเคราะห์และให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบราชการ ๔.๐ ผ่านบทความ เพื่อเป็นข้อมูลแก่หน่วยงานราชการต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมรองรับยุทธศาสตร์ Thailand ๔.๐ ซึ่งภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) ในการนี้ หมายความว่า ระบบราชการไทยจะต้องปฏิรูปขนานใหญ่ เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นพึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง



๑. (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน

โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน ในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคง เชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหาร ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒. (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้ง

คำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณั้ไว้

ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน กล่าวคือ

- ในฐานะเป็นผู้สนับสนุนการทำงานของรัฐบาล ก็จะต้องให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ตั้งอยู่บนฐานของข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง เชิงลึกและสามารถนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลได้จริง และเกิดความคุ้มค่า
- ในฐานะเป็นผู้กำกับดูแล ก็จะต้องมีความเป็นกลางและตรงไปตรงมา รวมทั้งวางกฎระเบียบให้เหมาะสม (Smart Regulation) และยกเลิกการควบคุมที่ไม่เกิดประโยชน์ลง เพื่อไม่ให้เป็นการละหรืออุปสรรคต่อประชาชนหรือการประกอบธุรกิจ
- ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติ ก็จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำงานร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในทุกระดับได้ และสามารถบูรณาการเชื่อมโยงการทำงานตามห่วงโซ่ยุทธศาสตร์ตั้งแต่ตั้งต้นจนจบ รวมทั้งใช้ทรัพยากรและบริการต่าง ๆ ร่วมกัน

ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐

ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ดังกล่าวต้องอาศัยปัจจัยสำคัญๆ อย่างน้อยสามประการ ได้แก่

๑. การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆในสังคม (Collaboration) อันเป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปว่าการประสานงานกัน (coordination) หรือทำงานด้วยกัน (cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับ
๒. การสร้างนวัตกรรม (Innovation)อันเป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ solutions ใหม่ ๆ อันจะเกิด big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศหรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ อันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/ Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาด้านแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป หรือเป็นการนำเอาศาสตร์พระราชาวาด้วย “การเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เข้ามาประยุกต์ใช้
๓. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) อันเป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่าน cloud computing อุปกรณ์ประเภท smart phone และ collaboration tool ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่าง real time ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชน เกิดผลกระทบอย่างสูงและมีความคาดหวังต่อการให้บริการของทางราชการที่จะต้องดำเนินการในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และช่องทาง ได้อย่างมั่นคงปลอดภัยและประหยัด

ในส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนกรทางความคิด (mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) เพื่อสร้างคุณค่า (public value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน



แนวทางการปฏิบัติราชการขององค์การภาครัฐทุกระดับชั้น ควรมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงาน รัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เป็นองค์กรที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาส ตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและมีความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในเขตจังหวัดอุทัยธานี ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเมือง การบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเมือง การบริหาร

กลยุทธ์

๑. พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT)
๔. ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองตามหลักธรรมาภิบาล
๕. พัฒนาประสิทธิภาพการเฝ้าระวังและระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๗. ส่งเสริมกระบวนการทำงานเพื่อนำไปสู่นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการเมือง – การบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการเมือง – การบริหาร

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
๓. การพัฒนาระบบสารสนเทศ (IT) เพื่อการบริหาร
๔. ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๕. การพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ ปรับ ทัศนคติในการทำงาน และให้มีความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น

दनिय तेयनपुठ (२५५५ : २७) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินงานที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความความสามารถ ทัศนคติ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงาน สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้การ พัฒนาพนักงานมิได้มีวัตถุประสงค์เพียง เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญในงานปัจจุบันเท่านั้น แต่มีความมุ่ง หมาย เพื่อให้พนักงานได้ก้าวหน้าและเติบโตต่อไปในอนาคตด้วย

ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะครอบคลุมใน ๓ เรื่องด้วยกันคือ การฝึกอบรม (training) การศึกษา (education) และการพัฒนา (development)

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร มี ๖ ประการ (กุลธนะพนังพร. ๒๕๓๒ : ๑๖๙-๑๗๑) คือ

(๑) ช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นมีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพราะการพัฒนาบุคคลจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

(๒) ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานทั้งนี้ เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

(๓) ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองถูกลองผิดอีกด้วย

(๔) ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ในกรณีที่มิบุคลากรเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงาน

(๕) ช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้ เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา

(๖) ช่วยทำให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ

ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร มี ๕ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- (๑) การสำรวจความต้องการ
- (๒) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร
- (๓) การกำหนดรูปแบบในการพัฒนาบุคลากร
- (๔) การดำเนินการพัฒนา
- (๕) การประเมินผล

นอกจากนี้ รูปแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มีรูปแบบที่หลากหลายในการพัฒนาการเลือกใช้รูปแบบใด เวลาที่บุคคลระดับใด ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด รูปแบบที่สำคัญได้แก่

- (๑) การศึกษาในสถาบันการศึกษา
- (๒) การฝึกอบรมก่อนหรือในขณะที่ปฏิบัติงาน
- (๓) การปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานใหม่
- (๔) การสอนแนะนำงาน
- (๕) การฝึกปฏิบัติหรือการดูงาน
- (๖) การประชุมสัมมนา
- (๗) การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง

- (๘) การมอบหมายภารกิจใหม่ๆ
- (๙) การเลื่อนตำแหน่ง
- (๑๐) กิจกรรมอื่นๆ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

๘. Swot Analysis

Swot Analysis เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร หรือโครงการ ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก สำหรับกำหนดแผนงานโครงการจะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์และการกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้การบริหารองค์กรพัฒนาไปในทางที่เหมาะสม

สำหรับหลักการสำคัญของ SWOT ก็คือการวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ ๒ ด้าน คือ สภาพการณ์ภายในและสภาพการณ์ภายนอก ดังนั้นการวิเคราะห์ SWOTจึงเรียกได้ว่าเป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ (situation analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีต่อองค์กรธุรกิจ และจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถด้านต่าง ๆ ที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินตามกลยุทธ์ขององค์กรระดับองค์กรที่เหมาะสมต่อไป

องค์ประกอบของ SWOT

องค์ประกอบของ SWOT ประกอบด้วย

S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการบริหาร จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล จะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาที่สถานการณ์ภายในองค์กร

O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส การที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรที่เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น เช่น การเมือง การปกครอง กฎหมาย เป็นต้น

T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค ข้อจำกัด ซึ่งเกิด จากสภาพแวดล้อมภายนอก บางครั้งการจำแนกโอกาสและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เพราะทั้งสองสิ่งนี้สามารถเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอาจทำให้สถานการณ์ที่เคยเป็นโอกาสกลับกลายเป็นอุปสรรคได้

ส่วนที่ ๔

การกำหนดหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนา

๑. การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาบุคลากรด้วยทฤษฎี SWOT Analysis

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในครั้งนี้อค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง ได้ใช้การวิเคราะห์แบบ SWOT Analysis เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าจะองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง มีปัจจัยใดบ้างที่เอื้อต่อการพัฒนา ปัจจัยใดที่เป็นปัญหา อุปสรรค รวมถึงโอกาส ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้ดำเนินการวิเคราะห์ได้ ๒ ระดับ ดังนี้

๑.การวิเคราะห์ในระดับบุคคล

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none">มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ชัดเจนมีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ ปฏิบัติส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอมีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	<ol style="list-style-type: none">การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกันเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่มีความตระหนกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อยขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงานทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลักมีจำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<ol style="list-style-type: none">มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคนบุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดีบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น	<ol style="list-style-type: none">ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานกระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนมีความก้าวหน้าในวงแคบบุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัดประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.น้อย

๒. การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none">๑. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้๒. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว๓. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี๔. มีระบบบริหารงานบุคคล๕. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none">๑. ขาดความกระตือรือร้น๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่๓. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข๔. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการ สาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ๕. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิง และปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน๖. ผู้บริหารระดับหน่วยงานยังขาดความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<ol style="list-style-type: none">๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	<ol style="list-style-type: none">๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๒. การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร

๒.๑ .การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ

ในการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉางได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยนำข้อมูลจากการสำรวจปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การผ่านแบบสอบถาม ว่ามีปัญหาการปฏิบัติงานในด้านใดขาดความรู้ ทักษะในด้านใด ต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับด้านใด และสอบถามความคิดเห็น จากการประเมิน สรุปผลการประเมินได้ดังนี้

๒.๒.ประเมินแบบ ๓๖๐ องศา

๑. ระดับปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

๑.๑ การขาดความรู้/ทักษะ การปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๐๘ รองลงมาอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๒๕ และน้อยที่สุด อยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๒

๑.๒ ความต้องการทรัพยากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๒๗ รองลงมาอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖๐ และน้อยที่สุด อยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๗

๑.๓ ปัญหา/อุปสรรคอื่นๆ ในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ ไม่มีผู้แสดงความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๔๔ รองลงมา อยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๓ และน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๗

ข้อแสดงความคิดเห็น คือ

-อาคารสำนักงานไม่เพียงพอกับบุคลากร

๒. ระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ดังนี้

๒.๑ ความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม ความรู้/ทักษะ การปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๔๘ รองลงมา อยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๔๒ และน้อยที่สุด อยู่ในระดับ มากที่สุด และน้อยที่สุด ซึ่งเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๖

๒.๒ ความต้องการทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๒๓ รองลงมา อยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒๙ และน้อยที่สุด อยู่ในระดับ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๐

๒.๓ หากมีการฝึกอบรมในหัวข้อที่ท่านประสงค์จะฝึกอบรม ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานใด ส่วนใหญ่ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉางจัดอบรมเอง คิดเป็นร้อยละ ๕๐ รองลงมาของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓๑ และน้อยที่สุด ต้องการอบรมจากสถาบันการศึกษา/หน่วยงานต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๑๘

๓. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

-ควรจัดการฝึกอบรมให้เกิดความรัก ความสามัคคี ในหมู่คณะ เกิดความเห็นอกเห็นใจกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การแบ่งงานให้ชัดเจน ให้เกียรติกันและกัน

ส่วนที่ ๔

การกำหนดหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนา

๔. การกำหนดหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๔.๑ หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. หลักสูตรเกี่ยวกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๕. หลักสูตรเกี่ยวกับรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๖. หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๗. หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๒ หลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๑. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่น
๒. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป
๓. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการคลัง
๔. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง
๕. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา
๖. หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบาย
๗. หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล
๘. หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน
๙. หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี
๑๐. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๑. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๒. หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา
๑๓. หลักสูตรเกี่ยวกับครู/ผู้ดูแลเด็กเล็ก
๑๔. หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๑๕. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉางจัดขึ้นเอง

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี

แนวทางการพัฒนาคณะ ผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต.

ลำดับที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			เป้าหมายการพัฒนา	หมายเหตุ
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)		
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต.	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายก อบต. ให้มี ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงาน ตามแนวทางการพัฒนา กำหนดไว้ เพื่อที่จะสามารถนำมาพัฒนาระบบการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบลมากขึ้น	อบรมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต.	เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของ รองนายก ให้มี ความรู้และความเข้าใจตามแนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ มากยิ่งขึ้น	อบรมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	๒	๒	๒	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต.	เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของ เลขานุการนายก ให้มี ความรู้และความเข้าใจ ตามแนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ มากยิ่งขึ้น	อบรมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภา	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานกิจการสภาของประธานสภา ให้มี ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานตามแนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ มากยิ่งขึ้น	อบรมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	/

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี

แนวทางการในการพัฒนาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.

ลำดับที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			เป้าหมายการพัฒนา	หมายเหตุ
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)		
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับรองประธานสภา	เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงานกิจการสภาของรองประธานสภาตามแนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ ให้มีความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	อบรมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภา	เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานกิจการสภาของเลขานุการสภา ตามแนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ ให้มีความรู้และความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	อบรมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา อบต.	เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานกิจการสภาของสมาชิกสภา ตามแนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ ให้มีความรู้และความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	อบรมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	๓๐	๓๐	๓๐	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี

แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง

ลำดับที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			เป้าหมายการพัฒนา	หมายเหตุ
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)		
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ ปลัด อบต.และรองปลัด หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงาน อบต. ให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานตามแนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ ได้ดียิ่งขึ้น	อบรมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	๒	๒	๒	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ ได้ดียิ่งขึ้น	อบรมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ ได้ดียิ่งขึ้น	อบรมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่างหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ ได้ดียิ่งขึ้น	อบรมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี

แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง

ลำดับที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			เป้าหมายการพัฒนา	หมายเหตุ
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)		
๕	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พัฒนาระบบการบริหารงานของพนักงานการศึกษา ให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานตามแนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ มากยิ่งขึ้น	อบรมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ ได้ดียิ่งขึ้น	อบรมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	
๗	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ ได้ดียิ่งขึ้น	อบรมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ ได้ดียิ่งขึ้น	อบรมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี

แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง

ลำดับที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			เป้าหมายการพัฒนา	หมายเหตุ
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)		
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนากำหนดไว้ ได้ดียิ่งขึ้น	อบรมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนากำหนดไว้ ได้ดียิ่งขึ้น	อบรมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	
๑๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนากำหนดไว้ ได้ดียิ่งขึ้น	อบรมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนากำหนดไว้ ได้ดียิ่งขึ้น	อบรมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี

แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง

ลำดับที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			เป้าหมายการพัฒนา	หมายเหตุ
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)		
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับครู, ผู้ดูแลเด็กปฐมวัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนากำหนดไว้ ได้ดียิ่งขึ้น	อบรมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนากำหนดไว้ ได้ดียิ่งขึ้น	อบรมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	๑๖	๑๖	๑๖	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	
๑๕	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง	เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง	อบรมโดยวิธีการดังนี้ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	๖๖	๖๖	๖๖	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	

ส่วนที่ ๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี

๖.๑ งบประมาณในการพัฒนาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต.	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต.	๑๐,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต.	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๕,๕๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภา	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับรองประธานสภา	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภา	๑๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา อบต.	๑๐๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

๖.๒ งบประมาณการพัฒนาบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง/พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๓๐,๕๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๓๒,๓๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๓๐,๕๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๓๐,๕๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๓๐,๕๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๒๒,๕๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับครู หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๕	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

ส่วนที่ ๗ การติดตามประเมินผล

๗. การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง ประกอบด้วย

๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ

มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอ ผลการติดตามประเมินผลต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง

๗.๑ แนวทางการติดตาม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง ได้กำหนดแนวทางการติดตามผลการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

-กรณีเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่น

๑) เข้ารับการฝึกอบรมฯ ในหลักสูตรที่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือตรงกับงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

๒) ต้องเข้ารับการฝึกอบรมฯ ตามข้อ ๑ อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อหนึ่งปีงบประมาณ

๓) ระหว่างการฝึกอบรมฯ ต้องไม่ขาดอบรมฯ โดยไม่มีเหตุอันสมควร

๔) หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมฯ ต้องรายงานผลการฝึกอบรมต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง ภายใน ๑๕ วันนับจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

-กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดฝึกอบรมเอง

๑) หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมฯ รายงานผลการหลังจากเสร็จสิ้นการจัดฝึกอบรม โดยรายงานผลการดำเนินโครงการในด้านต่างๆ เช่น ปัญหาอุปสรรค การจ่ายงบประมาณ ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อโครงการ เป็นต้น

๗.๒.แนวทางการประเมินผล

หลังจากผู้บริหาร พนักงาน สมาชิกสภา อบต. เข้ารับการพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีการต่างๆ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง จะประเมินผล ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การสอบถามผ่านแบบสอบถาม แบบประเมินผลรายวิชาที่อบรม สังเกตพฤติกรรม และจากผลงานที่ปฏิบัติได้ เป็นต้น