



แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองห้า ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลรู้ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนด หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานใน การปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนา ศักยภาพของพนักงานส่วนตำบลขององค์การ บริหารส่วนตำบลคลองห้า ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า
สำนักปลัด
งานบริหารงานบุคคล

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง	๒
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	
๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา	๑๒
๒.๒ เป้าหมายการพัฒนา	๑๒
๒.๓ วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า	๑๒
๒.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า	๑๒
๒.๕ การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนากุศลกร	๑๕
ส่วนที่ ๓ ความต้องการและสภาพปัญหาของพัฒนากุศลกร	
๓.๑ ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	๑๘
๓.๒ สภาพปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนากุศลกร ขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองห้า	๒๐
ส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนา	๒๓
ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๒๔
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๒๘

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขจนถึงฉบับปัจจุบัน ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้ “องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ” ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้อง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็น บุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขึ้นโดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนกำลัง ๓ ปี โดยครอบคลุมบุคลากรทั้งทางด้านผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและ พนักงานจ้าง โดยจะนำแผนดังกล่าวใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ให้มีความรู้ความสามารถมีทักษะมีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย มีมาตรฐานใน การให้บริการประชาชนในทุก ๆ ด้าน และมีความรู้เท่าทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดจนความรู้ ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน

ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา ต้องมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อน มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
๕. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้เป็น...

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี ข้อ ๒๖๙ ถึง ๒๗๐ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า โดยให้ครอบคลุมทั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑.๒ ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า แบ่งโครงสร้างส่วนราชการ เป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีกำหนดไว้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งงานภายในสำนักปลัด ออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ควบคุมดูแลส่วนราชการย่อยภายในฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน ๖ งาน ได้แก่

- ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๑.๒ งานบริหารงานบุคคล
- ๑.๑.๓ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๑.๔ งานกิจการสภา
- ๑.๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๑.๖ งานเทศกิจ

๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน มีหน้าที่ควบคุมดูแลส่วนราชการย่อยภายในฝ่ายนโยบายและแผน จำนวน ๔ งาน ได้แก่

- ๑.๒.๑ งานนโยบายและแผน
- ๑.๒.๒ งานงบประมาณ
- ๑.๒.๓ งานข้อมูลข่าวสาร
- ๑.๒.๔ งานบำบัดฟื้นฟูและอาชีพผู้ติดยาเสพติด

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรหาเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภททะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน การทำงบประมาณประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในกองคลัง ออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายการเงิน มีหน้าที่ควบคุมดูแลส่วนราชการย่อยภายในฝ่ายการเงิน จำนวน ๓ งาน ได้แก่

- ๒.๑.๑ งานการเงิน
- ๒.๑.๒ งานบัญชี
- ๒.๑.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๒.๓ ฝ่ายพัฒนา...

๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ควบคุมดูแลส่วนราชการย่อยภายในฝ่ายพัฒนารายได้ จำนวน ๑ งาน ได้แก่

๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ การออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดลองสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างงานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายพัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในกองช่าง ออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง มีหน้าที่ควบคุมดูแลส่วนราชการย่อยภายในฝ่ายก่อสร้าง จำนวน ๒ งาน ได้แก่

๓.๑.๑ งานก่อสร้าง

๓.๑.๒ งานธุรการ

๓.๑ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ควบคุมดูแลส่วนราชการย่อยภายในฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร จำนวน ๒ งาน ได้แก่

๓.๑.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๑.๒ งานประสานสาธารณูปโภค

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพ และอนามัย ป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม และงานอื่น ๆ เกี่ยวกับให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ออกเป็น ๑ ฝ่าย ดังนี้

๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ควบคุมดูแลส่วนราชการย่อยภายในฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๓ งาน ได้แก่

๔.๑.๑ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม

๔.๑.๒ งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น

๔.๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระดับการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานเจ้าหน้าที่ งานบริการวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในกองการศึกษา ออกเป็น ๑ ฝ่าย ดังนี้

๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ควบคุมดูแลส่วนราชการย่อยภายในฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๒ งาน ได้แก่

๕.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๕.๑.๒ งานการศึกษาปฐมวัย

๖. กองสวัสดิการสังคม กองสวัสดิการสังคมมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการสงเคราะห์ การดูแลคุณภาพชีวิตประชาชน เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพฺลภาพ และผู้ด้อยโอกาส การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม การส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ การเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ การสำรวจจัดเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติ เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงานและแนวทางการปฏิบัติในการจัดสวัสดิการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในกองสวัสดิการสังคม ออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๖.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ควบคุมดูแลส่วนราชการย่อยภายในฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน จำนวน ๒ งาน ได้แก่

๖.๑.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

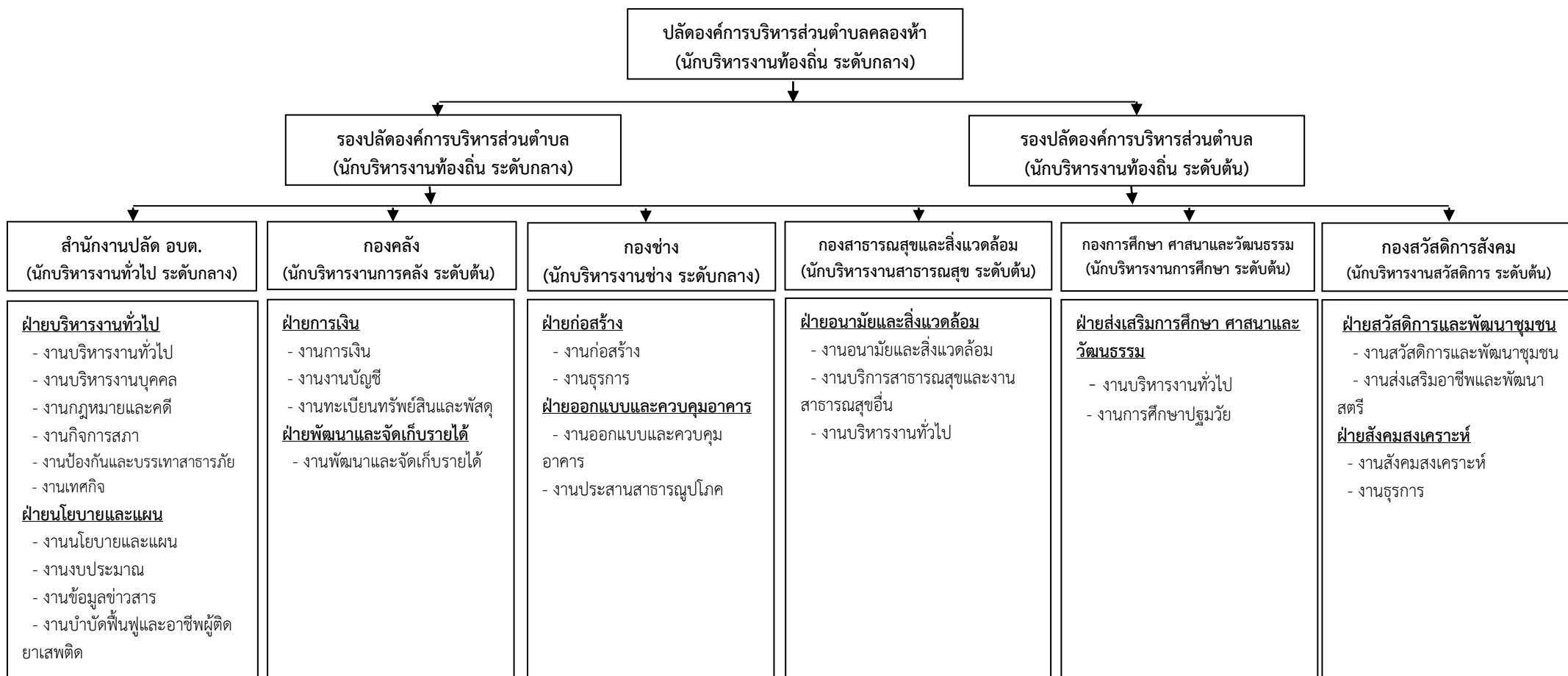
๖.๑.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๖.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่ควบคุมดูแลส่วนราชการย่อยภายในฝ่ายสังคมสงเคราะห์ จำนวน ๒ งาน ได้แก่

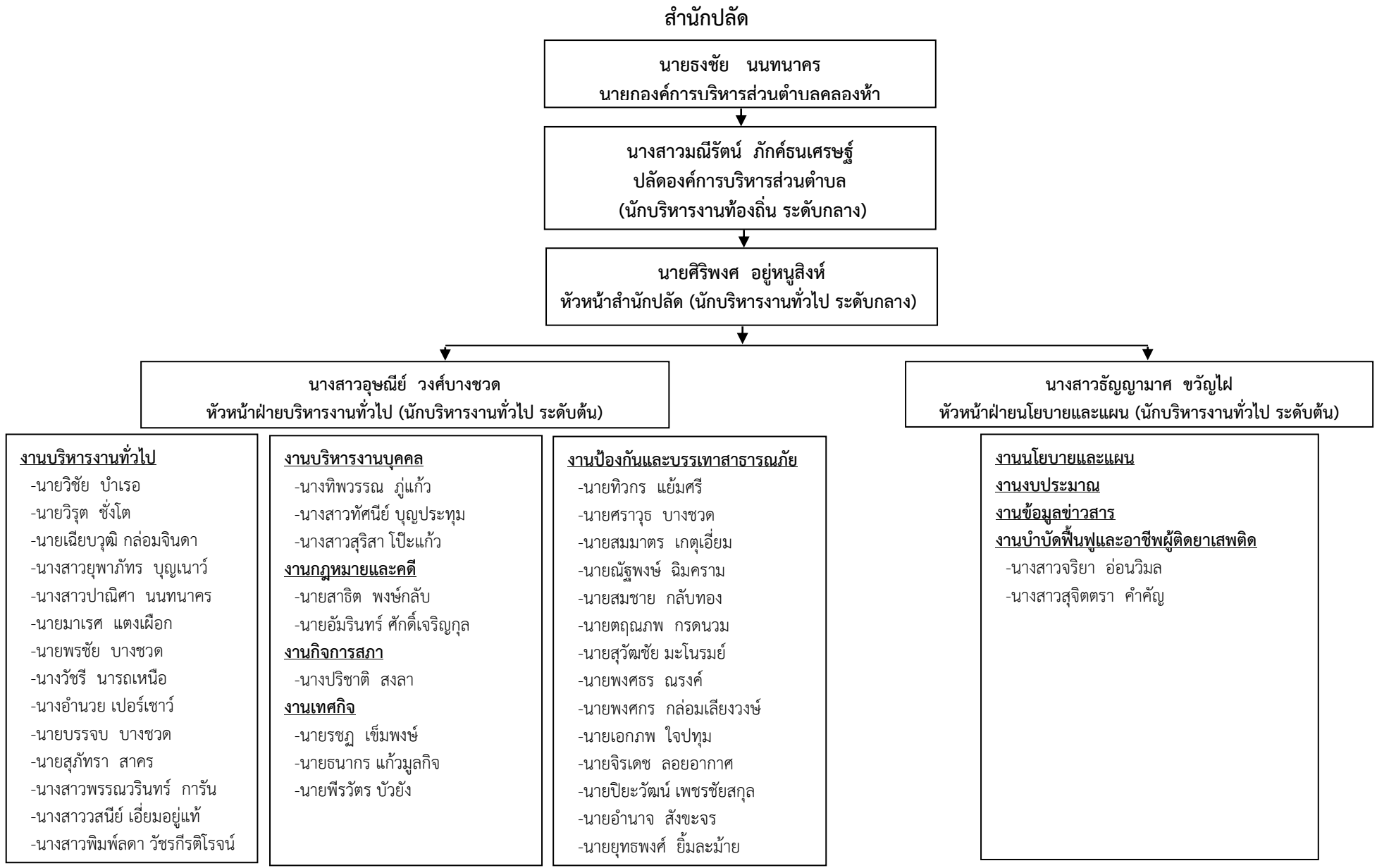
๖.๒.๑ งานสังคมสงเคราะห์

๖.๒.๒ งานธุรการ

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า (องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ)



โครงสร้างการบริหารจัดการ (ADMINISTRATIVE CHART)



กองคลัง

นายธงชัย นนทนาคร
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

นางสาวมณีรัตน์ ภักค์ธนเศรษฐ์
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

นางอุบลวรรณ ชารีผาย
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

นางสาววันเพ็ญ ลอยทะเล
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

งานการเงิน

-นางนิตยา เอี่ยมเมือง

งานบัญชี

-นางสาวรักชนก สุขแจ่ม

-นางสาววรรณิสา โตบัวงาม

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

-นางสาวโชติกา สืบกลัด

-นางสาวนาตยา หงษ์สาซ้าย

นางสาววินิตา สุขสุมิตร
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

-นางสาวพิมพ์พัชัญ ยอดศรีทอง

-นายถวัลย์ มิ่งม่วง

-นางน้ำผึ้ง บางขวด

-นายวสุ สร้อยสุข

-นางสาวพวงพนา พันธุ์

-นายอมรเทพ พันธุ์

-นายสหรัฐ เสือไพร

-นายอานนท์ รอดราชา

-นายสุริยา เกาะโพธิ์

-นายพูลทรัพย์ มั่งมีสิน

-นายเทิดศักดิ์ กล้าอยู่สุข

กองช่าง

นายธงชัย นนทนาคร
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

นางสาวมณีรัตน์ ภัคค์ธนเศรษฐ์
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

นายธีรศักดิ์ ว่องกิจอุสาหะ
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)

หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

งานก่อสร้าง

-นายปกาศิต โปธิพฤกษ์

งานธุรการ

-นางสาวชนาภา อิ่มเงิน
-นางสาวศศิธร สงวนศักดิ์
-นายนิทัศน์ โพธิ์สุข
-นายรังสรรค์ พิมพ์ทอง

นายเกียรติพร เกตุแก้ว

หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

งานออกแบบและควบคุมอาคาร

-นายกิตติศักดิ์ โกฏิหอม
-นายเฉลิมขวัญ มั่งมั่ง

งานประสานสาธารณูปโภค

-นายณรงค์ บัวยัง
-นายภาณุทัตต์ ศิริบุตร
-นายจิตตกร วันมี
-นายพรเทพ มั่งมีสิน
-นายสุธี หนูรอด
-นายวิโรจน์ ปีกขาว
-นายวรวิทย์ เสาะแสง
-นายภาสกร ใจปทุม
-นายเมธา แฉ่งพวง
-นายซัชชัย หนูรอด
-นายยงยุทธ บางขวด
-นายบุญส่ง เทศทอง
-นายสมจิตร ขจีรัมย์

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

นายธงชัย นนทนาคร
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

นางสาวมณีรัตน์ ภัคค์ธนเศรษฐ์
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

นางสาวรัตติกรณ์ มีอู่สาห์
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

นางนารถชนก ชาลีวงษ์
หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

- นายสุซัช เสาะแสวง
- นายมานพ บางขวด
- นายสุพิช รุ่งเรือง
- นายสุนทร เกิดมั่งมี
- นายทินกร บางขวด
- นายอภิชาติ โพธิ์ชัยเลิศ
- นายวิจิตร ศิริชนะ
- นายโอภาส นพพันธ์
- นายธานินทร์ เจตมณี
- นายพงษ์ศรี ชมวิหค
- นายนิธิศ บัวยัง
- นายชะลอ คงสอน
- นายสนิท ดอนโนไพร
- นายอนุสรณ์ ยิ้มละม้าย
- นายภควัต ทับทอง

งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม (ต่อ)

- นายทัศนัย ดอนโนไพร
- นายวรการ เทพสกุล
- นายอุดม สงกระโทก
- นายอัฐชนวัฒน์ โพธิ์ชื่น
- นายวีระศักดิ์ สีแพนบาล
- นายสวย คำภาค
- นายกฤษณะ ทัพศัพท์
- นายวุฒิมงคล ส้ารวมจิต
- นายสหรัฐ บัวยัง
- นายพรพนา แต่งอ่อน
- นายพรณรงค์ งามสมนึก
- นายสงบ อินทร์ตา
- นายบัณฑิต สารทศรี
- นายสมพล โคระทัด
- นายภิรมย์ พูลทอง

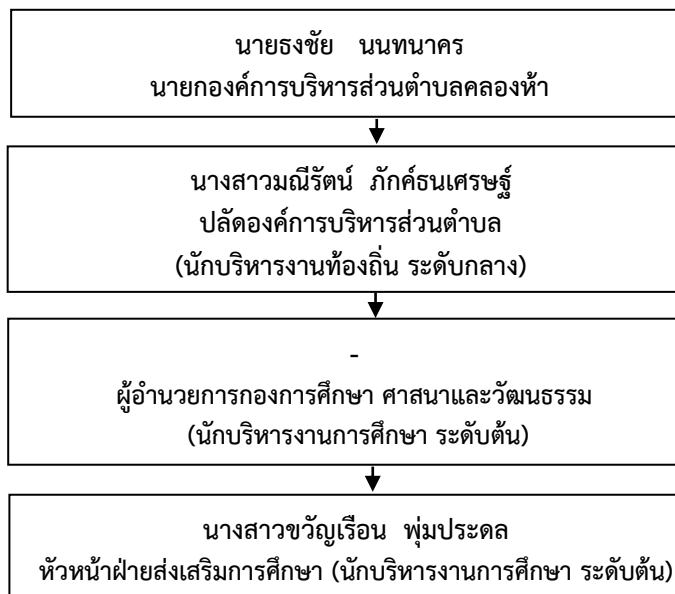
งานบริหารงานทั่วไป

- นายพงศ์พิชาญ จันคำ
- นางปวีณา จรรย์เต๋
- นางสาวกาญจนา มั่งมั่ง
- นางสาวจิตราภา จั่วลำหิน
- นางสาวทิพาพร งามสมนึก
- นายเสถียร สรรพสาร
- นางสาวเสาวลักษณ์ แซ่เพ็ริ้ว

งานบริการสาธารณสุขและงาน สาธารณสุขอื่น

- นางสาวพิมพ์วิ ขำประดิษฐ์
- นางสาวสุภาภรณ์ ภิรมย์ศรี
- นางสาวณัฐกาญจน์ เกาะโพธิ์
- นายสิทธิภาส สุขกิจ
- นายกวิน ปุบปล
- นายบุญช่วย ทองเอี่ยม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



งานการศึกษาปฐมวัย

- นางแสงเดือน พันธุ์
- นางสาวนิภาพร รัชยาแก้ว
- นางสุภาพ ศิริบุตร
- นางพิมพ์ภา เสาะแสง
- นางณัฐกานดา แสนสุข
- นางสาวมณีรัตน์ สุขเกษม
- นางสาวรภิดา ศิลปะวงศ์
- นางสาวกัญญารัตน์ เลี้ยงบำรุง
- นางประไพ น้อยพิทักษ์
- นางสาวสุพัตรา เต็มดาว
- นางสาวสำราญ มั่งมั่ง
- นางสุนันทา ชัยสีดา

งานการศึกษาปฐมวัย(ต่อ)

- นางนิศารัตน์ ฤกษ์วิธิ
- นายสมเกียรติ ศิริเกษ
- นายบุญตาม สว่างเพ็ง
- นางสุธาสิณี ไชยม
- นางสาวสมหมาย คำทา
- นางสาวณัฐณิชา บัวยัง

งานบริหารงานทั่วไป

- นางสาวพันธุ์ทิพา แสงจิว
- นางสาวอนุสรာ บางชวด
- นางสาวสุพรรณณี ชุ่มไชยพฤกษ์

กองสวัสดิการสังคม

นายธงชัย นนทนาคร
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

นางสาวมณีรัตน์ ภักค์ธเนศเรษฐ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

-
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานการสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

นางสาววรรณุช สุกรมือง
หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

-นายจิรรัตน์ ทองย่น

งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

-นายสาโรจน์ กล้าอยู่สุข

-นางสาวสาวณีย์ เจริญลา

นางสาวสิรامل เจริญลา
หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

งานสังคมสงเคราะห์

-นางสาวปาณิดา ตาปิ่นโย

-นางสาวอรรรณ อยู่หนูสิงห์

-นางสาวจารุศิริ ทับทิม

งานธุรการ

-นางสาวจรินทร์ จ้อยชารัตน์

-นางสาวอนันตยา ไยสามเสน

-นายวัลลภ บำเพ็ญทาน

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

- ๒.๑.๑ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า
- ๒.๑.๒ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า
- ๒.๑.๓ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้าปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากที่สุด
- ๒.๑.๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
- ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - ด้านการบริหาร
 - ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า
๒. ลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า
๓. พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

๒.๓ วิสัยทัศน์พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

“พัฒนาคน พัฒนางาน ยึดมั่นในความยุติธรรม ก้าวทันเทคโนโลยี”

๒.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า โดยกำหนดขึ้นจาก การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรม ที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๒ จัดการความรู้ และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่นๆ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี(Organizational Integrity)

- กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- กิจกรรมที่ ๒ ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักรการเมืองท้องถิ่น

- กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรฐานและแนวทางการท งานของนักรการเมืองท้องถิ่น แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

- กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการ พัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว
- กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง ให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

- กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ
- กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง
- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
 - ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม
 - การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์
 - การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน
- กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนา บุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และ จริยธรรมเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสาร

ด้านธรรมาภิบาล

- กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาระบบให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทั้งระบบ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

- ปลูกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี
- ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

กิจกรรมที่ ๒ ปรับแนวทางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการอย่าง ชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)

กิจกรรมที่ ๓ ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

กิจกรรมที่ ๑ สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวนราบ รวมถึงการสร้างพลังมวลชน ในพื้นที่ที่เข้มแข็ง

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วม เป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการ บริหารจัดการภาครัฐ

กิจกรรมที่ ๓ การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

๒.๕ การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำเป็นที่จะต้อง ศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายใน และ ปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดอย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้าจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๔. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
๕. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๖. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๗. งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
๘. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๙. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้ามีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุ ประสิทธิภาพ
๑๐. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้ามีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบ ต่อหน้าที่
๒. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์
๓. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อย ยังไม่จริงจัง
๔. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน
๕. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๖. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากกว่าใช้ ผลสำเร็จของงาน
๗. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการ ปฏิบัติราชการ
๘. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่ามีการโอนย้ายบ่อย
๑๐. เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
๑๑. บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

โอกาส (Opportunities : O)

๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนา บุคลากร
๒. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติ ราชการ
๓. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัว ขึ้น
๔. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ให้แก่ บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผล ให้การ บริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกัน ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการ เรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง
๘. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๙. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญ มากขึ้น
๑๐. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง เร่งพัฒนา สมรรถนะของบุคลากร

อุปสรรค (Threat : T)

๑. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวาง อัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
๒. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ และทักษะการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัวขาดแคลน บุคลากรในบางสาขา
๓. กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
๔. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ
๕. ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน
๖. การยึดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว
๗. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่น ส่วนภูมิภาค และส่วนกลางเป็น อุปสรรคต่อการ โอนย้ายบุคลากร

ส่วนที่ ๓

ความต้องการ และสภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากร

จากแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี สามารถสรุปความต้องการและสภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ได้ ดังนี้

๓.๑ ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

๓.๑.๑ **หลักสูตรหรือวิชา** ที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง เรียงตามลำดับความต้องการ ได้แก่

๓.๑.๑.๑ หลักสูตรตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน

๓.๑.๑.๒ หลักสูตรที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่

๓.๑.๑.๓ หลักสูตรที่สูงขึ้นในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน เช่น หลักสูตรระดับชำนาญการ/ระดับอาวุโส/ระดับชำนาญการพิเศษ/ระดับกลาง/ระดับสูง

๓.๑.๑.๔ หลักสูตรอื่น ๆ ได้แก่

- หลักสูตรการจัดการความเสี่ยงในการบังคับใช้กฎหมาย
- หลักสูตรเกี่ยวกับภาษีที่ดิน

๓.๑.๒ **หลักสูตรหรือวิชา** ที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ด้านระเบียบ กฎหมายอื่นที่นอกเหนือจากตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง เรียงตามลำดับความต้องการ ได้แก่

๓.๑.๒.๑ ระเบียบ/กฎหมาย เกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการต่าง ๆ เช่น การลา ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร กฎหมายเกี่ยวประกันสังคม/เงินทดแทน

๓.๑.๒.๒ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล (พ.ร.บ.จัดตั้ง)

๓.๑.๒.๓ ระเบียบ/กฎหมาย เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๓.๑.๒.๔ ระเบียบ/กฎหมาย เกี่ยวกับการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่ อปท.

๓.๑.๒.๕ ระเบียบ/กฎหมาย เกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๓.๑.๒.๖ ระเบียบ/กฎหมาย อื่น ๆ ได้แก่

- ระเบียบ/กฎหมาย เกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน
- ระเบียบ/กฎหมาย เกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งก่อสร้าง
- ระเบียบ/กฎหมาย เกี่ยวกับการจัดการงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ระเบียบ/กฎหมาย เกี่ยวกับงานสารบรรณ
- ระเบียบ/กฎหมาย เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ
- ระเบียบ/กฎหมาย เกี่ยวกับการควบคุมอาคาร
- ระเบียบ/กฎหมาย เกี่ยวกับจรรยาบรรณของพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๑.๓ หลักสูตรหรือวิชา ที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะ ด้านคอมพิวเตอร์ หรือโปรแกรมประยุกต์ เรียงตามลำดับความต้องการ ได้แก่

- ๓.๑.๓.๑ เทคนิคการใช้ Google From
- ๓.๑.๓.๒ การใช้ Excel เบื้องต้น
- ๓.๑.๓.๓ การสร้างเวปเพจ
- ๓.๑.๓.๔ เทคนิคการเขียนสูตรบน Excel
- ๓.๑.๓.๕ เทคนิคการใช้ Internet
- ๓.๑.๓.๖ เทคนิคการใช้ Microsoft Word
- ๓.๑.๓.๗ เทคนิคการใช้ Microsoft Windows
- ๓.๑.๓.๘ โปรแกรมอื่น ๆ ได้แก่
 - โปรแกรมการเขียนแบบ ๓ มิติ
 - การใช้แอฟพลิเคชั่นต่าง ๆ

๓.๑.๔ ระยะเวลาที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ต้องการเข้ารับการฝึกอบรม เรียงตามลำดับความต้องการ จำนวน ๓ ระดับที่บุคลากรฯ ต้องการมากที่สุด ได้ดังนี้

- ๓.๑.๔.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
 - ช่วงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
 - ช่วงเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓
 - ช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๓
- ๓.๑.๔.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
 - ช่วงเดือนมกราคม กุมภาพันธ์ มีนาคม และมิถุนายน ๒๕๖๕
 - ช่วงเดือนกันยายน ๒๕๖๕
 - ช่วงเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕
- ๓.๑.๔.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
 - ช่วงเดือนมกราคม ๒๕๖๖
 - ช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ มกราคม และมิถุนายน ๒๕๖๖
 - ช่วงเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕

๓.๑.๕ ในด้านอื่น ๆ ที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ต้องการพัฒนาตนเอง ได้แก่

- ๓.๑.๕.๑ การพัฒนาด้านจรรยาบรรณพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓.๑.๕.๒ ด้านต่าง ๆ ที่เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๓.๒ สภาพปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

๓.๒.๑ ปัญหาจากนโยบาย/การบริหารงาน

๓.๒.๑.๑ ปัญหาจากนโยบายจากกรมไม่ชัดเจน ทั้งการเบิกจ่าย ระเบียบต่าง ๆ ยังมีปัญหาอยู่มาก

๓.๒.๑.๒ ปัญหาจากหน่วยงาน สตง. การเบิกจ่ายต่าง ๆ ควรตีความระเบียบกฎหมายที่ต่างกัน

๓.๒.๑.๓ การดำเนินงานหลาย ๆ กรณีมาจากนโยบาย ซึ่งไม่ได้มาจากการนำใช้ข้อมูลพื้นฐานของ ชุมชน ทำให้ไม่ตรงกับความต้องการของชุมชน และไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร

๓.๒.๑.๔ การมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือตำแหน่งโดยตรง ทำให้ผลผลิต หรือผลการปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง หรือไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๓.๒.๑.๕ ปัญหาการจัดการเวลาในระบบงาน การเรียงลำดับความเร่งด่วน ความสำคัญ

๓.๒.๑.๖ ปัญหาจากการบริหารงานที่ไม่เปิดเผยข้อมูลเรื่องต่าง ๆ ซึ่งก่อให้เกิดการบริหารตาม นโยบายที่ไม่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติไม่ศรัทธาและเชื่อมั่นในการบริหารงาน

๓.๒.๒ ปัญหาจากงบประมาณ

๓.๒.๒.๑ งบประมาณค่อนข้างจำกัด ซึ่งต้องยึดตามแนวทางของ สตง.เป็นหลัก หลาย ๆ กรณีไม่ตรง กับความจำเป็นและความต้องการ หรือความจำเป็นที่แท้จริง

๓.๒.๒.๒ งบประมาณไม่เพียงพอ ทำให้การดำเนินงานไม่เต็มที่เท่าที่ควร ยังมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการจำนวนมาก แต่ติดที่งบประมาณน้อยจึงต้องรออนุมัติงบประมาณในปีต่อไป

๓.๒.๒.๓ งบประมาณรายจ่ายสูงขึ้นทุกปี แต่รายได้ของ อปท.เท่าเดิม จึงต้องลดงบประมาณในการ ดำเนินกิจกรรม หรือโครงการด้านการพัฒนา

๓.๒.๒.๔ งบประมาณล่าช้า ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้

๓.๒.๓ ปัญหาจากขาดความรู้ความเข้าใจ

๓.๒.๓.๑ ขาดความรู้ในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ ประสบการณ์ในการทำงานน้อย การศึกษาไม่ตรงตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒.๓.๒ อปท. มีภารกิจถ่ายโอนจำนวนมาก แต่ขาดการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรของ อปท. และรวมถึงมีบุคลากรจำกัด และต้องรับผิดชอบในด้านอื่น ๆ ซึ่งมีตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกับความรู้ความสามารถ ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจในภารกิจต่าง ๆ

๓.๒.๓.๓ ขาดแนวทางที่ชัดเจน รวมถึงขาดการสรุปประมวลผลที่ดีและมีมาตรฐานจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับ ระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์ ขั้นตอน หรือวิธีปฏิบัติ พร้อมทั้งเวทีในการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนแก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๒.๓.๔ ขาดความเชี่ยวชาญในงาน ระเบียบ กฎหมาย ต่าง ๆ

๓.๒.๔ ปัญหาจากความสามารถและทักษะ

๓.๒.๔.๑ ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การจัดเก็บเอกสาร ระเบียบ งานสารบรรณ

๓.๒.๔.๒ หลักสูตรการอบรมต่าง ๆ จากทั้งของกรมส่งเสริมฯ สถาบันต่าง ๆ มุ่งเน้นแต่ อธิบาย ระเบียบ กฎหมาย แต่ไม่มุ่งเน้นการนำมาปรับใช้ ปฏิบัติหรือแก้ไขปัญหา ทำให้อบรมมาแล้วนำไปใช้ไม่เป็น

๓.๒.๔.๓ ผู้บริหารขาดทักษะในการบริหารงาน

๓.๒.๕ ปัญหาที่เกิดจากการประสานงาน

๓.๒.๕.๑ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำงานหลายด้าน และต้องประสานงานกับหลาย หน่วยงาน ทำให้การประสานงานค่อนข้างล่าช้า

๓.๒.๕.๒ ขาดความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ โดยเฉพาะหน่วยงานของรัฐ ไม่ค่อย ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร บางครั้งผลักความรับผิดชอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ

๓.๒.๕.๓ หนังสือจากหน่วยงานอื่นส่งมาล่าช้า ทำให้ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนหรือ ดำเนินการได้ไม่ทันการณ์ หรือทำได้ไม่ดีเท่าที่ควร

๓.๒.๕.๔ การประสานงานที่ไม่ชัดเจน ส่งผลให้การจัดกิจกรรมหรือดำเนินการผิดพลาด ไม่เป็นไปตามที่วางเป้าหมายไว้ หรือวัตถุประสงค์ได้ เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้

๓.๒.๕.๕ การประสานงานบางครั้งขาดการประสานงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ได้รับ ข่าวสารที่คลาดเคลื่อน

๓.๒.๖ ปัญหาอื่น ๆ

๓.๒.๖.๑ ปัญหาด้านสุขภาพกาย

๓.๒.๖.๒ ปัญหาด้านสุขภาพจิต

๓.๒.๖.๓ ปัญหาด้านความสามัคคีเพื่อนร่วมงาน

๓.๒.๖.๔ ปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรม

จากปัญหาอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงาน และจากการสำรวจความต้องการให้ดำเนินการจัด หลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า มีดังนี้

๑. ความรู้ ทักษะวิชาชีพเฉพาะ ควรจัดหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๒. แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ควรจัดประชุมสัมมนาถึงแนวทางการ บริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่แก่เจ้าหน้าที่ระดับบริหาร อำนวยการ

๓. การพัฒนาด้านเจตคติในการทำงาน ควรจัดการฝึกอบรม ปาฐกถา การระดมความคิด เพื่อพัฒนา และเสริมสร้างเจตคติในการทำงาน

๔. ความรู้ ทักษะทั่วไป เพื่อการพัฒนาตนเอง ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ และทักษะทั่วไป ที่สามารถนำไปใช้ดำรงชีวิตในยุคสมัยปัจจุบัน เพื่อเป็นการพัฒนาและเปิดโลกทัศน์ของตนเอง

๕. ความรู้ ทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ควรจัดหลักสูตรอบรมเพื่อให้ความรู้และ ทักษะพื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการแก่เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับราชการใหม่

๖. การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม ควรจัดโครงการที่เสริมสร้างพัฒนาด้าน คุณธรรมและ จริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้มีส่วนร่วม

๗. ความรู้ ทักษะ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะความรู้เบื้องต้นด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ แก่เจ้าหน้าที่ที่สนใจ

๘. ความรู้ ทักษะวิชาชีพเฉพาะ ควรจัดหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนา

ลำดับ	หลักสูตรการพัฒนา	รายละเอียดการพัฒนา
๑	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	การพัฒนาด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โปรแกรมประยุกต์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เป็นต้น
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๓	หลักสูตรการพัฒนาด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง	การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ
๔	หลักสูตรการพัฒนาด้านการบริหาร	การพัฒนาในรายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารและการ บริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมาย งาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๕	หลักสูตรการพัฒนาด้านศีลธรรมคุณธรรม และ จริยธรรม	การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติ เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมี ความสุข

- * หมายเหตุ
๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น
 ๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานเทศบาลโครงการเดียวกัน ได้

ส่วนที่ ๕

วิธีการ ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณในการพัฒนา

โครงการพัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า เป็นเป้าหมายดำเนินการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อให้สอดคล้องกับ

ยุทธศาสตร์ชาติ ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดปทุมธานี ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ด้านพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพและชุมชนให้มีคุณภาพเพื่อรองรับการขยายตัวของเมือง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ที่ ๖ ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนา ที่ ๖.๒.การพัฒนาบุคลากร พัฒนาสถานที่ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ

ประเด็นที่ ๖.๒.๑. ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของ อปท.

ประเด็นที่ ๖.๒.๒. ด้านการปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยระบบดิจิทัล

ประเด็นที่ ๖.๒.๕. ด้านการส่งเสริม พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะ ให้กับผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

วิธีการพัฒนา	โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ/งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑. การปฐมนิเทศ	๑.๑ โครงการ/ หลักสูตร ปฐมนิเทศ พนักงานใหม่	- เพื่อเสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ อบต.และ บทบาท หน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย	พนักงานส่วนตำบล ที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับ การ บรรจุใหม่ มีความรู้ ความ เข้าใจและปฏิบัติ งาน ในหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก - ส่วนราชการอื่น

วิธีการพัฒนา	โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ/งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒. การฝึกอบรม	๒.๑ หลักสูตรการฝึกอบรมในสายงานผู้บริหารตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร	พนักงานส่วนตำบล ประเภทบริหาร ท้องถิ่น/อำนวยการ ท้องถิ่น	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร มีความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	๒.๒ หลักสูตรการฝึกอบรมสายงานผู้ปฏิบัติตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	พนักงานส่วนตำบล ประเภททั่วไป/วิชาการ	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	๒.๓ หลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย	- เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	พนักงานส่วนตำบล ทุกประเภท/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก ส่วนราชการ

วิธีการพัฒนา	โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ/งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	๒.๔ หลักสูตร พัฒนา ความรู้ และ ทักษะเกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์ และ โปรแกรมประยุกต์ ต่าง ๆ	- เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างความรู้ และ ทักษะเกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์ และ โปรแกรมประยุกต์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล ทุกประเภท/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ผู้บริหาร พนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง มี ความรู้และทักษะ ในการใช้ คอมพิวเตอร์ และโปรแกรม ประยุกต์ต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงาน	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก ส่วนราชการ - ส่วนราชการภายใน องค์การบริหารส่วน ตำบลคลองห้า
	๒.๕ หลักสูตรด้าน วินัย และคุณธรรม จริยธรรม	- เพื่อให้ความรู้ด้าน วินัย การรักษาวินัย และเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ในการเป็น ผู้ปฏิบัติงานใน หน่วยงานราชการ	พนักงานส่วนตำบล ทุกประเภท/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ผู้บริหาร พนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง มี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ วินัยราชการ และคุณธรรม จริยธรรมกับการเป็น ข้าราชการในสังกัดกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก ส่วนราชการ - ส่วนราชการภายใน องค์การบริหารส่วน ตำบลคลองห้า

วิธีการพัฒนา	โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ/งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๓. การสัมมนา หรือศึกษาดูงาน	๓.๑ โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ	- เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล ทุกประเภท/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง	ตาม งบประมาณ ที่ตั้งรองรับไว้	ตาม งบประมาณ ที่ตั้งรองรับไว้	ตาม งบประมาณ ที่ตั้งรองรับไว้	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ได้รับ วิสัยทัศน์ใหม่และนำมา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้ อย่างมีระสิทธิ ภาพ	- ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก ส่วนราชการ
	๓.๒ โครงการอบรม คุณธรรม และ จริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	- เพื่อเป็นการ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล ทุกประเภท/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง	ตาม งบประมาณ ที่ตั้งรองรับไว้	ตาม งบประมาณ ที่ตั้งรองรับไว้	ตาม งบประมาณ ที่ตั้งรองรับไว้	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง มีความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม สำหรับการปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ เหมาะสมกับการเป็น ข้าราชการ	- ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก ส่วนราชการ

ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร ดังนี้ คณะกรรมการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผล ต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

ตัวชี้วัดและข้อเสนอระดับเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
๒. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ หรือมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับตัวบุคคลของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า
๓. ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงาน
๔. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

ภาคผนวก

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า เพื่อนำผลสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้ามากที่สุด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

เพศ

ชาย

หญิง

อายุ

๑๘ - ๓๐ ปี

๓๑ - ๔๐ ปีขึ้นไป

๔๑-๕๐ ปี

๕๑ ปีขึ้นไป

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล

ลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้าง

การศึกษา

ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมตอนปลาย

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

สูงกว่าปริญญาโท

ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม.

๒.๑ หลักสูตร/วิชา ที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

(เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

หลักสูตรตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน

หลักสูตรระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน เช่น หลักสูตรระดับ
ชำนาญการ/ระดับอาวุโส/ระดับชำนาญการพิเศษ/ระดับกลาง/ระดับสูง

หลักสูตรที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่

อื่น ๆ ระบุ

๒.๒ หลักสูตร/วิชา ที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ ด้านระเบียบ กฎหมายอื่นที่นอกเหนือ

จากตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล (พ.ร.บ.จัดตั้ง)

ระเบียบ/กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานส่วนท้องถิ่น

ระเบียบ/กฎหมาย เกี่ยวกับการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
ให้แก่ อปท.

ระเบียบ/กฎหมาย เกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ระเบียบ/กฎหมาย เกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการต่าง ๆ เช่น การลา ค่าเช่าบ้าน
ค่าเล่าเรียนบุตร กฎหมายเกี่ยวกับประกันสังคม/เงินทดแทน

อื่น ๆ ระบุ

๒.๓ หลักสูตร/วิชา ที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะ ด้านคอมพิวเตอร์/โปรแกรมประยุกต์
(เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

- เทคนิคการใช้ Microsoft Windows
- เทคนิคการใช้ Microsoft Word
- การใช้ Excel เบื้องต้น
- เทคนิคการเขียนสูตรบน Excel
- เทคนิคการใช้ Internet
- การสร้างเวปเพจ
- เทคนิคการใช้ Google From
- อื่น ๆ ระบุ

ส่วนที่ ๓ ระยะเวลาที่ต้องการอบรม (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ตุลาคม ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๔) ระบุ เดือน.....
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ตุลาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕) ระบุ เดือน.....
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖) ระบุ เดือน.....

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

.....
.....
.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือนี้อตอบแบบสอบถาม