

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเกวียน
อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน	๑
วิสัยทัศน์การพัฒนา	
ตัวชี้วัด	๒
ค่าเป้าหมาย	๓
จุดยืนทางยุทธศาสตร์	๔
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๕
ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๑
การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๑๒
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๑๓
การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis	๑๔
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๑๖
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๑
ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๓
ส่วนที่ ๖ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๓๓

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์กรบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน

วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“บ้านแห่งเครื่องปั้นดินเผา เกษตรอินทรีย์ การท่องเที่ยวสู่ตลาดโลก และการบริหารจัดการที่ดีแบบมีส่วนร่วม”

พันธกิจ (Mission)

๑. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๒. จัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และโครงสร้างพื้นฐาน
๓. จัดให้มีแหล่งน้ำ เพื่อใช้ให้เพียงพอ
๔. ให้ประชาชนมีการสาธารณสุขที่ดี
๕. ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนเรื่องการเมือง การบริหาร
๖. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๗. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
๘. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว ชุมชนในการพึ่งตนเอง
๙. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว
- ๒) ยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๓) ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความสามารถทางเศรษฐกิจและบรรเทาปัญหาความยากจน
- ๔) ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุล

อย่างยั่งยืน

- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖) ยุทธศาสตร์การสร้างสังคมที่สงบสุขและพึงปรารถนา
- ๗) ยุทธศาสตร์น้ำแก่ง
- ๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์

เป้าประสงค์

- ๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) เพื่อให้มีระบบบริการที่ทันสมัย
- ๓) เพื่อให้มีระบบเทคโนโลยีในงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔) เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีรูปแบบการทำงานได้อย่างรวดเร็ว ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพภายนอก สนองตอบความต้องการของผู้บริการ/ใช้บริการได้อย่างทั่วถึง เป็นธรรม และเสมอภาค

๕) เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๖) เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจแบบพอเพียง อยู่ดี มีสุข

๗) เพื่อสร้างความสมดุลทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาแก่เด็กวัยเรียนและผู้เฒ่าผู้แก่ที่ศึกษาเรียนรู้

๙) เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับการเพิ่มพูน ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล

ตัวชี้วัด

(๑) ประชาชนมีแหล่งกักเก็บน้ำใช้สำหรับอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างพอเพียง

(๒) ประชาชนในตำบลด้านเกียนมีรายได้เพิ่มขึ้น

(๓) โรงเรียน สพฐ. ๓ แห่ง ได้รับการสนับสนุนอาหารกลางวัน อาหารเสริมนม

(๔) ศพด. ๒ แห่ง ได้รับการสนับสนุนอาหารกลางวัน อาหารเสริมนม รวมทั้งพัฒนาอาคาร

สถานที่และ ระบบบริหารจัดการ

(๕) เด็กและเยาวชนได้ร่วมกิจกรรม

(๖) ผู้ดูแลเด็กเล็กได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(๗) เด็กเล็กได้มีความรู้ และมีทักษะเพิ่มขึ้น

(๘) มีวัสดุ อุปกรณ์ การเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

(๙) อาสาสมัครในการช่วยเหลือชุมชนและประสานงานในชุมชน

(๑๐) ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ๕%

(๑๑) ส่งเสริมสวัสดิการสังคม สงเคราะห์ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ๖ หมู่บ้าน

(๑๒) กลุ่มสตรี อสม. ได้ทำกิจกรรม ร่วมกัน และสร้างความสามัคคี

(๑๓) ประชาชนได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง ๖ หมู่บ้าน

(๑๔) จัดวางผังเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามมาตรฐาน

(๑๕) ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง ๖ หมู่บ้าน

(๑๖) ประสาน สนับสนุน ร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ

(๑๗) ส่งเสริมขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ๖ หมู่บ้าน

(๑๘) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชนและจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ ทั้ง ๖

หมู่บ้าน

(๑๙) ส่งเสริมการเลือกตั้งตามระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยและตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ทั้ง ๖ หมู่บ้าน

(๒๐) การจัดระเบียบโครงสร้างการบริหารจัดการภายในองค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิด

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ๖ หมู่บ้าน

- (๒๑) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการบริหารงาน
- (๒๒) ส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๖ หมู่บ้าน
- (๒๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งระบบเตือนภัยธรรมชาติ และภัยพิบัติต่างๆ ๖ หมู่บ้าน
- (๒๔) ส่งเสริมการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัยประจำหมู่บ้าน/ตำบล และทีมกู้ชีพกู้ภัยตำบล ๖ หมู่บ้าน
- (๒๕) สนับสนุนให้มีวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการป้องกันและการช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ
- (๒๖) เพื่อทัศนียภาพที่สวยงามประชาชนเห็นประโยชน์ของการปลูกป่า
- (๒๗) ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการรณรงค์สร้างจิตสำนึก เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของ ๖ หมู่บ้าน
- (๒๘) การกำจัดขยะ สิ่งปฏิกูลอย่างถูกวิธี ๖ หมู่บ้าน

คำเป้าหมาย

- (๑) มีแหล่งน้ำพอเพียงต่อการอุปโภคบริโภคและทำการเกษตร
- (๒) การศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และเกิดการเรียนรู้ต่อเนื่อง
- (๓) ประชาชนมีทักษะในการประกอบอาชีพด้านเกษตร
- (๔) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- (๕) ประชาชนเข้าถึงบริการสาธารณสุข มีสุขภาพแข็งแรง
- (๖) ประชาชนได้ใช้เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน ปลอดภัย
- (๗) ประชาชนได้ร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการของท้องถิ่น
- (๘) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาธรรมาภิบาลดีขึ้น
- (๙) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๑๐) สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติได้รับการฟื้นฟูและอนุรักษ์

กลยุทธ์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล**
- แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีความสามารถในการพัฒนา
- แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน**
- แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา
- แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาด้านสาธารณสุข
- แนวทางที่ ๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน/ลดอุบัติเหตุจากรถทางบก

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนและจัดกิจกรรมงานทางด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี
วันสำคัญของชาติ

แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมสนับสนุนและจัดให้มีการละเล่นกีฬานันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ
และจัดให้มีสถานที่ ที่เหมาะสมอย่างพอเพียง

แนวทางที่ ๖ ส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการเกษตร เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมพัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่ง/ไฟฟ้า/น้ำประปา/แหล่งน้ำเพื่ออุปโภค -
บริโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ตำบลด่านเกวียนมีสถานภาพทางเศรษฐกิจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ของตำบลด่านเกวียนประกอบอาชีพในการทำเครื่องปั้นดินเผา วัสดุที่ใช้ในการผลิตก็สามารถหาได้ภายในตำบล ดังนั้นในการพัฒนาจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับพื้นที่ โดยเน้นการส่งเสริมอาชีพการทำเครื่องปั้นดินเผาให้แพร่หลาย อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนในตำบลให้มีรายได้เพียงพอ และยังเป็นการคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ประจำตำบลให้คงอยู่ต่อไป จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวะการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง องค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ "บ้านแห่งเครื่องปั้นดินเผา เกษตรอินทรีย์ การท่องเที่ยวสู่ตลาดโลก และการบริหารจัดการที่ดีแบบมีส่วนร่วม"

(๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้าง
พื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

(๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

(๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

(๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

(๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด่านเกวียน มีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด ยุทธศาสตร์ จังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ดังนี้

ยุทธศาสตร์ อปท.ด่านเกวียน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)	ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา เศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๒	ยุทธศาสตร์กลุ่ม จังหวัด	ยุทธศาสตร์ จังหวัด	ยุทธศาสตร์การ พัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด
๑. ยุทธศาสตร์ การพัฒนาการ ท่องเที่ยว	๕. ยุทธศาสตร์ ชาติด้านการสร้าง การเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่ เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม	๔. ยุทธศาสตร์ การเติบโตที่เป็น มิตรกับ สิ่งแวดล้อมเพื่อ การพัฒนาที่ ยั่งยืน	๒. การพัฒนา อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว การท่องเที่ยว และผลิตภัณฑ์ ใหม่	๓. บริหาร จัดการ ทรัพยากรธรรม ชาติและ สิ่งแวดล้อมให้มี ความสมบูรณ์ อย่างยั่งยืนตาม แนวทาง เศรษฐกิจ พอเพียง	๑๐) ยุทธศาสตร์ ด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
๒. ยุทธศาสตร์ การบริหาร ราชการให้เป็นไป ตามหลักการ บริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	๖. ยุทธศาสตร์ ชาติด้านการปรับ สมดุลและพัฒนา ระบบการบริหาร จัดการภาครัฐ	๖. ยุทธศาสตร์ การบริหาร จัดการใน ภาครัฐ การ ป้องกันการ ทุจริตประพฤติ มิชอบ และ ธรรมาภิบาลใน สังคมไทย	๓. ยกระดับการ พัฒนาคุณภาพ ชีวิต	๕. การพัฒนา ระบบการ บริหารบริหาร จัดการภาครัฐ	๘. ยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร จัดการบ้านเมือง ที่ดี

ยุทธศาสตร์ อปต.ด้านเกี่ยว (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)	ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา เศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๒	ยุทธศาสตร์กลุ่ม จังหวัด	ยุทธศาสตร์ จังหวัด	ยุทธศาสตร์การ พัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด
๓. ยุทธศาสตร์ เสริมสร้าง ความสามารถ ทางเศรษฐกิจ และบรรเทา ปัญหาความ ยากจน	๓. ยุทธศาสตร์ ชาติด้านการ พัฒนาและ เสริมสร้าง ศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ ๔. ยุทธศาสตร์ ชาติด้านการสร้าง โอกาสและความ เสมอภาคทาง สังคม	๓. ยุทธศาสตร์ การสร้างความ เข้มแข็งทาง เศรษฐกิจและ แข่งขันได้อย่าง ยั่งยืน ๕. ยุทธศาสตร์ การเสริมสร้าง ความมั่นคง แห่งชาติเพื่อ การพัฒนา ประเทศสู่ความ มั่งคั่ง และยั่งยืน	๓. ยกระดับการ พัฒนาคุณภาพ ชีวิต	๒. ยกระดับ สังคมให้เป็น เมืองน่าอยู่ตาม แนวทาง เศรษฐกิจ พอเพียง ๓. บริหาร จัดการ ทรัพยากรธรรม ชาติและ สิ่งแวดล้อมให้มี ความสมบูรณ์ อย่างยั่งยืนตาม แนวทาง เศรษฐกิจ พอเพียง	๒. ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้าน การศึกษา ๓. ยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนา เกษตรกร ๔. ยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนา สังคม ๕. ยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนา สาธารณสุข ๘. ยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร จัดการบ้านเมือง ที่ดี
๔. ยุทธศาสตร์ การอนุรักษ์และ พัฒนา ทรัพยากรธรรมช าติ และ สิ่งแวดล้อมให้ เกิดความสมดุล อย่างยั่งยืน	๕. ยุทธศาสตร์ ชาติด้านการสร้าง การเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่ เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม	๔. ยุทธศาสตร์ การเติบโตที่เป็น มิตรกับ สิ่งแวดล้อมเพื่อ การพัฒนาที่ ยั่งยืน	๓. ยกระดับการ พัฒนาคุณภาพ ชีวิต	๓. บริหาร จัดการ ทรัพยากรธรรม ชาติและ สิ่งแวดล้อมให้มี ความสมบูรณ์ อย่างยั่งยืนตาม แนวทาง เศรษฐกิจ พอเพียง	๑๐. ยุทธศาสตร์ ด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรม ชาติและ สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ อบต.ด้านเกวียน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)	ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา เศรษฐกิจฯ ฉบับ ที่ ๑๒	ยุทธศาสตร์กลุ่ม จังหวัด	ยุทธศาสตร์ จังหวัด	ยุทธศาสตร์การ พัฒนาของ อบต. ในเขตจังหวัด
๕. ยุทธศาสตร์ การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน	๒. ยุทธศาสตร์ ชาติด้านการ สร้าง ความสามารถ ในการแข่งขัน	๖. ยุทธศาสตร์ การบริหาร จัดการในภาครัฐ การป้องกัน ทุจริตประพฤ ติมิชอบ และ ธรรมาภิบาลใน สังคมไทย ๗. ยุทธศาสตร์ การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน และระบบ โลจิสติกส์ ๘. ยุทธศาสตร์ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่ เศรษฐกิจ	๓. ยกระดับการ พัฒนาคุณภาพ ชีวิต	๕. การพัฒนา ระบบการบริหาร บริหารจัดการ ภาครัฐ	๖. ยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน
๖. ยุทธศาสตร์ การสร้างสังคมที่ สงบสุขและพึง ปรารถนา	๑. ยุทธศาสตร์ ชาติด้านความ มั่นคง	๒. ยุทธศาสตร์ การสร้างความ เป็นธรรมและลด ความเหลื่อมล้ำใน สังคม	๓. ยกระดับการ พัฒนาคุณภาพ ชีวิต	๔. การเสริมสร้าง การมั่นคงทุกมิติ เพื่อปกป้อง สถาบันหลักของ ชาติและความ ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของ ประชาชน ๕. การพัฒนา ระบบการบริหาร บริหารจัดการ ภาครัฐ	๘. ยุทธศาสตร์ ด้านการรักษา ความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ อบต.ด่านเกวียน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)	ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา เศรษฐกิจฯ ฉบับ ที่ ๑๒	ยุทธศาสตร์กลุ่ม จังหวัด	ยุทธศาสตร์ จังหวัด	ยุทธศาสตร์การ พัฒนาของ อบต. ในเขตจังหวัด
๗. ยุทธศาสตร์ น้ำแก้งจัน	๖. ยุทธศาสตร์ ชาติด้านการ ปรับสมดุลและ พัฒนาระบบ การบริหาร จัดการภาครัฐ	๔. ยุทธศาสตร์ การเติบโตที่เป็น มิตรกับ สิ่งแวดล้อมเพื่อ การพัฒนาที่ ยั่งยืน ๙. ยุทธศาสตร์ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่ เศรษฐกิจ	๓. ยกระดับการ พัฒนาคุณภาพ ชีวิต	๒. ยกระดับสังคม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ ตามแนวทาง เศรษฐกิจ พอเพียง ๕. การพัฒนา ระบบการบริหาร บริหารจัดการ ภาครัฐ	๑. ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้าน สานต่อแนวทาง พระราชดำริ ๓. ยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนา เกษตรกร
๘. ยุทธศาสตร์ การพัฒนา เกษตรอินทรีย์	๕. ยุทธศาสตร์ ชาติด้านการ สร้างการเติบโต บนคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม ๖. ยุทธศาสตร์ ชาติด้านการ ปรับสมดุลและ พัฒนาระบบ การบริหาร จัดการภาครัฐ	๔. ยุทธศาสตร์ การเติบโตที่เป็น มิตรกับ สิ่งแวดล้อมเพื่อ การพัฒนาที่ ยั่งยืน	๒. การพัฒนา อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว การท่องเที่ยว และผลิตภัณฑ์ ใหม่ ๓. ยกระดับการ พัฒนาคุณภาพ ชีวิต	๒. ยกระดับสังคม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ ตามแนวทาง เศรษฐกิจ พอเพียง ๓. บริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมช าติและ สิ่งแวดล้อมให้มี ความสมบูรณ์ อย่างยั่งยืนตาม แนวทางเศรษฐกิจ พอเพียง	๑. ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้าน สานต่อแนวทาง พระราชดำริ ๑๐. ยุทธศาสตร์ ด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมช าติและ สิ่งแวดล้อม

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกี่ยวเนื่อง จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ กองช่าง (งานก่อสร้าง, งานประสานสาธารณสุข โภค) และงานออกแบบควบคุมอาคาร (งานออกแบบควบคุมอาคาร,งานผังเมือง)

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา๑๖(๑๙))

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกี่ยวเนื่อง จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ กองสวัสดิการสังคม (งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน,งานสังคมสงเคราะห์) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี (งานส่งเสริมอาชีพและแรงงาน งานพัฒนาสตรีและเยาวชน) สำนักงานปลัด (งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข,งานควบคุมโรค)

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
(มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
(มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ สำนักงานปลัด (งานกฎหมายและคดีงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย) (งานรักษาความสะอาด) กองช่าง (งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานผังเมือง)

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยวมีภารกิจ ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ สำนักงานปลัด (งานนโยบายและแผนงานประชาสัมพันธ์ รวมถึงงานการเกษตร การท่องเที่ยว) กองคลัง (งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ) งานการเงิน (งานการเงินและงานบัญชี) กองสวัสดิการสังคม กำหนด งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี (งานส่งเสริมอาชีพและแรงงาน)

๕. ด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจดังนี้

(๑) คุ้มครอง และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๓))

(๒) รักษาความสะอาดทางน้ำ ทางบก ที่สาธารณะ รวมทั้งสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ สำนักงานปลัด (งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข,งานควบคุมโรค)

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบล

จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๗. ด้านการบริหารจัดการ การสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกี่ยวเนื่องจึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ สำนักงานปลัด (งานบริหารงานทั่วไป) งานนโยบายและแผน (งานนโยบายและแผน งานประชาสัมพันธ์) กองคลัง (งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ) งานการเงิน (งานการเงินและงานบัญชี)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหา ได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ :

มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒

มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๑. ภารกิจหลัก

จากกรวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๕ และประกอบกับมาตรา ๖๗ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม

ความจำเป็น และสมควร

๒. ภารกิจรอง

จากกรณีวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๕ และประกอบกับมาตรา ๖๘ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียนได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียนจะนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนา งานของบุคลากร คำนี้ถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียนกำหนดเป็นสำคัญเรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

๑. ทักษะการบริหารโครงการ
๒. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
๓. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
๔. ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

๕. มีการสัมมนาในหัวข้อที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากรและสามารถนำไปปรับ ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. มีการสอนงาน เพื่อให้รู้และเข้าใจใน กระบวนการท างานรูปแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ
๗. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
๘. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมใน การพัฒนาหน่วยงาน
๙. มีการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัยเสมอ
๑๐. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่นใน การทำงานเสมอ

(๒) ความต้องการด้านความรู้

๑. พัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด รวมทั้งวิธีการและแนวทางปฏิบัติมากมายประกอบการดำเนินงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความ เข้าใจ จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้

๒. การพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความเข้าใจในโครงสร้างและ ระบบงานของทางราชการและวิธีการทำงานอย่างแท้จริงเพื่อสนองความจำเป็นในการให้บริการที่เหมาะสมแก่ประชาชนและปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมของประเทศ

๓. ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ

๔. ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

๕. พัฒนาคำความรู้ความชำนาญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเทคนิค/วิทยาการสมัยใหม่ที่จะนำมาประยุกต์ ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องมือสื่อสาร เป็นต้น

๖. ฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในสายงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่

๗. ฝึกอบรมหลักสูตรอื่นๆ แม้ว่าจะไม่อยู่ใน สายงานที่ตนเองได้ปฏิบัติอยู่

๘. ฝึกอบรมหลักสูตรที่ทันสมัย องค์ความรู้ ใหม่ ที่จะนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

๑. งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๒. งานจัดทำงบประมาณ

๓. งานช่าง

๔. งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียนได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียนวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียนว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียนได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
๒. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๓. มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
๔. ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
๕. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง
๖. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรเข้ารับการ

ฝึกอบรม

๗. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๘. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในจังหวัดนครราชสีมา
๙. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการหาแนวทางให้พนักงานส่วนท้องถิ่นได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง
๑๐. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน
๑๑. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านเกวียนว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกวียนได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกวียน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ
๔. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านเกวียน ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อเป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกวียนได้และสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

๑. นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกวียน
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
๓. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๔. ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น
๖. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๗. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรการบริหารส่วนตำบลด้าน เกวียน ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและ ทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกวียนได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือ ขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกวียน

๑. การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกวียนไม่เพียงพอ
๒. ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
๓. ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกวียน
๔. การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
๕. การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกวียน ไม่ได้

ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๖. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๗. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนา

คน

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกี่ยวยง ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกกระดับ ข้าราชการและพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกี่ยวยง กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกี่ยวยงทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกี่ยวยง จำนวน ๒๒ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกี่ยวยง ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกี่ยวยงกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกี่ยวยง ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกวียนกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกวียน

๑. การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคมประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

๒. การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกวียน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกวียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

๓. การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดำเนินงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

๔. การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็น การศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑. การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรบริหารส่วนตำบลด้านเกวียน เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒. การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษามรดกความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากร อีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากร มีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติ เป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนา ขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงาน ที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนา ตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗. การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกวียนที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านเกวียนเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกวียน กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านเกวียน ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของ มาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ส่วนที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ

การพัฒนาศูนย์บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน

“ปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือศรัทธา ของประชาชน”

ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม.๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระการเกิด และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน...ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียนจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์บริการ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน

๑. พัฒนาศูนย์บริการองค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียนให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลด้านကျေးဇာတိ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลด้านကျေးဇာတိ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลด้านကျေးဇာတိ สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
๗. ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้อำนาจการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วมที่ดี
๘. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบต. ด้านကျေးဇာတိ ทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน อย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
๙. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
๑๐. ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการเรียนรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านကျေးဇာတိ จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านကျေးဇာတိ

“มีอาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเป็นเลิศ”

๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านကျေးဇာတိ กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลด้านကျေးဇာတိ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลด้านကျေးဇာတိ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลด้านကျေးဇာတိ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลด้านကျေးဇာတိ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๖. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลด้านကျေးဇာတိ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ

๗. ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลด้านကျေးဇာတိ มีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ อบต.ด้านကျေးဇာတိ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ

๙. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด อบต.ด่านเกวียน มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/ เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน ของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรประเภทนัก บริหารงานท้องถิ่น หลักสูตร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น หลักสูตรประเภทวิชาการ หลักสูตรประเภททั่วไป หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน	๑.เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นใน การ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ กำหนด ๒.เพื่อให้มีการเตรียมการ พัฒนาผู้ มีศักยภาพสูงของแต่ ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้า สู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่าง เหมาะสม ๓.บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถทักษะและ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านฝึกอบรมหลักสูตร ตาม สายงาน ของ ข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๙๐,๐๐๐	๑.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗) ๒.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘) ๓.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙)	๑.รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒.รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓.รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/ เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	๙๐,๐๐๐	๑.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗) ๒.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘) ๓.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙)	๑.รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒.รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓.รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
๒) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	๑) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	๓๖,๐๐๐	๑.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗) ๒.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘) ๓.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙)	๑.รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒.รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓.รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/ เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๓) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการณ์เพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	๑.บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	๙๐,๐๐๐	๑.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗) ๒.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘) ๓.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙)	๑.รายงานผลการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒.รายงานผลการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓.รายงานผลการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
๔) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	๑.บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	๒๒,๕๐๐	๑.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗) ๒.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘) ๓.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙)	๑.รายงานผลการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒.รายงานผลการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓.รายงานผลการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/ เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	๙๐,๐๐๐	๑.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗) ๒.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘) ๓.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙)	๑.รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒.รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓.รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	๑๕๐,๐๐๐	๑.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗) ๒.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘) ๓.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙)	๑.รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒.รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓.รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/ เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๓) โครงการฝึกอบรมและ พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรเชิงวิชาการ "หลักการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการจ่ายเงิน ด้าน การเงิน การคลังให้เป็นไป ตามระเบียบสั่งการใหม่ๆ และเทคนิคการปฏิบัติใน ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (e-laas)	๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถ ดำเนินการบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมิน การทดสอบการฝึก อบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๓๒,๐๐๐	๑.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗) ๒.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘) ๓.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙)	๑.รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒.รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓.รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
๔)โครงการอบรม "การ จัดเก็บภาษี ตาม พ.ร.บ. ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒ และเทคนิค การจัดเก็บภาษีให้มี ประสิทธิภาพ"	๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถ ดำเนินการบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมิน การทดสอบการฝึก อบรม (ร้อยละ ๘๐)	กองคลัง	๓๖,๐๐๐	๑.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗) ๒.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘) ๓.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙)	๑.รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒.รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓.รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/ เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๕.โครงการฝึกอบรม หลักสูตร "การเพิ่ม ประสิทธิภาพการ บริหารงานช่างองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถ ดำเนินการบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมิน การทดสอบการฝึก อบรม (ร้อยละ ๘๐)	กองช่าง	๑๘,๐๐๐	๑.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗) ๒.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘) ๓.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙)	๑.รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒.รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓.รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
๖.โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ หลักสูตร พัฒนาศักยภาพบุคลากร ของ อปท. ในการจัด สวัสดิการดูแลผู้สูงอายุ และคนพิการ และการ ช่วยเหลือประชาชนตาม อำนาจหน้าที่ของ อปท. ประจำปีงบประมาณ	๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถ ดำเนินการบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมิน การทดสอบการฝึก อบรม (ร้อยละ ๘๐)	กองสวัสดิการสังคม	๓๖,๐๐๐	๑.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗) ๒.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘) ๓.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙)	๑.รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒.รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓.รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/ เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	๒๒,๕๐๐	๑.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗) ๒.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘) ๓.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙)	๑.รายงานผลการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒.รายงานผลการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓.รายงานผลการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/ เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑) โครงการอบรมคุณธรรม และจริยธรรมมีจิตสำนึกที่ ดีต่อชุมชนและสังคม ประจำปี	๑) บุคลากรทุกระดับมีจิต สาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการ ที่ดี	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมินการ ทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๓๐,๐๐๐	๑.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗) ๒.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘) ๓.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙)	๑.รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒.รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓.รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
๒) โครงการจัดกิจกรรมการ ด้านทุจริตคอร์รัปชัน ใน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	๑) บุคลากรทุกระดับมีจิต สาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการ ที่ดี	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมินการ ทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๓๐,๐๐๐	๑.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗) ๒.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘) ๓.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙)	๑.รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒.รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓.รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/ เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑) โครงการจัดกีฬาของ บุคลากรสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	๓) บุคลากรทุกระดับมีการ พัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ดี และสร้างความ สมัครสมานสามัคคีในองค์กร	ร้อยละที่เข้าร่วม กิจกรรมกีฬาของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๓๐,๐๐๐	๑.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗) ๒.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘) ๓.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙)	๑.รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒.รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓.รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ส่วนที่ ๒

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๖.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน ทราบ

ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน เป็นผู้ออกคำสั่ง

๖.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านเกวียน

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๓๔

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านကျေးွေး ที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๖.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลကျေးွေး สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา มากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลကျေးွေး และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลကျေးွေး ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

