



แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล



ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรอง

อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

<http://www.nonghansong.go.th>

โทรศัพท์ / โทรสาร ๐-๓๙๕๑-๐๖๐๔

คำนำ

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรอง คำนี้ถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรอง ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรอง

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. เป้าหมาย	๒
๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน	๓
๕. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	๕
๖. การติดตามและประเมินผล	๖
๓/. บทสรุป	๑๕
๔. บัญชีการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร	๑๖
๕. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๒๔
๑๐. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่	๒๙
๑๑. การวิเคราะห์บุคลากร	๓๒
๑๒. การวิเคราะห์ห้องค์กร	๓๓
๑๓. การวิเคราะห์โครงสร้างและการพัฒนาบุคลากร	๓๔
๑๔. ภาคผนวก	๓๕

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา นั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ เป็นต้น
 - (๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์คอมพิวเตอร์ งานด้านช่าง
 - (๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
 - (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
 - (๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
- เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรอง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรอง ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

พนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

พนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้งทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรม จริยธรรม

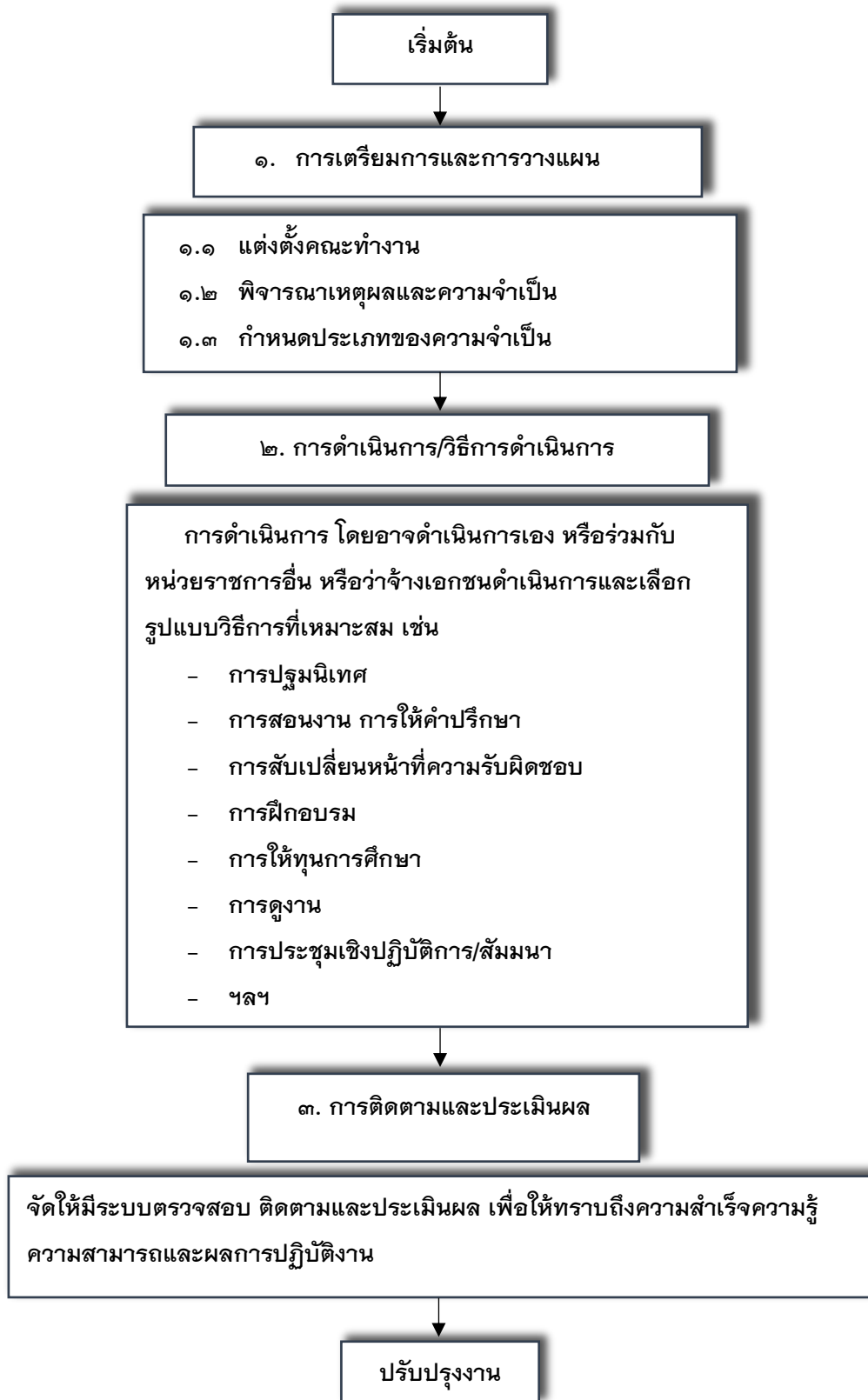
๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

- ๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การปรับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น
- ๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล



๕. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรอง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรองจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยน้ำขาว จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่น และดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้จัดการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรองเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

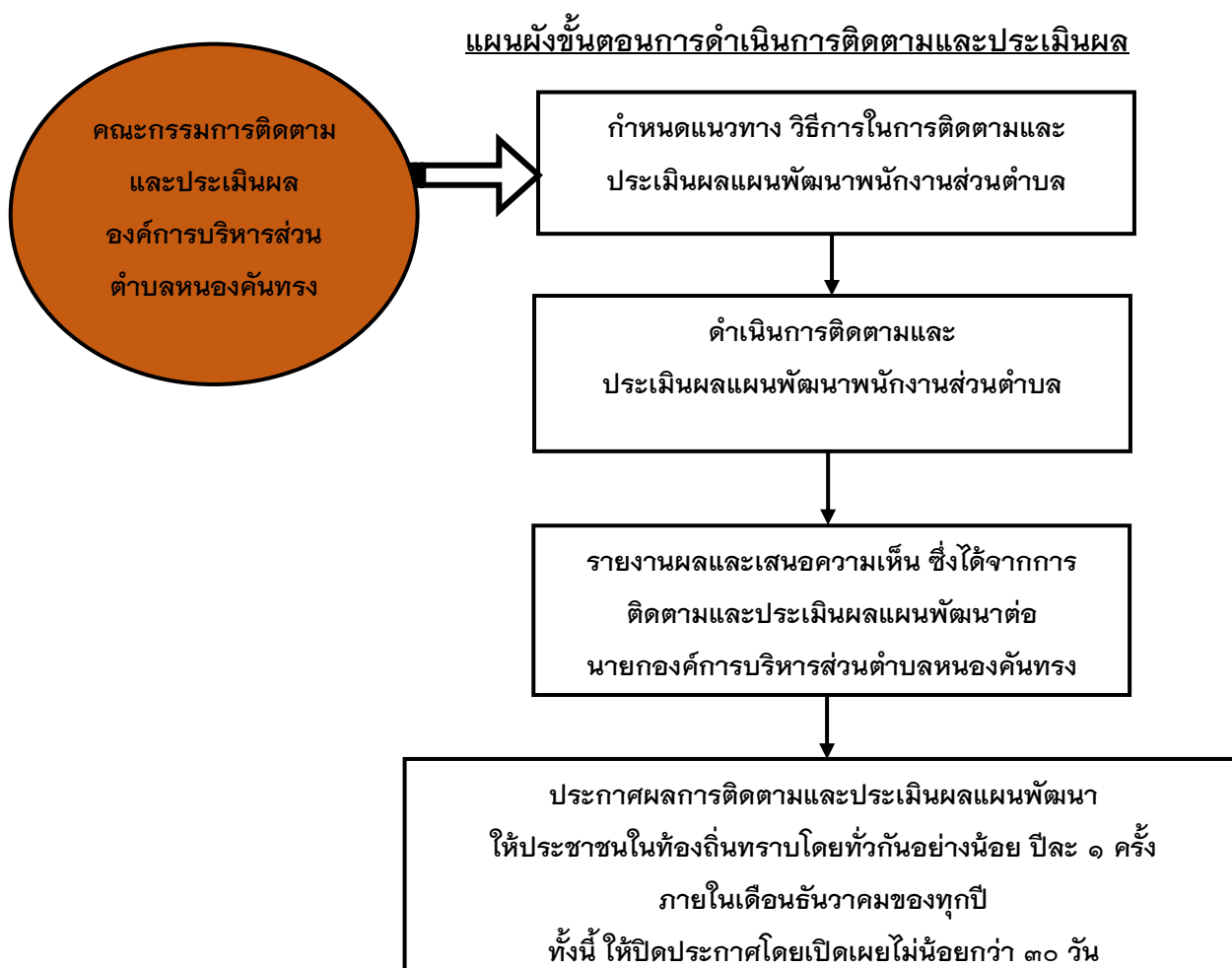
๖. การติดตามและประเมินผล

๑. องค์การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคล/หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้งทราบ



๒. แนวทางในการติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นเครื่องมือที่จำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงการที่ดำเนินการอยู่ โดยที่การติดตาม หมายถึง กิจกรรมภายในโครงการซึ่งถูกออกแบบมาเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ ประสิทธิภาพของวิธีการดำเนินงานให้ลุล่วง ค่าใช้จ่ายโครงการ/กิจกรรมสูงเกินกว่าที่กำหนดไว้กลุ่มเป้าหมายหลักของโครงการ/กิจกรรมไม่ได้รับประโยชน์หรือได้รับน้อยกว่าที่ควรจะเป็น เกิดปัญหาในการควบคุมคุณภาพของการดำเนินงาน เสียเวลาในการตรวจสอบความขัดแย้งในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงาน กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์จากโครงการ/กิจกรรม

การประเมินผล คือ เป็นการรวบรวมผลการติดตามความก้าวหน้าของโครงการและการประเมินผลโครงการของทุกส่วนราชการเพื่อวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงาน การตรวจสอบผลการดำเนินงานในระหว่างที่กำลังดำเนินการหรือภายหลังที่การดำเนินการสำเร็จเสร็จสิ้นไปแล้ว ซึ่งการประเมินผลเป็นสิ่งจำเป็นเช่นเดียวกับการติดตาม การประเมินผลแผนงานจะเป็นการบ่งชี้ว่าแผนงานที่กำหนดไว้ได้มีการปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร อันเป็นตัวชี้วัดว่าแผนงานที่ได้ดำเนินการไปแล้วนั้นให้ผลเป็นอย่างไร นำไปสู่ความสำเร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ มี ๒ แบบ ดังนี้

๑. การประเมินผลเชิงปริมาณ

เป็นการประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินงานและการใช้ งบประมาณในแต่ละโครงการ โดยพิจารณาจากเป้าหมายของโครงการที่ได้กำหนดไว้ในแผนดำเนินการและจำนวนงบประมาณที่ได้ใช้จ่าย

๒. การประเมินผลเชิงคุณภาพ

เป็นการประเมินผลสำเร็จของโครงการที่มีลักษณะเป็น การจัดการอบรม/ศึกษาดูงาน โดยการประเมินผลความสำเร็จของเป้าหมายเชิงคุณภาพที่ได้กำหนดไว้ใน แผนพัฒนาบุคลากรโดยผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องทำการสำรวจความคิดเห็น ของผู้เข้ารับการอบรม/ศึกษาดูงาน ที่มีต่อการดำเนินการในภาพรวมของโครงการ

ซึ่งผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลถือว่าเป็นข้อมูลย้อนกลับที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและตัดสินใจในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

ระเบียบวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

๑. ระเบียบที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราดเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อ ๒๓๗/ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

๒.วิธีการในการติดตามและประเมินผล

การติดตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นการตรวจสอบในระหว่างการดำเนินโครงการพัฒนาและกิจกรรมที่ดำเนินการจริงทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรอง ประจำปีงบประมาณนั้น ว่าสามารถเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้หรือไม่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถระดมความคิดในการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานที่จะสามารถนำไปสู่การบรรลุแผนที่กำหนดไว้ได้ เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามผลการดำเนินงาน ได้แก่ แบบติดตามผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรอง ซึ่งประกอบไปด้วย การติดตามการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรมและการเปลี่ยนแปลงโครงการ/กิจกรรม การติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นจริงเมื่อดำเนินโครงการ/กิจกรรมแล้วเสร็จ เปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ได้แก่ แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรองในภาพรวม ความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อผลการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์และประเด็นการพัฒนารวมทั้งการเปลี่ยนแปลงตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรอง โดยคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีวิธีการติดตามและประเมินผล ดังนี้

๑) การกำหนดช่วงเวลาในการติดตามและประเมินผล

คณะกรรมการติดตามและประเมินผล กำหนดช่วงเวลาในการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรม โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของแต่ละโครงการ/กิจกรรม ทั้งนี้ กำหนดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมทุกครั้งที่ดำเนินการแล้วเสร็จและสรุปเป็น รายไตรมาส ระยะเวลาเดือน และรายงานให้ผู้บริหารทราบ เมื่อสิ้นปีงบประมาณให้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการติดตามและประเมินผลอีกครั้งพร้อมสรุปผลในภาพรวมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วรายงานผลและเสนอความเห็นซึ่งได้จากการติดตามและประเมินผลต่อผู้บริหารท้องถิ่น

๓.เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความโปร่งใสเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ท้องถิ่นและตอบสนองความต้องการของประชาชน แม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ดีสักเพียงไรก็ตามแต่หากไม่สามารถบังคับถึงผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นได้ ก็ไม่สามารถที่จะบ่งบอกความสำเร็จของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลได้

ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องมีเครื่องมือที่สำคัญในการตรวจสอบการดำเนินงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือบรรลุเป้าหมายหรือไม่ อย่างไร ซึ่ง “ระบบติดตาม” และ “ระบบประเมินผล” จะเป็นเครื่องมือในการนำข้อมูลต่างๆ มาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมหรือแม้แต่ยุติการดำเนินงาน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลมีดังนี้

- แบบที่ ๑ การกำกับกำกับการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- แบบที่ ๒ แบบติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- แบบที่ ๓/๑ แบบประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
- แบบที่ ๓/๒ แบบประเมินความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
หนองคันทร้ง

**แนวทางการพิจารณาการติดตามและประเมินผลโครงการสำหรับแผนพัฒนาพนักงานส่วน
ตำบลเพื่อความสอดคล้องของยุทธศาสตร์และโครงการ**

แบบที่ ๑ การกำกับกำกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง : แบบที่ ๑ เป็นแบบประเมินตนเองในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นโดยจะทำการประเมินและรายงานทุกๆ ครั้งหลังจากที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ประกาศใช้
แผนแล้ว

ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นการประเมิน	มีการ ดำเนินการ	ไม่มีการ ดำเนินการ
๑ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล		
๑.๑ มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล		
๑.๒ มีการจัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล		
๑.๓ มีการจัดประชุมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ		
๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร		
๒.๑ มีการรวบรวมข้อมูลและสภาพปัญหาและความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่าย/ ส่วน/กอง/สำนักว่าขาดความรู้/ทักษะในด้านใดแล้วนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล		
๒.๒ มีการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล		
๒.๓ มีการวิเคราะห์ศักยภาพของพนักงานส่วนตำบล (SWOT) และ AIC เพื่อประเมิน สถานภาพการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล		
๒.๔ มีการวิเคราะห์ในระดับองค์กร (SWOT) เพื่อประเมินศักยภาพขององค์กร		
๒.๕ มีการวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร		
๒.๖ มีการกำหนดจุดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนา		
๒.๗ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารงานบุคคล		
๒.๘ มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา		
๒.๙ มีการกำหนดมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการดำเนินการทางวินัย		
๒.๑๐ มีการอนุมัติและประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล		
๒.๑๑ มีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนา		
๒.๑๒ มีการกำหนดวิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา		

แบบที่ ๒ แบบติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
คำชี้แจง : แบบที่ ๒ แบบประเมินตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตาม
 แผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดย
 มีกำหนดระยะเวลาในการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง

๑.๒ รายงานผลการดำเนินงานรายปี

(๑) ปีที่ ๑ (เดือน ธันวาคม ๒๕๖๔)

(๒) ปีที่ ๒ (เดือน ธันวาคม ๒๕๖๕)

(๓) ปีที่ ๓ (เดือน ธันวาคม ๒๕๖๖)

ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

๒.๑ จำนวนโครงการและงบประมาณตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕		ปี ๒๕๖๖	
		โครงการ (เป้าหมาย)	ผลการ ดำเนินงาน	โครงการ (เป้าหมาย)	ผลการ ดำเนินงาน	โครงการ (เป้าหมาย)	ผลการ ดำเนินงาน
๑	ประชุมประจำเดือน						
๒	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่						
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร						
๔	โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม						
๕	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรมคณะผู้บริหารและตำแหน่ง ผู้บริหาร						
๖	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง (โดยจัดหน่วยงานภายนอก)						
๗	โครงการพัฒนามาตรฐานหลักสูตรการพัฒนามาตรฐาน การศึกษาขั้นพัฒนา						
๘	หลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง						
๙	อบรมเชิงปฏิบัติการด้านคอมพิวเตอร์สำหรับบุคลากร อบต.						
๑๐	โครงการอื่นๆ ที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็น และสถานการณ์						
๑๑	อบรมหลักสูตรนายก อบต.						
๑๒	อบรมหลักสูตรรองนายก อบต.						
๑๓	อบรมหลักสูตรเลขาธิการนายก อบต.						
๑๔	อบรมหลักสูตรประธานสภา อบต.						
๑๕	อบรมหลักสูตรรองประธานสภา						
๑๖	อบรมหลักสูตรเลขาธิการประธานสภา						
๑๗	อบรมหลักสูตรสมาชิกสภา						
	รวมทั้งสิ้น						
	คิดเป็นร้อยละของการพัฒนา						

แบบที่ ๓/๑ แบบประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

คำชี้แจง : แบบที่ ๓/๑ แบบประเมินตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่กำหนดไว้และมีกำหนดระยะเวลาในการรายงานปีละ ๑ ครั้ง หลังจากสิ้นปีงบประมาณ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....

๒.๑ วัน/เดือน/ปีที่รายงาน.....

ส่วนที่ ๒ โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา

๒.๑ ยุทธศาสตร์และจำนวนโครงการที่ปรากฏอยู่ในแผนและจำนวนโครงการที่ได้ปฏิบัติ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	จำนวนโครงการ		
		ปรากฏอยู่ในแผนพัฒนา	บรรจุอยู่ในข้อบัญญัติ (นำไปปฏิบัติ)	คิดเป็นร้อยละของโครงการที่ปรากฏในแผนฯ
๑	ประชุมประจำเดือน			
๒	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่			
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร			
๔	โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม			
๕	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรมคณะผู้บริหารและตำแหน่งผู้บริหาร			
๖	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง (โดยจัดหน่วยงานภายนอก)			
๗	โครงการพัฒนามาตรฐานหลักสูตรพัฒนามาตรฐานการศึกษาขั้นพัฒนา			
๘	หลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง			
๙	อบรมเชิงปฏิบัติการด้านคอมพิวเตอร์สำหรับบุคลากร อบต.			
๑๐	โครงการอื่นๆ ที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์			
๑๑	อบรมหลักสูตรนายก อบต.			
๑๒	อบรมหลักสูตรรองนายก อบต.			
๑๓	อบรมหลักสูตรเลขานุการนายก อบต.			
๑๔	อบรมหลักสูตรประธานสภาฯ อบต.			
๑๕	อบรมหลักสูตรรองประธานสภาฯ			
๑๖	อบรมหลักสูตรเลขานุการประธานสภาฯ			
๑๗	อบรมหลักสูตรสมาชิกสภาฯ			
	รวมทั้งสิ้น			

แบบที่ ๓/๓ แบบประเมินความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนอง
คันทร้งในภาพรวม

แบบที่ ๓/๓ แบบประเมินความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนอง
คันทร้ง

คำชี้แจง : แบบที่ ๓/๒

➤ แบบประเมินความพึงพอใจของที่มีต่อผลการดำเนินงาน (โครงการ/กิจกรรม) ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลหนองคันทร้งในการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในภาพรวม
ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

คำอธิบาย : ให้ผู้ทำแบบประเมินทำเครื่องหมาย (✓)

๑. เพศ () ชาย () หญิง

๒. อายุ () ต่ำกว่า ๒๕ ปี () ๒๕ – ๔๐ ปี
() ๔๑ – ๖๐ ปี () มากกว่า ๖๐ ปี

๓. การศึกษา () ต่ำกว่าประถมศึกษา/ประถมศึกษา () มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส./
เทียบเท่า
() ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

๔. อาชีพ () รับราชการ () เอกชน/รัฐวิสาหกิจ/ค้าขาย
() รับจ้าง/เกษตรกร () นักเรียน/นักศึกษา
() อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ ๒ การประเมินความพึงพอใจผลการดำเนินงาน (โครงการ/กิจกรรม) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้งในการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในภาพรวมตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

- คำอธิบาย : ๑. มีทั้งหมด ๙ ข้อ
๒. แต่ละข้อมี ๑๐ คะแนน
๓. ให้ผู้ที่ทำแบบประเมินใส่คะแนนในแต่ละข้อได้ตั้งแต่ ๐-๑๐ คะแนน

แบบที่ ๓/๒

แบบประเมินความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้งในภาพรวม

๑. ความพึงพอใจตามประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนา	คะแนนความพึงพอใจ
๑. พัฒนาระบบการบริหารงานของปลัดอบต.ให้มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	เต็ม ๑๐ คะแนน ให้ ➔
๒. พัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนแต่ละส่วน ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากขึ้น	เต็ม ๑๐ คะแนน ให้ ➔
๓. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เต็ม ๑๐ คะแนน ให้ ➔
๔. พนักงานที่ได้รับการพัฒนามีการพัฒนาในด้านคุณธรรม จริยธรรม	เต็ม ๑๐ คะแนน ให้ ➔
๕. พนักงานที่ได้รับการพัฒนามีการพัฒนาในด้านทักษะเฉพาะของแต่ละสายงาน	เต็ม ๑๐ คะแนน ให้ ➔
๖. มีการดำเนินงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	เต็ม ๑๐ คะแนน ให้ ➔
๗. ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมนำไปสู่การแก้ไขปัญหา	เต็ม ๑๐ คะแนน ให้ ➔
๘. มีการแก้ไขปัญหาและการตอบสนองความต้องการของประชาชน	เต็ม ๑๐ คะแนน ให้ ➔
๙. ประโยชน์ที่ประชาชนได้รับจากการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	เต็ม ๑๐ คะแนน ให้ ➔
รวมคะแนน	รวม ๙๐ คะแนน ได้ ➔

๒. ระดับความพึงพอใจคิดเห็นร้อยละ

ประเด็นการพัฒนา	ระดับความพึงพอใจ (%)		
	พอใจมาก	พอใจ	ไม่พอใจ
๑. มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน			
๒. มีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ			
๓. มีการบริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ			
๔. มีการพัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน			
๕. มีการแก้ไขปัญหาและการตอบสนองความต้องการของประชาชน			
๖. มีการพัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ			
ภาพรวม			

๓/. สรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมกับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ตราด ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอนอาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

บัญชีการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

รายละเอียดแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยน้ำขาว

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<p>การพัฒนาด้านบุคลากร</p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม <p>๒. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงาน ตามโครงการต่างๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การส่งงาน/ให้คำปรึกษาและอื่น ๆ 	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต. ห น อ ง คั่นตรง	

**รายละเอียดแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง**

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<p>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</p> <p>๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p> <p>๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขวางตัวเป็นการทางการเมือง</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษาและอื่นๆ - วางมาตรการจริงจังและลงโทษ 	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.หนองคันทรัง	

รายละเอียดแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรอง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษาและอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.หนองคันทรอง	

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๑	ประชุมประจำเดือน	- เพื่อถ่ายทอดนโยบายการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสู่ปฏิบัติ - เพื่อรับทราบ/ปรับปรุงแก้ไข ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน - เพื่อถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการประชุม/อบรมต่างๆ ของบุคลากร	ผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนราชการ/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ของทุกส่วนราชการในอบต.	-	ต.ค.๖๓- ก.ย.๖๖ -เป็นประจำทุกเดือน	-สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน -เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงาน -สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน	งานกร เจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด
๒	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ อบต.และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	พนักงาน/ลูกจ้างที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ช่วงเวลาที่บรรจุแต่งตั้ง	-พนักงานที่บรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ดีตามที่ได้รับมอบหมาย	-กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	- เพื่อพัฒนาความรู้ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง	ปี ๖๔ = ๒๐๐,๐๐๐ ปี ๖๕ = ๒๐๐,๐๐๐ ปี ๖๖ = ๒๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๓-ก.ย.๖๖	- บุคลากรได้รับความรู้และนำมาประยุกต์ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	งานกร เจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด
๔	โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	- เพื่อให้บุคลากรนำคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง	ปี ๖๔ = ๓๐,๐๐๐ ปี ๖๕ = ๓๐,๐๐๐ ปี ๖๖ = ๓๐,๐๐๐	ต.ค.๖๓-ก.ย.๖๖	- บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชนและดำเนินชีวิตอย่างปกติสุข	สำนักงานปลัด
๕	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรมคณะผู้บริหารและ ตำแหน่งผู้บริหาร	- เพื่อพัฒนาความรู้ และวิสัยทัศน์ ในการทำงานของผู้บริหาร	พนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง ผู้บริหารทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.๖๓-ก.ย.๖๖	- มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วน ราชการและ หน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ต่อ)

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๖	โครงการสัมมนาฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง (โดยจัดหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้ และ การปฏิบัติงานในหน้าที่	พนักงาน/พนักงานจ้างระดับปฏิบัติการทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.๖๓-ก.ย.๖๖	- มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ
๓๗	โครงการพัฒนามาตรฐานหลักสูตรการพัฒนามาตรฐานการศึกษาขั้นพัฒนา	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทักษะประสบการณ์ในการจัดการศึกษา - เพื่อพัฒนามาตรฐานการศึกษา	บุคลากรในสังกัด	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.๖๓-ก.ย.๖๖	- ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจทักษะและประสบการณ์ในการจัดการด้านการศึกษา	สำนักงานปลัด
๘	หลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทักษะในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง	บุคลากรแต่ละตำแหน่ง	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.๖๓-ก.ย.๖๖	- มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/อื่นๆ
๙	อบรมเชิงปฏิบัติการด้านคอมพิวเตอร์สำหรับบุคลากร อบท.	- เพื่อพัฒนาความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.๖๓-ก.ย.๖๖	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ต่อ)

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑๐	โครงการอื่นๆ ที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็น และสถานการณ์	-เพื่อพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง/คณะ ผู้บริหาร/สมาชิกสภาฯ	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.๖๓-ก.ย.๖๖	-มีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ
๑๑	อบรมหลักสูตรนายก อบต.	-เพื่อพัฒนาความรู้ ความ เข้าใจของผู้บริหารท้องถิ่นใน หลักสูตร	นายก อบต.	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร หรือโครงการ	ต.ค.๖๓-ก.ย.๖๖	-นายก อบต.มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาท ของตนเอง	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ อื่นๆ
๑๒	อบรมหลักสูตรรองนายก อบต.	-เพื่อพัฒนาความรู้ความ เข้าใจของผู้บริหารท้องถิ่นใน หลักสูตร	รองนายก อบต.	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร หรือโครงการ	ต.ค.๖๓-ก.ย.๖๖	-รองนายก อบต.มี ความรู้ความเข้าใจใน บทบาทของตนเอง	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ อื่นๆ
๑๓	อบรมหลักสูตรเลขานุการนายก อบต.	-เพื่อพัฒนาความรู้ความ เข้าใจในบทบาทและหน้าที่	เลขานุการนายก อบต.	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร หรือโครงการ	ต.ค.๖๓-ก.ย.๖๖	-เลขานุการนายก มี ความรู้ความเข้าใจใน บทบาทของตนเอง	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ อื่นๆ

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ต่อ)

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๑๔	อบรมหลักสูตรประธานสภา อบต.	-เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่	ประธานสภา	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	ต.ค.๖๓-ก.ย.๖๖	-ประธานสภามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนเอง	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/อื่นๆ
๑๕	อบรมหลักสูตรรองประธานสภา	-เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่	รองประธานสภา	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	ต.ค.๖๓-ก.ย.๖๖	-รองประธานสภามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนเอง	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/อื่นๆ
๑๖	อบรมหลักสูตรเลขานุการประธานสภา	-เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่	เลขานุการประธานสภา	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	ต.ค.๖๓-ก.ย.๖๖	-เลขานุการสภามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนเอง	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/อื่นๆ
๑๗	อบรมหลักสูตรสมาชิกสภา	-เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่	สมาชิกสภา	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	ต.ค.๖๓-ก.ย.๖๖	-สมาชิกสภามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนเอง	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/อื่นๆ

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง

การวิเคราะห์บุคคลากร

การวิเคราะห์บุคคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์ระบบแบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้เพื่อให้ผลการวิเคราะห์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเข้าใจง่าย

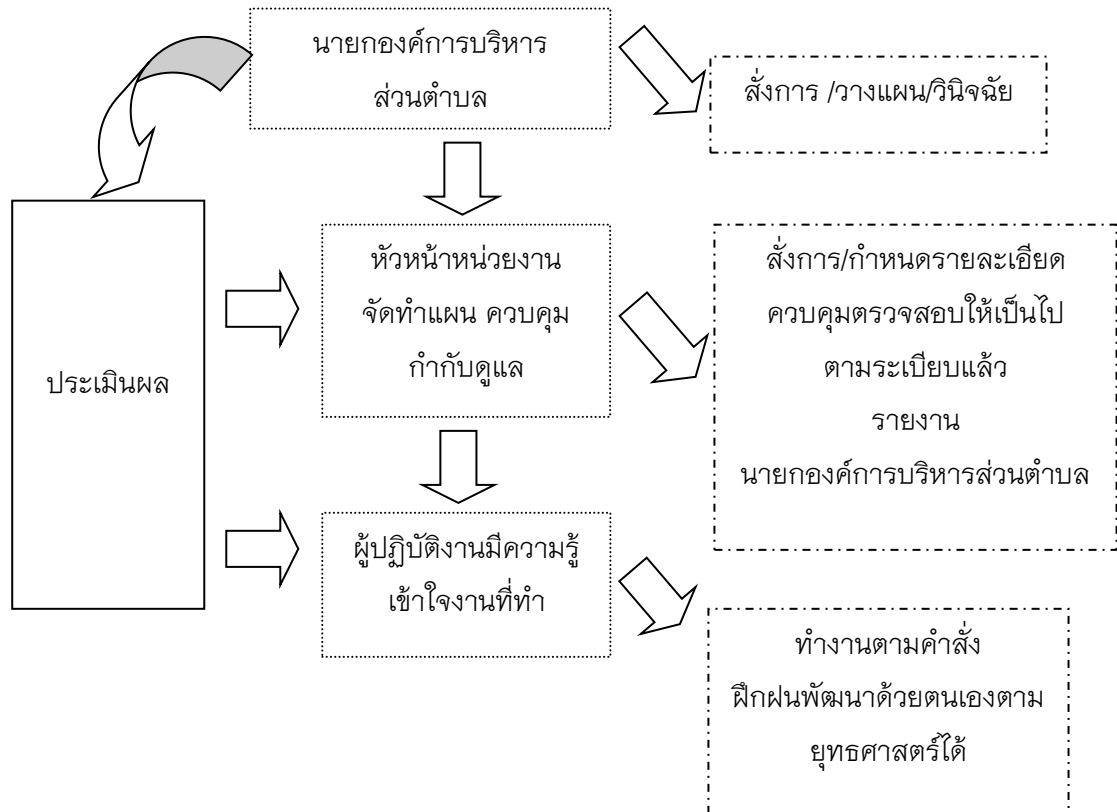
<p style="text-align: center;">S จุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความสนใจในการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม อยู่เสมอ ๒. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานได้คล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p style="text-align: center;">W จุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้บรรจุใหม่ ในระดับต้นขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๒. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป
<p style="text-align: center;">O โอกาส</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาอบต.อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของสมาชิก อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p style="text-align: center;">T ข้อจำกัด</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีเงินเดือน ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

<p style="text-align: center;">S <u>จุดแข็ง</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การเดินทางสะดวก ๒. มีพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การประกอบอาชีพการเกษตร ซึ่งเป็นอาชีพส่วนใหญ่ของประชาชน ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน 	<p style="text-align: center;">W <u>จุดอ่อน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ๒. มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อภารกิจของ อบต. ๓. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนา
<p style="text-align: center;">O <u>โอกาส</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ๒. บุคลากรมีความเข้าใจในทัศนคติของประชาชนมีความสามารถในการประสานงานได้ดี ๓. บุคลากรมีความสนใจในการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ 	<p style="text-align: center;">T <u>ข้อจำกัด</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคลากร

ภายในปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรอง จะมีความก้าวหน้า มั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอึดยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชนและประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการบริการของเจ้าหน้าที่

ภาคผนวก