



แผนการพัฒนาน้ำกินน้ำใช้
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลวังหมัน
อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท

คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากร ในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของ กระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีโดยอาศัยความรู้ และ ประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของ ปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหมัน จึงได้จัดทำแผนพัฒนาการพนักงานส่วนตำบล (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร และให้พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ได้ทราบและถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๗ กันยายน ๒๕๖๐

แผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังหมัน อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยนาท เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจะต้องดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนั้น ต้องมีการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ดังนี้ ๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละด้าน ๓) ด้านการบริหาร ๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จะต้องกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลในแต่ละตำแหน่งได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรตามแผนพัฒนา ดังนี้ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีคุณภาพในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอื่นๆ อันจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนเกิดความพึงพอใจในการให้บริการ และมีความเชื่อมั่นไว้วางใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยนาท (ก.อบต.จังหวัดชัยนาท)

จากเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังหมัน จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขึ้น เพื่อวางกรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งรวมถึงพนักงานจ้าง ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติราชการ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยนาทกำหนดไว้

๒.๒ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่พนักงานส่วนตำบลให้มีความเป็นมืออาชีพ

๒.๓ เพื่อสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน

๒.๔ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อให้ประชาชนและหน่วยงานอื่นมีความเชื่อมั่น ไว้วางใจ และมีความพึงพอใจในการทำงานของส่วนตำบล

๓. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนางานส่วนตำบล

๓.๑ วิสัยทัศน์แผนพัฒนา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหมัน

“เกษตรมาตรฐาน สืบสานวัฒนธรรม พัฒนาคุณภาพชีวิต”

การที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้นพนักงานส่วนตำบลตำบลถือว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น การพัฒนางานส่วนตำบลให้มีคุณภาพในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะคนดี คุณธรรมจริยธรรม และคุณสมบัติอื่นๆ อันจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมพัฒนางานส่วนตำบลให้มีความเป็นเลิศในการให้บริการมีขีดสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ และเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลวังหมันจึงได้กำหนดวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหมัน โดยใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนางานส่วนตำบล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)ไว้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑)พนักงานส่วนตำบลรู้จักบทบาทและหน้าที่ในการเป็นข้าราชการที่ดีตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑)พนักงานส่วนตำบลบางคนยังไม่รู้หลักและวิธีการปฏิบัติราชการที่ถูกต้อง
๒)พนักงานส่วนตำบลให้ความสำคัญกับข้อร้องเรียนและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน	๒)พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดความรู้ความชำนาญในงานด้านธุรการและสารบรรณ
๓)พนักงานส่วนตำบลใส่ใจในการบริการประชาชน	๓)การส่งเสริมความรู้ความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จยังมีน้อยและไม่ต่อเนื่องสม่ำเสมอ
๔)องค์การบริหารส่วนตำบลมีการส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงาน	๔)พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์สำหรับปฏิบัติงาน
๕)พนักงานส่วนตำบลมีความสัมพันธ์และประสานอันดีในการร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง และภาคประชาชนในการปฏิบัติงาน	๕)พนักงานส่วนตำบลในระดับผู้ปฏิบัติยังขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้นในการปฏิบัติราชการ
๖)องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๖)พนักงานส่วนตำบลยังขาดความรู้และเทคนิคและไกล่เกลี่ยความขัดแย้งในชุมชน
๗)ในแต่ละระดับขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	๗)การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลยังมีน้อย
๘)องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณสมบัติส่วนตัวของพนักงานส่วนตำบล การสร้างเสริมในการปฏิบัติงานบุคลิกภาพ การสร้างภาวะผู้นำ เพื่อให้เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีมีคุณภาพ	๘)การเรียนรู้ของพนักงานส่วนตำบลโดยใช้เทคโนโลยียังมีไม่มาก
๙)องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญในการน้อมนำกระแสพระราชดำรัสในสู่การปฏิบัติงาน	๙)การพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งยังมีน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงานส่วนตำบลและความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
๑๐)พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมจริยธรรม	๑๐)การสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีแผนงานวิธีการที่ชัดเจนตรงกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบล
๑๑)องค์การบริหารส่วนตำบลมีการส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ	

	<p>๑๑) การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ผ่านมาพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมน้อย</p> <p>๑๒) งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย จึงเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล</p>
โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
<p>๑) มีกฎหมายให้ส่วนราชการได้ปฏิบัติราชการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เช่น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ จึงทำให้ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของตนเอง</p> <p>๒) รัฐบาล กระทรวง กรม ได้ให้ส่วนราชการน้อมนำกระแสพระราชดำรัส ไปสู่การปฏิบัติงาน</p> <p>๓) หน่วยงานอื่นได้จัดหลักสูตรพัฒนาความรู้พนักงานส่วนตำบลซึ่งพนักงานส่วนตำบลสามารถจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้ได้เพิ่มมากขึ้น</p> <p>๔) กระแสการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการเรียนรู้ และใช้ในการปฏิบัติงานมีเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>๑) การถ่ายโอนภารกิจ บริหารสาธารณะจากส่วนราชการให้กับพนักงานส่วนตำบลมีเพิ่มมากขึ้นแต่ไม่ได้ถ่ายโอนงบประมาณและบุคลากรให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒) งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการจัดสรรในแต่ละปียังมีไม่เพียงพอในการจัดทำบริหารสาธารณะในพื้นที่และไม่เพียงพอต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล</p> <p>๓) ระเบียบ หนังสือสั่งการบางฉบับ ไม่เอื้อต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล</p>

๓.๒ วิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

“ภายในปี ๒๕๖๐ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังหมันมีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการ และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

๓.๓ พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูงในการปฏิบัติราชการ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๓.๔ ยุทธศาสตร์

๓.๔.๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความรอบรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน

๓.๔.๒ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นมืออาชีพ

๓.๔.๓ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

๓.๔.๔ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบลทุกคน ให้มีพลังกายที่เข้มแข็ง และพลังใจที่พร้อมอุทิศ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

๓.๔.๕ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน

๓.๕ กลยุทธ์

- ๓.๕.๑ พัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๓.๕.๒ พัฒนาด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละด้าน
- ๓.๕.๓ พัฒนาด้านการบริหาร
- ๓.๕.๔ พัฒนาด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๓.๕.๕ พัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๖ ค่านิยม “ข้าราชการยุคใหม่ ใส่ใจประชาชน”

๓.๗ วัฒนธรรม “มีใจรักบริการ (service mind)”

๔. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายการพัฒนา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลวังหมัน

๕. ขั้นตอนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ขั้นตอนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหมัน มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

๕.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังหมัน ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๕.๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๕.๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๕.๑.๓ หัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๕.๑.๔ หัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | กรรมการ/เลขานุการ |

๕.๒ การเตรียมการและการวางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การเตรียมการและการวางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้ดำเนินการโดยการหาความจำเป็นในการพัฒนาของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนว่าจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้โดยเทศบาลได้ดำเนินการ ดังนี้

๕.๒.๑ ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลทุกคน ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๘ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๓ คน รวมจำนวนทั้งหมด ๑๗ คน เพื่อให้ทราบข้อมูลความจำเป็นในการพัฒนาในด้านต่างๆ กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา เรื่องหรือหลักสูตรที่ต้องการพัฒนาและวิธีการพัฒนา ซึ่งความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลได้กำหนดตามหลักเกณฑ์ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยนาทเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ จำนวน ๕ ด้าน ดังนี้

- ๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๓) ด้านการบริหาร
- ๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕.๒.๒ ผลการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลวังหมันได้ผลดังนี้

๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานสิ่งที่ต้องการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย และ
วิธีการที่ใช้ในการพัฒนา มีดังนี้

(๑) บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมี
พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการ
พัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒) หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ วิธีการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงาน
ส่วนตำบลทุกตำแหน่ง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิง
ปฏิบัติการ

(๓) งานธุรการและงานสารบรรณ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลสาย
ผู้ปฏิบัติ และพนักงานจ้าง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม และการสอนงาน

(๔) การนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่
พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การ
ประชุมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน กลุ่มทำงานและการศึกษาดูงาน

(๕) การใช้คอมพิวเตอร์สำหรับสำนักงาน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วน
ตำบลและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน วิธีการพัฒนาดำเนินการโดย การอบรมและการสอนงาน

(๖) กฎหมายเบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการ
ประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๗) เทคนิคการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งในชุมชนกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงาน
ส่วนตำบลทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสอน
งาน

(๘) การจัดการข้อร้องเรียนและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนให้แก่
พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การประชุม
เชิง
ปฏิบัติการ และการสอนงาน

(๙) การสร้างวัฒนธรรมการให้บริการที่เป็นเลิศกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงาน
ส่วนตำบลทุกตำแหน่ง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การ
ประชุมเชิงปฏิบัติการ การสอนงานและการศึกษาดูงาน

(๑๐) การส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานโดยผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
(e-Learning) ของ ก.พ. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานใน
สำนักงาน วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยลงทะเบียนเรียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์(e-Learning) ของ ก.พ.

(๑๑) การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีแบบไร้พรมแดน (U-Learning)
กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีแบบไร้
พรมแดน (U-Learning)

(๑๒) การจัดวางระบบความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือระหว่างองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง และภาคประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้แก่ พนักงานส่วนตำบลทุก
ตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสอนงาน

(๑๓) การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของไทยที่มีผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรมการสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน

๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง สิ่งที่ต้องการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย และวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา มีดังนี้

(๑) การจัดทำแผนที่ภาษีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ปลัด/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนการคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ นายช่างโยธา และพนักงานส่วนตำบลที่มีหน้าที่ในการจัดทำแผนที่ภาษี เก็บภาษี วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการการศึกษาดูงาน และการฝึกงาน

(๒) การจัดเก็บภาษี การเร่งรัดภาษี และการบังคับผู้ค้างชำระภาษี กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ปลัด/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนการคลัง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน

(๓) เทคนิคการประมาณราคาและการควบคุมงานก่อสร้างกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้อำนวยการกองช่าง และนายช่างโยธา วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๔) การดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ปลัด/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๕) การดำเนินการความรับผิดชอบทางละเมิด กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ปลัด/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ วิธีการพัฒนาดำเนินการโดย การอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๖) การพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลทุกคน วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน

๓) ด้านการบริหาร สิ่งที่ต้องการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย และวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา มีดังนี้

(๑) การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ปลัด/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน

(๒) การบริหารงานการคลัง กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ หัวหน้าส่วนการคลัง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน

(๓) การบริหารงานช่าง กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้อำนวยการกองช่าง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน

(๔) การบริหารงานการศึกษา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การประชุม เชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน

๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว สิ่งที่ต้องการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย และวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา มีดังนี้

(๑) การสร้างเสริมบุคลิกภาพ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินโดยการอบรม การสัมมนา กรณีศึกษา และกิจกรรมพัฒนาจิต

(๒) การสร้างภาวะผู้นำ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน
จ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การสอนงาน กรณีศึกษา และกิจกรรมพัฒนาจิต

(๓) การสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม
การสัมมนา การสอนงาน กรณีศึกษา การศึกษาดูงาน กลุ่มทำงาน กิจกรรมพัฒนาจิต และกิจกรรมนันทนาการ

๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม สิ่งที่ต้องการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย และวิธีการที่ใช้
ในการพัฒนา มีดังนี้

(๑) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่
พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การสอนงาน
กรณีศึกษา กลุ่มทำงาน และกิจกรรมพัฒนาจิต

(๒) การน้อมนำกระแสพระราชดำรัสสู่การปฏิบัติงาน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่
พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การสอนงาน
กรณีศึกษา การศึกษาดูงาน และกิจกรรมพัฒนาจิต

(๓) การส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่
พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การสอนงาน
กรณีศึกษา การศึกษาดูงาน และกิจกรรมพัฒนาจิต

๕.๓ ขั้นตอนทดลองการปฏิบัติ

พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนดให้พนักงานส่วน
ตำบลมีการทดลองการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับการพัฒนา โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้

๕.๓.๑ ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานง่ายๆ ก่อน

๕.๓.๒ ให้มีการทบทวนถึงเหตุผล และขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบว่าเข้าใจมาก
น้อยเพียงใด และเรียนรู้วิธีการทำงาน

๕.๓.๓ ให้ผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่างๆ

๕.๓.๔ กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่นใน
ตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

๕.๓.๕ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการสอนต่อไปเรื่อยๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้
และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้อง จึงยุติการสอน

๕.๔ ขั้นตอนการติดตามประเมินผล

พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกคนต้องติดตามประเมินผลของ
ผู้ใต้บังคับบัญชา ว่ามีผลของการพัฒนาเป็นอย่างไร ต้องให้คำปรึกษาแนะนำอะไรบ้าง และการประเมินผลของการ
ปฏิบัติราชการ ว่ามีผลอย่างไร และต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาอะไรต่อไปอย่างไร

๖. หลักสูตรการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
วังมนที่กล่าวไว้ข้างต้น สามารถกำหนดเป็นหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลในแต่ละตำแหน่ง
ในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ครอบคลุมในความจำเป็นของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ทั้ง ๕ ด้านได้ดังนี้

๖.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ มีดังนี้

๖.๑.๑ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์
ทรงเป็นประมุข

- ๖.๑.๒ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ
- ๖.๑.๓ งานธุรการและงานสารบรรณ
- ๖.๑.๔ กลยุทธ์การนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ
- ๖.๑.๕ การใช้คอมพิวเตอร์สำหรับสำนักงาน
- ๖.๑.๖ กฎหมายเบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๖.๑.๗ เทคนิคการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งในชุมชน
- ๖.๑.๘ การจัดการข้อร้องเรียนและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- ๖.๑.๙ การสร้างวัฒนธรรมการให้บริการที่เป็นเลิศ
- ๖.๑.๑๐ การส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานโดยผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)
- ๖.๑.๑๑ การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีแบบไร้พรมแดน (U-Learning)
- ๖.๑.๑๒ การจัดวางระบบความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น ส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง และภาคประชาชน

- ๖.๑.๑๓ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของไทยที่มีผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ มีดังนี้

๖.๒.๑ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล ที่จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด ส่วนราชการอื่น หรือเทศบาลเป็นผู้จัดเอง

๖.๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานจ้างที่รับผิดชอบงานและใช้ทักษะเฉพาะด้าน ที่จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด ส่วนราชการอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดเอง

๖.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งมีดังนี้

๖.๓.๑ การจัดทำแผนที่ภาษี

๖.๓.๒ การจัดเก็บภาษี การเร่งรัดภาษี และการบังคับผู้ค้างชำระภาษี

๖.๓.๓ เทคนิคการประมาณราคาและการควบคุมงานก่อสร้าง

๖.๓.๔ การดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล

๖.๓.๕ การดำเนินการความรับผิดชอบทางละเมิด

๖.๓.๖ การพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล

๖.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร มีดังนี้

๖.๔.๑ การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๔.๒ การบริหารงานการคลัง

๖.๔.๓ การบริหารงานช่าง

๖.๔.๔ การบริหารงานการศึกษา

๖.๕ หลักสูตรการพัฒนาคุณสมบัติส่วนตัว มีดังนี้

๖.๕.๑ การสร้างเสริมบุคลิกภาพ

๖.๕.๒ การสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

๖.๕.๓ การสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

๖.๖ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๖.๖.๑ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานส่วนตำบล

๖.๖.๒ การน้อมนำกระแสพระราชดำรัสสู่การปฏิบัติงาน

๖.๖.๓ การส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ

ทั้งนี้ ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรดังกล่าวให้เป็นไปตามตำแหน่งและกลุ่มเป้าหมาย ประกอบกับห้วงระยะเวลาในการพัฒนา งบประมาณตามความจำเป็นและสถานะทางการคลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้

๗. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จะใช้วิธีการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นผู้ดำเนินการเองกับส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานอื่นที่จะจัด เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สถาบันการศึกษา เป็นต้นสำหรับวิธีการพัฒนาใช้รูปแบบต่างๆ ตามที่หลักสูตรกำหนด เช่น การอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงานและการประชุมเชิงปฏิบัติการการสอนงาน กิจกรรมพัฒนาจิต เป็นต้น

ระยะเวลาดำเนินการในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ทั้ง ๕ หลักสูตร จะดำเนินการภายในระยะเวลา ๓ ปี เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งในห้วงระยะเวลาดังกล่าวจะต้องให้ครอบคลุมทั้ง ๕ หลักสูตร และครอบคลุมจำนวนพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่ต้องได้รับการพัฒนา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามความจำเป็นของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ห้วงระยะเวลาในการพัฒนา งบประมาณ และสถานะทางการคลังที่เทศบาลกำหนดไว้

๘. สถานที่ดำเนินการ

สถานที่ดำเนินการในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการเองให้ใช้สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังหมันเป็นสถานที่ดำเนินการหากมีความจำเป็นต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อาจใช้สถานที่อื่นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลได้ โดยให้คำนึงถึงหลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

สำหรับในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาของหน่วยงานอื่น สถานที่ดำเนินการให้เป็นไปตามที่หน่วยงานนั้นเป็นผู้กำหนด

๙. งบประมาณในการดำเนินการ

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหมัน หรือใช้งบประมาณจากหน่วยงานอื่นที่เป็นหน่วยงานจัดการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑๐. ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ

ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังหมัน ได้กำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการไว้ดังนี้

๑๐.๑ การหาความจำเป็นในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ การสังเกต การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้รับผิดชอบ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ได้แก่ คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังหมัน

๑๐.๒ การจัดทำโครงการ/กิจกรรม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในกรณีที่ต้องจัดการบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับในองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่กำหนดไว้สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่เป็นการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในภาพรวมทั้งองค์กร ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑๐.๓ การพิจารณาส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการพัฒนากรณีหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล

๑๐.๔ ขั้นตอนการทดลองปฏิบัติงาน ผู้ได้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาจะต้องมีการทดลองการปฏิบัติงาน ผู้รับผิดชอบในการควบคุมดูแลผู้ได้บังคับบัญชาทดลองการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับที่ผู้ได้บังคับบัญชาผู้นั้นสังกัดอยู่

๑๐.๕ การติดตามประเมินผล แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑๐.๕.๑ การติดตามผลการพัฒนา ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับที่ผู้ได้บังคับบัญชาผู้นั้นสังกัดอยู่

๑๐.๕.๒ การประเมินผล ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่จัดทำโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา สำหรับการประเมินผลในภาพรวมทั้งองค์กร ผู้รับผิดชอบหลัก ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้รับผิดชอบร่วม ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

๙.๒ พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

๙.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน

๙.๔ พนักงานส่วนตำบลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๙.๕ ประชาชนและหน่วยงานอื่นมีความเชื่อมั่น ยอมรับ และมีความพึงพอใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑๐. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลดังนี้

๑๐.๑ มอบหมายงานให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนาปฏิบัติงานด้วยตนเอง

๑๐.๒ เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

๑๐.๓ ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง

๑๐.๔ แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

๑๐.๕ ประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวิงหมัน (Core Team) ในแต่ละปี ได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๐.๖ ประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่ที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวิงหมันได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๐.๗ ประเมินผลความพึงพอใจของหน่วยงานอื่นที่ได้มาใช้บริการหรือมีการบูรณาการร่วมกับ
องค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบ
เดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่าน
ผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

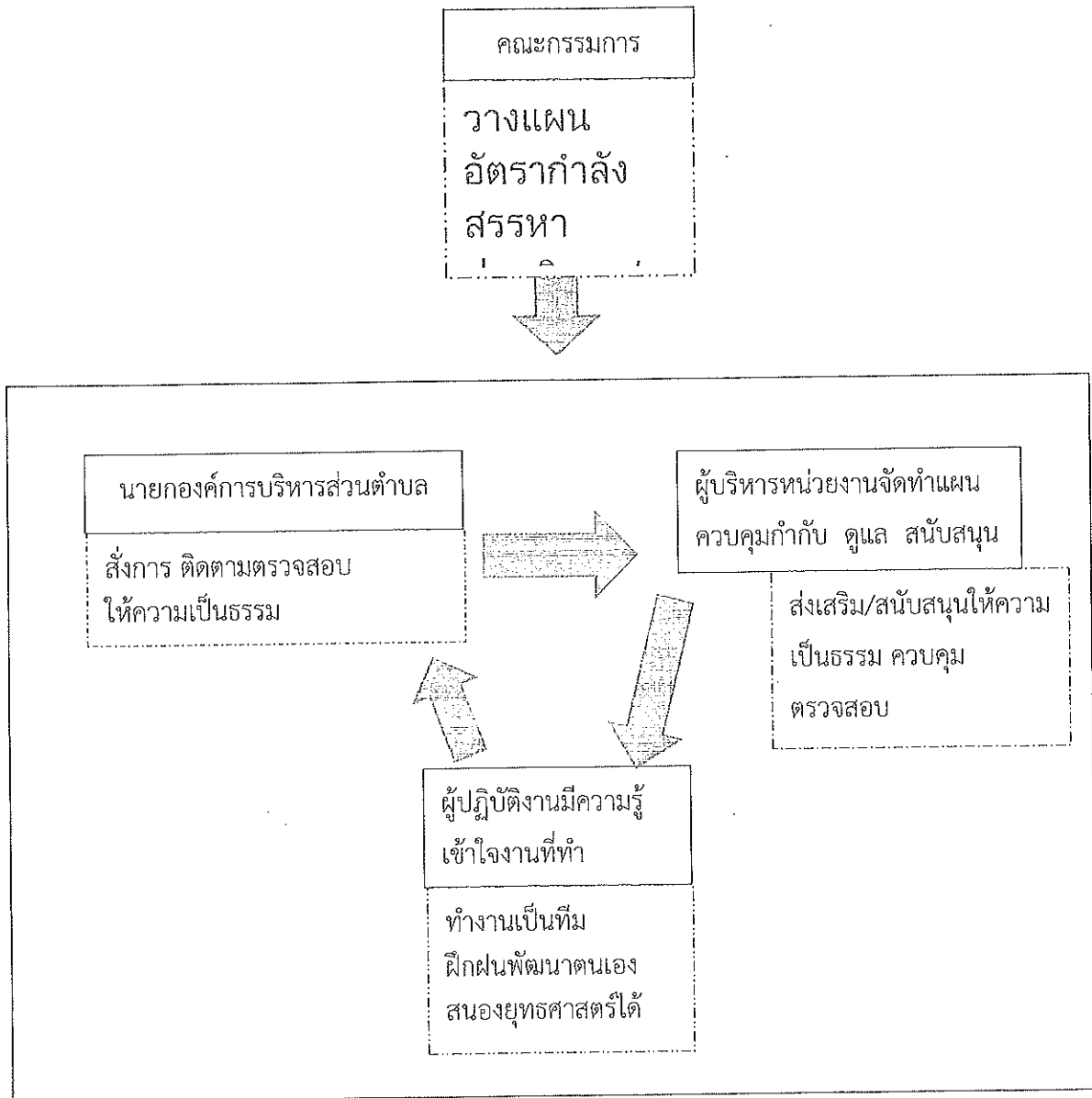
จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>โอกาส</p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนในตำบลทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</p> <p>๒. มีวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอและทันสมัยในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. ผู้บริหาร สนับสนุน การฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาต่อให้กับพนักงานและพนักงานจ้าง</p>	<p>ข้อจำกัด/อุปสรรค</p> <p>๑. ไฟฟ้าดับบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผน</p> <p>๒. มีกิจกรรมในการพัฒนาองค์กรที่หลากหลาย ต้องรีบปฏิบัติงานประจำ ทำให้งานประจำเสร็จล่าช้าบ้าง</p> <p>๓. งบประมาณมีอย่างจำกัด ไม่เพียงพอในการพัฒนาให้บุคลากรไปศึกษาต่อในปีละหลายๆ คนพร้อมกัน</p>

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑.ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ดูแล เป็นกันเอง</p> <p>๒.บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ทำงาน</p> <p>๓.การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</p> <p>๔.อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว</p> <p>๕.มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรีและปริญญาโท</p> <p>๖.เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูง ปฏิบัติงานด้วยความอดสาหัส และทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ มีความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน มีความรักองค์กร</p>	<p>๑.ขาดบุคลากรด้านวิชาชีพบางตำแหน่ง</p> <p>๒.บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ในแต่ละด้าน</p>
โอกาส	ข้อจำกัด/อุปสรรค
<p>๑.บุคลากรรู้สภาพปัญหา ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๒.บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ในการเรียนปริญญาตรี ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๓.มีโอกาสร่วมประชุมฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔.มีโอกาสในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน</p> <p>๒.ไฟฟ้าดับบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผน</p> <p>๓.งบประมาณมีอย่างจำกัด ไม่เพียงพอในการพัฒนาให้บุคลากร ไปศึกษาต่อในปีหลายๆ คนพร้อมกัน</p>

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหมัน จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม และใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่ วางแผน อัตรากำลัง สรรหา ทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหมัน เป็นดังนี้



กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลวังหมัน อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท

เลขที่ ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งทางการ บริหาร	ชื่อตำแหน่งทางสายงาน และระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	หมายเหตุ
<u>สำนักปลัด</u> ๐๙-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต	-นักบริหารงาน ต้น	นายอำนาจ อุ่นทอง	
-	-	-นักบริหารงาน ต้น	-ว่าง-	
๐๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	-นักบริหารงานทั่วไป ต้น	นายวิชัย นาคทอง	
-	-	-นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	-ว่าง-	
-	-	-นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน ปก./ชก.	-ว่าง-	
๐๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	-	-เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	นางพรณี จี้อย	
๑๗-๒-๐๐๑๓	-	-ครู	นางเฉลิมขวัญ พุดตานทอง	
๑๗-๒-๐๑๐๔	-	-ครู	นางปาริชาติ ดีวัน	
<u>พนักงานจ้าง</u>	-	-ผช.จนท.ธุรการ	น.ส.ประนอม อุ่นทอง	
-	-	-ผช.จนท.บันทึกข้อมูล	น.ส.จิรนนท์ สมบูรณ์สิน	
-	-	-พนักงานขับรถยนต์	นายวินัย แสงตะคล้อ	
-	-	-คนงานทั่วไป	นายณัฐพงษ์ พรหมมา	
-	-	-ภารโรง	นางกำไร คชอินทร์	
<u>ส่วนการคลัง</u> ๐๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	-นักบริหารงานการคลัง ต้น	น.ส.พัฒน์นรี สุขหัต	
-	-	-นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	-ว่าง-	
-	-	-เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี ปง./ชง.	-ว่าง-	
-	-	-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	-ว่าง-	
-	-	-เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	-ว่าง-	
<u>พนักงานจ้าง</u>	-	-ผช.จนท.การเงินและบัญชี	น.ส.จิตรลดา ชำเเกตุ	
-	-	-ผช.จนท.จัดเก็บรายได้	น.ส.กาญจนาพร สุขสถาน	
<u>ส่วนโยธา</u> ๐๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ ๐๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	-นักบริหารงานช่าง ๙ทอ	นายณรงค์ โพธิพิทักษ์	
-	-	-นายช่างโยธา ชง.	นายคมสันต์ แซ่มอุบล	
<u>พนักงานจ้าง</u>	-	-ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-ว่าง-	
-	-	-พนักงานผลิตน้ำประปา	-นายจร ปิ่นเทศ	
-	-	-คนงานทั่วไป	-นายกาหลง รอดรัตน์ -น.ส.สุจิตรา บุญชื่น -น.ส.กมลภรณ์ ประชาชัย	

รายละเอียดการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังหมื่น อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท

ที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ/งบประมาณ (บาท)			หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง	การอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๒	หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง	การอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๓	งานธุรการและงานสารบรรณ	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง	การอบรม และการสอนงาน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๔	กลยุทธ์การนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง	การอบรม การสัมมนา การประชุม เชิงปฏิบัติการ การสอนงาน กลุ่มทำงาน และการศึกษาดูงาน	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	
๕	การใช้คอมพิวเตอร์สำหรับสำนักงาน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงาน	การอบรม และการสอนงาน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๖	กฎหมายเบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของเทศบาล	พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง	การอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๗	เทคนิคการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งในชุมชน	พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง	การอบรม การสัมมนา การประชุม เชิงปฏิบัติการ และการสอนงาน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๘	การจัดทำเครื่องเรียนและแก้ไขปัญหาคอมพิวเตอร์ ของประชาชน	พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง	การอบรม การสัมมนา การประชุม เชิงปฏิบัติการ และการสอนงาน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	

๙	การสร้างวัฒนธรรมการให้บริการที่เป็นเลิศ	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน	การอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสอนงาน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๑๐	การส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานโดยผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน	ลงทะเบียนเรียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของ ก.พ.	-	-	-
๑๑	การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีแบบ (U-Learning)	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง	การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีแบบไร้พรมแดน (U-Learning)	-	-	-
๑๒	การจัดวางระบบความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง และภาคประชาชน	พนักงานส่วนตำบล	การอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสอนงาน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๑๓	การเข้าสู่สู่ประชาคมอาเซียนของไทยที่มีผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง	การอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน	๑๐๐,๐๐๐	-	-
๑๔	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ของพนักงานเทศบาล	พนักงานส่วนตำบลทุกคน	การอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐
๑๕	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ของพนักงานจ้าง	พนักงานจ้างที่รับผิดชอบงาน และใช้ทักษะเฉพาะด้าน	การอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐
๑๖	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การจัดทำแผนที่ภาษี	ปลัด/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนการคลัง ผอ.กองช่าง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ นายช่างโยธา พนักงานส่วนตำบล ที่มีหน้าที่ในการจัดทำแผนที่ภาษี เก็บภาษี	การอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐

๑๗	การจัดเก็บภาษี การเร่งรัดภาษี และการบังคับผู้ค้างชำระภาษี	ปลัด/รองปลัด/รองปลัด/รองปลัด/รองปลัด	การอบรม การสัมมนา การประชุม เชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน	๑๐๐,๐๐๐	-	-
๑๘	เทคนิคการประมาณราคาและการควบคุมงานก่อสร้าง	ผอ.กองช่าง นายช่างโยธา	การอบรม การสัมมนา การประชุม เชิงปฏิบัติการ	๕๐,๐๐๐	-	-
๑๙	การดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล	ปลัด/รองปลัด/รองปลัด/รองปลัด/รองปลัด	การอบรม การสัมมนา การประชุม เชิงปฏิบัติการ	๕๐,๐๐๐	-	๓๐,๐๐๐
๒๐	การดำเนินการความรับผิดชอบทางละเมิด	ปลัด/รองปลัด/รองปลัด/รองปลัด/รองปลัด	การอบรม การสัมมนา การประชุม เชิงปฏิบัติการ	๕๐,๐๐๐	-	๓๐,๐๐๐
๒๑	การพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ของพนักงานส่วนตำบล	พนักงานส่วนตำบลทุกคน	การอบรม การสัมมนา การประชุม เชิงปฏิบัติการ	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐
๒๒	หลักสูตรต้นกมลบริการ การบริหารงานส่วนตำบล	ปลัด/รองปลัด/รองปลัด/รองปลัด/รองปลัด	การอบรม การสัมมนา การประชุม เชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐
๒๓	การบริหารงานการคลัง	หัวหน้าส่วนการคลัง	การอบรม การสัมมนา การประชุม เชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน	๖๐,๐๐๐	-	๖๐,๐๐๐
๒๔	การบริหารงานช่าง	ผอ.กองช่าง	การอบรม การสัมมนา การประชุม เชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน	๖๐,๐๐๐	-	๖๐,๐๐๐
๒๕	การบริหารงานการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	การอบรม การสัมมนา การประชุม เชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน	๖๐,๐๐๐	-	๖๐,๐๐๐
๒๖	หลักสูตรการพัฒนาคุณสมบัตินักวิชา การสร้างเสริมบุคลิกภาพ	พนักงานส่วนตำบลทุกคน พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	การอบรม การสัมมนา การประชุม เชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐
๒๗	การสร้างภาพผู้นำเชิงกลยุทธ์	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	การอบรม การสัมมนา การประชุม เชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐

๒๘	การสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	การอบรม การสัมมนา การสอนงาน กรณีศึกษา การศึกษาดูงาน กลุ่มทำงาน กิจกรรมพัฒนาจิต กิจกรรมนันทนาการ	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐
๒๙	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานส่วนตำบล	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	การอบรม การสัมมนา การสอนงาน กรณีศึกษา กลุ่มทำงาน กิจกรรมพัฒนาจิต	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐
๓๐	การน้อมนำกระแสพระราชดำริสู่การปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	การอบรม การสัมมนา การสอนงาน กรณีศึกษา การศึกษาดูงาน กิจกรรมพัฒนาจิต	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐
๓๑	การส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	การอบรม การสัมมนา การสอนงาน กรณีศึกษา การศึกษาดูงาน กิจกรรมพัฒนาจิต	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐
รวม	๓๑ หลักสูตร			๑,๐๘๕,๐๐๐	๕๕๕,๐๐๐	๗๓๕,๐๐๐

การพิจารณาแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลวังหมื่น (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ลำดับที่	ชื่อ ก.ท.	มีการพัฒนา ๕ ด้าน ตามประกาศ ก.ท.	องค์ประกอบ ของแผนพัฒนา	หลักสูตร การพัฒนา	กลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับ การพิจารณา	๒๕๖๑			๒๕๖๒			๒๕๖๓		
						งบประมาณรายจ่าย	พัฒนา	ร้อยละ	งบประมาณรายจ่าย	พัฒนา	ร้อยละ	งบประมาณรายจ่าย	พัฒนา	ร้อยละ
๑	อบต.วังหมื่น	ครบ ๕ ด้าน	มีครบ	ครบ ๕ หลักสูตร	พนักงาน อบต.วังหมื่น	๒๗,๘๘๓,๐๔๐	๑,๐๘๕,๐๐๐	๓.๘๘	๒๙,๒๘๗,๖๙๒	๕๕๕,๐๐๐	๑.๘๙	๓๐,๗๕๒,๐๗๖	๗๙๕,๐๐๐	๒.๕๙

(ลงชื่อ).....

(นายอำนาจ อุทอง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหมื่น