

หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จึงได้เห็นความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

ส่วนที่ ๒

๑. วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด

- เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

- เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

- เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรงรวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

- เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เป้าหมายการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ

- เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

- เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม

- เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

- เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

- เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ความสามารถด้านการบริหารให้แก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

“บุคลากรมีสมรรถนะสูง ภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจ

๑. สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ
๒. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร
๓. รักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจในการบริหารงานบุคลากรดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกกำหนด รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จึงได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรภายใต้แนวคิดหลักเกี่ยวกับ “การสรรหา การพัฒนา และการรักษา”ไว้ดังนี้

๑. วางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ
๒. กำหนดกระบวนการสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งอย่างมีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๓. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่ สกอ. และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกกำหนด
๔. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เพื่อความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน (Career Path) หรือวิชาชีพที่ครองอยู่
๕. ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดอบรม/เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสายงาน และที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
๖. จัดระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อกำหนดค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงาน สมรรถนะ และผลการปฏิบัติงาน
๗. ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นคู่มือในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ
๘. ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต และสวัสดิการที่ดีอันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

หลักการ

จากการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้ส่วนราชการต้องกำหนดยุทธศาสตร์การทำงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จ และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบบูรณาการ เพื่อผลักดันยุทธศาสตร์ฯ ให้บังเกิดผลโดยเร็ว ดังนั้น จึงจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกจะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างให้มีสมรรถนะขีดความสามารถเพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ ความสามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการด้านต่างๆ ของโลก

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีบทบาทในการดำเนินการดำเนินงานพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างไปในทิศทางเดียวกันเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้บรรลุผลสูงสุดที่ตั้งไว้ จึงได้วางแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน ให้ส่วนราชการต่าง ๆ สามารถพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในสังกัดอย่างเป็นระบบภายใต้เป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน อีกทั้งเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงานในระบบราชการ การทำงานร่วมกันเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการปลดปล่อยพลังความคิดของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในทุกระดับให้ร่วมกันพัฒนาและสร้างการเปลี่ยนแปลงในจังหวัด โดยเฉพาะการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กรและการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างแต่ละคน

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ให้มีสมรรถนะ ชีตความสามารถและสามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ

เป้าประสงค์หลักของการพัฒนา

๑. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างมีสมรรถนะและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ โดยยึดหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ส่วนราชการใน อบต.มีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูง ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพตามขีดสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อรับรองการบริหารภาครัฐแนวใหม่

มาตรการที่ ๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเพื่อรองรับวัฒนธรรมใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรด้านกระบวนการทัศน์วัฒนธรรม ค่านิยม ในการปฏิบัติงานเชิงรุกและเน้นผลสัมฤทธิ์

เป้าหมาย

ทุกส่วนราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดพัฒนาด้านบุคลากรครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ๑๐๐% ภายในปี ๒๕๖๖

๒. หน่วยงานมีผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐,๙๐ และ ๑๐๐ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามลำดับ

มาตรการที่ ๒ สร้างเสริมสมรรถนะให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างทุกคนทุกระดับได้รับการพัฒนาสมรรถนะ

ตามแผนของหน่วยงาน

เป้าหมาย

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนทุกระดับในสังกัดองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐,๙๐ และ ๑๐๐ ตามแผนการพัฒนาที่กำหนดไว้ในปี ๒๕๖๐-๒๕๖๓ ตามลำดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

มาตรการที่ ๑ พัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกภารกิจ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลครอบคลุมตามภารกิจ

เป้าหมาย

หน่วยงานทุกระดับทั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติราชการใน

องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีการสับเปลี่ยนภารกิจที่รับผิดชอบ

ตัวชี้วัด

ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติราชการในองค์กรบริหารส่วน

ตำบลหนองบัวโคก มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมตามภารกิจ ภายในปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

มาตรการที่ ๒ ส่งเสริมให้ใช้ระบบ IT ในการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลายรูปแบบสำหรับการพัฒนา

บุคลากร

เป้าหมาย

หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวชี้วัด

ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติราชการในองค์กรบริหาร

ส่วนตำบลหนองบัวโคก มีฐานข้อมูลด้านบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัยอยู่เสมอ และนำมาใช้งาน ได้จริง

มาตรการที่ ๓ ส่งเสริมให้มีการประเมินบุคลากร เพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการ

ปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้มีระบบการควบคุมกำกับและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย

มีการได้รับมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการ

ตัวชี้วัด

ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการมีการควบคุม กำกับ และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ในปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

มาตรการที่ ๔ สร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร**วัตถุประสงค์**

เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือและมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่าง

องค์กร

เป้าหมาย

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล
หนองบัวโคก ได้รับมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการ

ตัวชี้วัด

ร้อยละของส่วนราชการที่เข้าร่วมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรผ่าน

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มาตรการที่ ๑ ส่งเสริมให้สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเป็นระบบ**วัตถุประสงค์**

เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

เป้าหมาย

ทุกส่วนราชการ

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน

ขององค์กร

๒. ร้อยละของโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างสมานฉันท์

ในทุกระดับระหว่างผู้บริหารกับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง/ผู้ปฏิบัติงานและระหว่างพนักงานส่วนตำบลและ
ลูกจ้างกับผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

๓.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ดังนั้น ในการวางแผนเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการบุคลากร และการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกจะต้องศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามพันธกิจ โดยมีการวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก (SWOT Analysis) ไว้ดังนี้

๓.๑.๑ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดอ่อน(W)

๑. มีความรู้ไม่เพียงพอเกี่ยวกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๓. มีภาระหนี้สิน
๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบ ของราชการ

จุดแข็ง (T)

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๓๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงาน ละเอียดยรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

โอกาส (O)

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ การทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัด (T)

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ
๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด
๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

๓.๑.๒ การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดอ่อน (W)

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร ช่าง สาธารณสุข ฯ นิตินกร
๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
๖. สำนักงานมีพื้นที่จัดเก็บเอกสารค่อนข้างจำกัด ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้ อ้างอิง และปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน

จุดแข็ง (S)

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๖. มีระบบบริหารงานบุคคล

โอกาส (O)

๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติ ของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในระดับปริญญาตรี ,ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

ข้อจำกัด (T)

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานข้อมูลสารสนเทศ งานด้านช่าง ฯลฯ

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๑. วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลจะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏ ดังนี้

๑. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

๑.๑ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย ค่าใช้จ่าย ในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๑.๒ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย ค่าใช้จ่าย ในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท

๑.๓ แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๑.๔ แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๑.๕ แผนงานสังคมสงเคราะห์ งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๕,๐๐๐ บาท

๑.๖ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย โครงการ ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐๐,๐๐๐.- บาท

๑.๗ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย โครงการ ฝึกอบรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ตั้งจ่ายไว้ ๑๕,๐๐๐.- บาท

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค้การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี โดย Core Team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ระยะเวลาการพัฒนาบุคลากรตามหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑-๕ ราย	ธันวาคม - เมษายน ของทุกปี มิถุนายน-ตุลาคม ของทุกปี	ท้องถิ่นจังหวัด/สถาบันพัฒนาบุคลากร

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย			✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตร นักบริหารการศึกษา	นักบริหารการศึกษา จำนวน ๑ ราย			✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	หลักสูตร นักบริหารสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ ราย		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔	หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๕	หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ ฯ จำนวน ๑ ราย			✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๖	หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๓. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตร ผู้บริหารท้องถิ่น	ปลัด อบต. จำนวน ๑ ราย			✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตร นายก อบต.	นายก อบต. จำนวน ๑ ราย		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	หลักสูตร รองนายก อบต.	รองนายก อบต. จำนวน ๒ ราย		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔	หลักสูตร เลขานุการนายก อบต.	เลขานุการนายก อบต. จำนวน ๑ ราย		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๕	หลักสูตร ประธานสภา อบต.	ประธานสภา อบต. จำนวน ๑ ราย		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๖	หลักสูตร รองประธานสภา อบต.	รองประธานสภา อบต. จำนวน ๑ ราย		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๗	หลักสูตร เลขานุการสภา อบต.	เลขานุการสภา อบต. จำนวน ๑ ราย			✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๘	หลักสูตร สมาชิกสภา อบต.	สมาชิกสภา อบต. จำนวน ๒๒ ราย		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตร การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบ จำนวน ๑ ราย	✓			สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่น ๆ
๒	หลักสูตร เพิ่มศักยภาพการบริหารงาน บุคคล	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบุคคล จำนวน ๑ ราย		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัยพนักงาน ส่วนท้องถิ่น	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน กฎหมายและคดี จำนวน ๓ ราย		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๕. สูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหารและพนักงานส่วน ท้องถิ่น จำนวน ๓๑ ราย	✓	✓	✓	องค์การบริหารส่วนตำบล