

แผนพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูระ อำเภอกุระบุรี
จังหวัดพังงา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๖๓



งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคูระ

โทรศัพท์ ๐๗๖๔๙-๑๖๙๐ โทรสาร ๐-๗๖๔๙-๑๗๘๑

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

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ จัดทำขึ้น ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนา ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล คุระ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตาม แผนพัฒนาบุคลากร คาดว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล คุระ จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจ ของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล คุระได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วน เกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ไว้ ณ ที่นี้

สำนักงานปลัด
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่และในระดับสากลเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) เศรษฐกิจบนฐานความรู้ (Knowledge based economy) ที่ต้องอาศัยทางเทคโนโลยีความสามารถของบุคลากรองค์ความรู้และการบริหารจัดการองค์การที่ดีแม้ว่าการพัฒนาองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการแต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือบุคลากรองค์กรที่มีโครงสร้างของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถย่อมเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

จากบริบทของความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองและแรงกดดันจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกไปสู่สังคมแห่งความรู้ (Knowledge Based Society) ซึ่งเป็นสังคมที่แข่งขันด้วยความรู้ทักษะเทคโนโลยีนวัตกรรมและการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ อันเป็นผลให้เทศบาลตำบลคุระบุรี จำเป็นต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาให้มีศักยภาพ กอปรกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้เปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่และอำนาจรัฐอย่างมากโดยให้ภาคประชาชนและสังคมมีส่วนร่วมในการบริหารประเทศเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาบุคลากรของ เทศบาล อย่างทั่วถึงในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้มีความรู้มีทักษะตามทันเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ การบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่มีความรู้ทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครองและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ มีความเป็นมืออาชีพ รวมถึงการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรตระหนักในบทบาทภาระหน้าที่และสามารถใช้สิทธิหน้าที่อย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีกรอบนโยบายหลักในการพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าวัตถุประสงค์ในการยึดแนวทางการดำเนินการตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๓

มาตรา ๓/๑ “การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงานการจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ต้องคำนึงถึงหลักการตามวรรคหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน”

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - พ.ศ. ๒๕๖๑) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

- (๑) การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน
- (๒) การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ
- (๓) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- (๔) การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ
- (๕) การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน ระหว่างภาครัฐ
- (๖) การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน

ก้าวสู่สากล

- (๗) การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

๓. ยุทธศาสตร์ในระยะเวลา ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

“การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรมปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่ยอมรับของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม”

ทั้งนี้ โดยกำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

(๑) กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดี คนเก่ง (First Choice Civil Service)

(๒) กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform)

(๓) กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion)

(๔) กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาคี (Smart HR Policy)

๔. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ หมวด ๑๔ การปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๒๕๑ “การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ การจัดให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกันเพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกันหรือการสืบเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้”

๕. ประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ข้อ ๒๖๙ “ให้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล”

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกระ จะจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

- (๑) เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๓) เพื่อให้บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
- (๔) เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
 ๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
 ๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ เป้าหมายการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด หรือหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น ภายในระยะแผนพัฒนาพนักงาน เทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้ครบทุกตำแหน่ง ดังนี้

๑. ประเภทบริหารงานท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น

จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือ องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเอง และต้องมีการประเมินก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาและสามารถนำการพัฒนาไปใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในเทศบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทสายงานการสอน

จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือ องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเอง และต้องมีการประเมินก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาและสามารถนำการพัฒนาไปใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในเทศบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓. พนักงานจ้าง

จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือ องค์กรบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเอง และ ต้องมีการประเมินก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาและสามารถนำการพัฒนาไปใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในเทศบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในมิติด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา และงบประมาณการพัฒนา พนักงาน เทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี

๒) ให้พนักงาน ส่วนตำบล ทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตร หนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยดำเนินการเองหรือ ดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลควร ต้องจัดสรรงบประมาณ สำหรับการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลตามแผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงาน ส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๗๔ กำหนดให้ การพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือ หลายหลักสูตรหรือต้องได้รับการพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

ลำดับที่	หลักสูตรการพัฒนา	รายละเอียดการพัฒนา
๑	ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	การพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎ กฎหมาย นโยบายที่สำคัญ ของรัฐบาล ผู้บริหาร สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒	การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๓	ความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง	การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของแต่ละตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดเป็นการเฉพาะ
๔	ด้านการบริหาร	การพัฒนารายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร และการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบ หมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๕	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนา คุณภาพชีวิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลกระ มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู โดยแบ่งออกเป็น สายงานต่าง ๆ ดังนี้

ลำดับที่	สายงาน	จำนวน (คน)
๑	บริหารท้องถิ่น	๒
๒	บริหารงานทั่วไป	๑
๓	บริหารงานช่าง	๑
๔	บริหารงานคลัง	๑
๕	บริหารงานการศึกษา	๑
๖	พัฒนาชุมชน	๑
๗	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
๘	งานการเจ้าหน้าที่	๑
๙	งานนิติการ	๑

ลำดับที่	สายงาน	จำนวน (คน)
๑๐	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑
๑๑	งานพัสดุ	๑
๑๒	งานธุรการ	๑
๑๓	งานวิชาการศึกษา	๑
๑๔	งานสาธารณสุข	๑
๑๕	งานสายการศึกษา (ครู)	๕

๓.๑ หลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

จากการนำผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคุระ สามารถสรุปโดยแบ่งออกเป็นสายงาน ดังนี้

ลำดับที่	สายงาน	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณที่ตั้งไว้ตามเทศบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	เป้าหมายตามปีงบประมาณ			หน่วยงานที่ดำเนินการ
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะประจำสายงาน	บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ เข้าใจ สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	แผนงาน บริหารงานทั่วไป	๑	๑	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น
๒	บริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะประจำสายงาน	บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ เข้าใจ สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ		๑	๑	๑	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น
๓	งานบริหารงานบุคคล	นักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะประจำสายงาน	บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ เข้าใจ สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ		-	๑	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น

ลำดับที่	สายงาน	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณที่ตั้งไว้ตามเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี	เป้าหมายตามปีงบประมาณ			หน่วยงานที่ดำเนินการ
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะประจำสายงาน	บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ เข้าใจ สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	แผนงานบริหารงานทั่วไป	-	๑	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น
๕	นิติการ	นิติกร หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะประจำสายงาน	บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ เข้าใจ สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	แผนงานบริหารงานทั่วไป	-	๑	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น
๖	พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะประจำสายงาน	บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ เข้าใจ สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	แผนงานบริหารงานทั่วไป	๑	-	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น

ลำดับที่	สายงาน	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณที่ตั้งไว้ตามเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี	เป้าหมายตามปีงบประมาณ			หน่วยงานที่ดำเนินการ
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๗	งานไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะประจำสายงาน	บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ เข้าใจ สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	แผนงานเคหะและชุมชน	๑	๑	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น
๘	งานป้องกันบรรเทาและสาธารณภัย	นักป้องกันบรรเทาและสาธารณภัย หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะประจำสายงาน	บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ เข้าใจ สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	แผนงานป้องกันฯ	๑	๑	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น

ลำดับที่	สายงาน	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณที่ตั้งไว้ตามเทศบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	เป้าหมาย ตามปีงบประมาณ			หน่วยงานที่ดำเนินการ
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๙	บริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะ ประจำสายงาน	บุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ เข้าใจ สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับการ ฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	แผนงาน บริหารงานคลัง	๑	-	-	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น
๑๐	จัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะ ประจำสายงาน	บุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ เข้าใจ สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับการ ฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ		๑	-	-	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น
๑๑	งานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะ ประจำสายงาน	บุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ เข้าใจ สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับการ ฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ		-	๑	-	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น

ลำดับที่	สายงาน	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณที่ตั้งไว้ตามเทศบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	เป้าหมาย ตามปีงบประมาณ			หน่วยงานที่ดำเนินการ
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๒	บริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะ ประจำสายงาน	บุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ เข้าใจ สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับการ ฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	แผนงานเศษ และชุมชน	๑	-	-	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น
๑๓	ปฏิบัติงานช่างโยธา	นายช่างองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะ ประจำสายงาน	บุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ เข้าใจ สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับการ ฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ		-	๑	-	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น
๑๔	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะ ประจำสายงาน	บุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ เข้าใจ สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับการ ฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	แผนงาน บริหารงานทั่วไป	๑	๑	-	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น

ลำดับที่	สายงาน	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณที่ตั้งไว้ตามเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี	เป้าหมายตามปีงบประมาณ			หน่วยงานที่ดำเนินการ
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๕	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะประจำสายงาน	บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ เข้าใจ สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	แผนงานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา	-	๑	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น
๑๖	สายงานการสอน	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะประจำสายงาน	บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ เข้าใจ สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	แผนงานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา	๑	๑	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น

๓.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์ SWOT Analysis ด้านการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคุระ คณะทำงานได้นำการวิเคราะห์ SWOT Analysis มาเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเพื่อให้ทราบถึงสภาพของ องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ อันจะทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายได้ถูกต้องและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกใน ๔ ประเด็น คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และปัจจัยภายนอก ได้แก่ การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร จากการศึกษาสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ ประกอบด้วย ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการ ศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้ร่วมระดมสมองแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ สามารถสรุป ผลวิเคราะห์ โดยแบ่งเป็นเนื้อหาในการวิเคราะห์เป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านกระบวนการ
๒. ด้านบุคลากร
๓. ด้านทรัพยากร (วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้)
๔. ด้านผู้รับบริการ (ประชาชนที่รับบริการ)

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ

๑. ด้านกระบวนการ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. มีนโยบาย การบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ๒. ระเบียบ/ กฎหมายรองรับหน้าที่ตามภารกิจ มีกฎระเบียบที่ชัดเจน ๓. มีนโยบายการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๔. มีนโยบายที่จะนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น การเก็บข้อมูล การฝึกอบรม ฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ระบบบันทึกข้อมูลการลา เป็นต้น ๕. มีการวางระบบ LAN เพื่อเชื่อมโยงและสืบค้นข้อมูล ๖. มีการกระจายอำนาจการบริหารงานในแต่ละระดับ ๗. มีการลดขั้นตอนการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ทำให้มีความคล่องตัวรวดเร็ว กระชับและถูกต้อง	๑. ขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ๒. ไม่มีการเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรและตำแหน่งอย่างเป็นระบบ ๓. การวางหลักเกณฑ์ และวิธีการการจัดสรรและคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาอย่างไม่เหมาะสม ๔. ขาดการบริหารงาน การฝึกอบรมในภาพรวมทำให้เกิดความซ้ำซ้อน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
<p>๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายที่จะส่งเสริมการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนขึ้น</p> <p>๒. มีระเบียบ / ข้อกฎหมายที่เน้นประสิทธิภาพการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดีมีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์สามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อเป็นประโยชน์สุขของประชาชน</p> <p>๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนให้มีระบบการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร</p>	<p>๑. ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยังไม่ชัดเจน บางอย่างใช้เกณฑ์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบางอย่างใช้เกณฑ์ของ ก.พ.</p> <p>๒. การพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน และขาดการประสานงานที่เป็นรูปธรรม</p> <p>๓. ระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและกฎหมายที่เกี่ยวข้องยังไม่หยุดนิ่ง ทำให้ยากต่อการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม</p>

๒. ด้านบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
<p>๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะด้านเป็นของตนเอง</p> <p>๒. บุคลากรมีความสามัคคีและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน ในหน้าที่</p> <p>๔. บุคลากรมีความสามัคคีและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน</p> <p>๖. มีบุคลากรจำนวนเพียงพอ</p> <p>๗. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายที่จะสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในแต่ละด้านที่เหมาะสม</p> <p>๘. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคน พื้นถิ่นทำให้มีความสำนึก รักบ้านเกิด มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานตนเอง ให้มีความรู้ความชำนาญงานมากขึ้น</p> <p>๙. มีนโยบายที่จะสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงสุดขึ้นทั้งปริญญาตรีและปริญญาโท</p> <p>๑๐. บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีวุฒิการศึกษา และได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. บุคลากรยังขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ทำงานได้ล่าช้าและขาด ระบบสารสนเทศนำเสนอผู้บริหาร</p> <p>๒. บุคลากรขาดทักษะในการถ่ายโอนเทคนิคสู่ผู้รับบริการ</p> <p>๓. บุคลากรขาดการสนับสนุนด้านความคิดสร้างสรรค์</p> <p>๔. บุคลากรขาดความรู้ต่างสาขาที่ต้องประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านการเงินงบประมาณ ด้านการฝึกอบรม ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น</p> <p>๕. บุคลากรขาดการเรียนรู้และเตรียมพร้อมรับ เรื่องการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๖. บุคลากรขาดทักษะในการถ่ายทอด/เผยแพร่เทคนิควิชาการและงานวิจัย</p>

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
<p>๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรหลากหลายสาขาและมีหลักสูตรเฉพาะด้านแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญทางด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. สาขาที่เปิดสอนยังไม่หลากหลายทำให้บุคลากรที่ต้องการความก้าวหน้าในสายงานไม่มีความสนใจในการศึกษาต่อ</p> <p>๒. หลักสูตรการฝึกอบรมที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดเป็นหลักสูตรเฉพาะด้านของแต่ละตำแหน่งทำให้พนักงานจ้างระดับปฏิบัติไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้</p> <p>๓. บุคลากรบางคนขาดความรู้และทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ไม่สามารถพัฒนาความรู้ได้เท่าที่ควร</p>

๓. ด้านทรัพยากร (วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
<p>๑. เทศบาลตำบลกระบุรี จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอที่จะพัฒนาบุคลากรโดยบรรจุไว้ในเอกสารงบประมาณอย่างชัดเจน</p> <p>๒. มีความพร้อมด้านเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๓. มีระเบียบ / ข้อกฎหมายที่เอื้อต่อการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทุกตำแหน่ง</p> <p>๔. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ที่ไม่จำเป็น</p>	<p>๑. การใช้งบประมาณไม่เป็นไปตามกำหนดเวลาที่ระบุไว้ในแผนการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>๒. เครื่องมือเครื่องใช้บางอย่างเก่าเสื่อมสภาพทำให้ใช้การไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรและต้องเสียค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา</p> <p>๓. ระเบียบ / ข้อกฎหมายไม่ชัดเจนทำให้ไม่สามารถจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นบางอย่างได้</p>

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
<p>๑. ภาครัฐจัดสรรงบประมาณในการซื้อวัสดุครุภัณฑ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้น</p> <p>๒. หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือในการสนับสนุนงบประมาณจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์</p> <p>๓. ภาครัฐมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. นโยบายภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการเมืองทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. แนวโน้มด้านเศรษฐกิจของประเทศมีเปลี่ยนแปลงไปตามความผันผวนทางการเมืองถึงเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓. การจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐล่าช้าทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้</p>

๔. ด้านผู้รับบริการ (ประชาชนที่รับบริการ)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ มีนโยบายที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชนให้มากที่สุด</p> <p>๒. องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ รับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารงาน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่</p> <p>๓. บุคลากรส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน</p>	<p>๑. บุคลากรบางคนขาดความรู้ความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า</p> <p>๒. ขาดความต่อเนื่องในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและสร้างจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน เนื่องจากลักษณะงานบางด้านไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ได้</p>

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
<p>๑. ภาครัฐมีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการบริหารงาน</p> <p>๒. ภาครัฐสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีมาตรฐาน มีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ</p> <p>๓. ภาครัฐมีการประชาสัมพันธ์และสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนทราบถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ</p>	<p>๑. การเมืองไม่มีเสถียรภาพทำให้การสานต่อนโยบายด้านการบริหารงานท้องถิ่นไม่มีความต่อเนื่อง</p> <p>๒. ประชาชนเกิดความสับสน และไม่เข้าใจ ในบทบาทของตนเองเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายด้าน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยทำให้ประชาชนเกิดความสับสนและเบื่อหน่ายที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

การวิเคราะห์ความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากร และ สิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อการพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ สามารถสรุปได้ดังนี้

ความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากร	สิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อการพัฒนาบุคลากร
<p>๑. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดีมีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้</p> <p>๒. มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานอื่น</p> <p>๓. ข้าราชการมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายสามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง</p> <p>๔. การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๕. เป็นหน่วยงานค่อนข้างมีความคล่องตัวสูงเป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน</p> <p>๖. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเชื่อมโยงเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร</p> <p>๗. ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Learning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๘. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน</p> <p>๙. มีการนิเทศงาน/การอบรมสัมมนาเพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และแนวโน้มของการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในอนาคต</p> <p>๑๐. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้องทันสมัยโดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต</p> <p>๑๑. สร้างขวัญกำลังใจสวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง การอบรม ศึกษาดูงาน</p>	<p>๑. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสตรวจสอบได้สิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อการพัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จ</p> <p>๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้รอบภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้</p> <p>๓. สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารเปลี่ยนแปลงรวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ</p> <p>๔. นิสัยทัศน์ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๕. พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๖. สร้างองค์กรให้ “จืดแต่แจ๋ว ” เช่นการสร้างบุคลากรที่มีจำกัดให้มีคุณภาพ</p> <p>๗. การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมง่ายต่อการเข้าถึงและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้</p> <p>๘. บุคลากรทุกระดับมีความโปร่งใสตรวจสอบได้</p> <p>๙. มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคโลกาภิวัตน์</p> <p>๑๐. การสร้าง Service Mind ให้บุคลากรตั้งคำขวัญของเทศบาลตำบลคุระบุรี ว่า “หน้ายิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจบริการ”</p> <p>๑๑. สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูงเป็นมืออาชีพ</p> <p>๑๒. สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>๑๓. จัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน</p>

ความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากร	สิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อการพัฒนาบุคลากร
<p>๑๒. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจนเพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร</p> <p>๑๓. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๑๔. การรักษาคคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Retention)</p> <p>๑๕. มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) พัฒนาอย่างชัดเจนและเพียงพอ</p>	<p>๑๔. บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจหรืองานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p>

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๔.๑ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลและบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ ซึ่งกำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีการดังนี้

(๑) วิธีดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ เฉพาะพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

๑.๒ การฝึกอบรมและสัมมนา อาจดำเนินการโดย เทศบาลตำบลคุระบุรี หรือโดยสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพังงา หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

๑.๓ การสอนงาน การให้คำปรึกษา การถ่ายทอดความรู้สู่เพื่อร่วมงาน หรือวิธีการอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสม โดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

๑.๔ การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการโดย เทศบาลตำบลคุระบุรี หรือโดยสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพังงา หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

(๒) แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงาน เทศบาล และบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ นอกจากมีวิธีดำเนินการตามข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ ดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยเทศบาลตำบลคุระบุรีจัดส่งพนักงานส่วนตำบลหรือบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม

๒.๓ หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น ๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ เป็นผู้ดำเนินการ

(๓) ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

๓.๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๓.๓ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

(๔) งบประมาณ

เบิกจ่ายจาก งบแผนงานตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา

๔.๒ กระบวนการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จและการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามแนวคิดที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อสอดคล้องกับการบริหารจัดการที่ดีในการสร้างความเป็นเลิศของระบบราชการไทย โดยยึดหลักประการสำคัญ คือ การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการพัฒนา

กระบวนการวางแผนพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการพิจารณาความต้องการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้แน่ใจว่าได้จำนวนบุคลากรที่มีทักษะและมีสมรรถนะเพียงพอที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็งทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ ประกอบด้วย ๕ มิติประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุดช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓. มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ผลิตปฏิบัติงานที่มีทักษะมีสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔. มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Operational Efficiency) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การเลือก การสรรหาคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒. มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรงทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภัณธ์ของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดดังต่อไปนี้

๑. มีนโยบายแผนงานโครงการหรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ

๒. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔. มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่ามีระบบลิมิวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความต้องการและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานจึงเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลงานปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลงานการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัยโดยนึ่งคำนึงถึงหลักความสามารถผลิตและผลงานหลักคุณธรรมหลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๑. ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการในการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการสภาพของส่วนราชการ

๓. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและให้ระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตัวเองและให้มีให้กำลังใจมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้เทศบาลตำบลคุระบุรี ใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการมาตรฐานการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติ ในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของ เทศบาลตำบลคุระบุรี ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรองค์การบริหารส่วนตำบลคุระ

องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

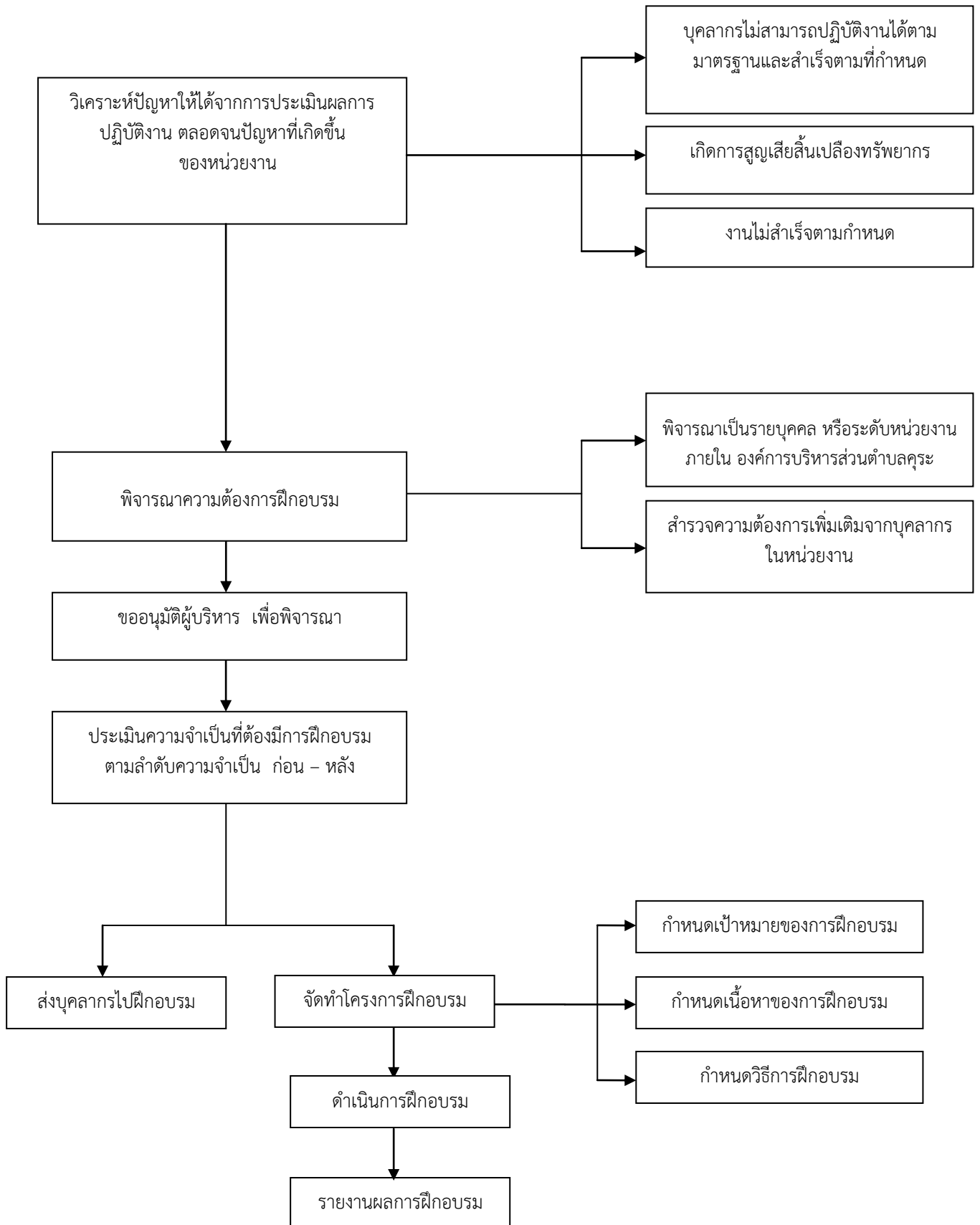
๒. ประชุมคณะกรรมการ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมายแนวทางในการพัฒนากุศลกรในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ

๓. ดำเนินการ จัดทำร่างแผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ และส่งให้คณะกรรมการเพื่อพิจารณาร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๔. จัดส่งแผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล รายงานขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงาให้ความเป็นชอบ

๕. ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล และจัดส่งแผนให้อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ขั้นตอนการจัดทำแผนการพัฒนา พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคุระ



๔.๓ วิสัยทัศน์ พันธกิจการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ

“องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ จะพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นเลิศทางบริการ วิชาการ และการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจ

๑. จัดระบบการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นมืออาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรและระบบเครือข่ายองค์ความรู้ด้านการบริหารเทศบาลอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีบุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการมีคุณธรรมจริยธรรมมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๔. พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคุระ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์

๑. มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานโดยเน้นความเป็นมืออาชีพ
๓. สร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๔. สร้างระบบฐานข้อมูลและเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัยสามารถให้บริการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคุระ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

จากการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ คณะทำงานจึงได้กำหนด ยุทธศาสตร์ กรอบแนวคิด และมาตรการ เพื่อพัฒนาบุคลากร ตามแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้กับหน่วยงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กรอบแนวคิด

“การพัฒนาบุคลากรจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มมากขึ้นซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นแบบอย่างของสังคมเน้นความเป็นคนเก่ง คนดี”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<ol style="list-style-type: none">๑. การจัดทำแผน การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)๒. จัด ระบบสร้างแรงจูงใจการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ๓. การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

กรอบแนวคิด

“ ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนภารกิจรายด้าน ทำให้มีอัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานจึงต้องมีการปรับแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสภาพการณ์การปัจจุบัน และปรับกระบวนการ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	<ol style="list-style-type: none">๑. จัดทำและปรับปรุงแผนการอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด๓. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติให้เพียงพอต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ แผนงาน โครงการ๔. มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้บุคลากรเพื่อ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถ ไม่โอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

กรอบแนวคิด

“การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่และในระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) เศรษฐกิจบนฐานความรู้ (Knowledge based economy) ที่ต้องอาศัยทั้งเทคโนโลยีความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการองค์กรที่ดี แม้ว่าการพัฒนาองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการแต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากรองค์กรที่มีโครงสร้างของบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ย่อมเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	<ol style="list-style-type: none">๑. การส่งตัวบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความต้องการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง๒. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงโดยการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ๓. จัดทำมาตรฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ เทศบาล โดย ลดการ พึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก๔. จัดทำฐานข้อมูลกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูลโดยกำหนดให้ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างสมรรถนะของทุกตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
กรอบแนวคิด

“จากบริบทของความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแรงกดดันจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกไปสู่สังคมแห่งความรู้ (Knowledge Based Society) ซึ่งเป็นสังคมที่แข่งขันด้วยความรู้ทักษะ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ การบริหารงานเทศบาลจำเป็นต้องอาศัยนักบริหารที่เป็นผู้นำมีอาชีพมีขีดความสามารถและศักยภาพสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ของ เทศบาล ให้สัมฤทธิ์ผลด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนานักบริหาร ท้องถิ่นให้ตระหนักและมีพันธะสัญญาในการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์กรหน่วยงาน เรียนรู้จากประสบการณ์จริง (action Learning) ๒. นักบริหารทุกระดับต้องเป็นต้นแบบที่ดีของการเปลี่ยนแปลงและสร้างกระแสการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรเพื่อให้เกิดผลการปรับเปลี่ยนที่แท้จริง ๓. กำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างนักบริหารเป็นประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเรื่องที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของหน่วยงาน ๔. พัฒนาระบบการวิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่โดยจัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๕. มีระบบการประเมินผู้บริหารว่ามีศักยภาพเพียงใด โดยจัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไปและจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๖. มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

กรอบแนวคิด

“การบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยต้องกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรหาบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการในการให้บริการแก่ประชาชน ย่อมจะส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ จึงจะสามารถขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	<ol style="list-style-type: none">วางแผนการใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความประหยัดและมีประสิทธิภาพกำหนดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายหลักเพื่อสร้างค่านิยมให้บุคลากรนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรต่อสวัสดิการต่างๆโดยจัดทำแผนจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีการดูแลสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรเป็นประจำและต่อเนื่องสนับสนุนให้บุคลากรมีกิจกรรมวิชาชีพ หรือหารายได้พิเศษเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้กับหน่วยงาน

กรอบแนวคิด

“ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามหาศาล จึงควรพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนด้วยสร้างแรงจูงใจโดยกำหนดวิธีการที่เหมาะสม ในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาระบบราชการมุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบบูรณาการ เทศบาล ฯ จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะ ในวิชาชีพ Knowledge Worker ภายใต้อำนาจการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยสร้างระบบการพัฒนาและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น ประเมินผลบุคคลได้สามารถปลดบุคคลที่ไม่มีสมรรถภาพออกจากราชการและเปิดโอกาสให้ผู้ให้บุคคลมีผู้มีความสามารถสูงภายนอกสามารถเข้าสู่องค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้กับหน่วยงาน	<ol style="list-style-type: none">จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยยึดวิสัยทัศน์ภารกิจ วัตถุประสงค์ของ เทศบาล และขีดความสามารถที่จำเป็น (Competency - based Approach)สร้างสภาพแวดล้อมและระบบแรงจูงใจที่ช่วยหล่อหลอม และ เอื้อ ต่อการสร้างกระบวนการทัศนวัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ในการปฏิบัติงานจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อสนับสนุนและจูงใจให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกำหนดระบบการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มี ทักษะหรือสมรรถนะสูง เช่น Talent Managementกำหนด ความ ชัดเจนในความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงาน และส่งเสริมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมในท้องถิ่น การฝึกอบรมทางไกล การฝึกอบรมโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

กรอบแนวคิด

“ปัจจุบันมีการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาล ได้แก่การบริหารงานตามหลักความโปร่งใสและหลักการมีส่วนร่วม มีระบบการควบคุมภายในที่ดี และพัฒนา บุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยเน้นทางการบริหารที่มีความโปร่งใส การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนผู้รับบริการมากที่สุด”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	<ol style="list-style-type: none">ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรมให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้นจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมส่งเสริมและ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงาน บุคคลปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติและค่านิยมในการ ทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้นสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรมจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างสม่ำเสมอมีกระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ โครงการการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และ โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร

การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ								
๑. การจัดทำแผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	พนักงานส่วนตำบล	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) โดยแบ่งออกเป็นประเภทสายงาน ได้แก่ สายงานบริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น วิชาการ และทั่วไป	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) ตามสายงานของตนเอง	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	สำนักปลัด
๒. การจัดระบบสร้างแรงจูงใจการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	พนักงานส่วนตำบล	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจการทำงานในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตน	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	สำนักปลัด
๓. การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๑. ร้อยละของจำนวนพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างที่ทราบถึงเส้นทางก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง ๒. ร้อยละของจำนวนพนักงานจ้างที่สอบแข่งขันได้บรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑. บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งตามสายงาน ๒. พนักงานจ้างได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	๑. สำนักปลัด ๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.)

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ								
๔. การจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ที่จำเป็น และสมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ของพนักงาน เทศบาล และ พนักงานจ้างในการนำทักษะที่ จำเป็นและสมรรถนะประจำสาย งานมาใช้ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีผลการประเมินการ ปฏิบัติงานตามทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะประจำสายงาน	√	√	√	ไม่ใช้ งบประมาณ ของทาง ราชการ	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ								
๑. การจัดทำและปรับปรุงแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริง ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละความสำเร็จของการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ เทศบาล และได้รับความ เห็นชอบจากคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา	การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นไปตามภารกิจ อำนาจ หน้าที่ และสอดคล้องกับ ปริมาณงานของเทศบาลตำบล คุระบุรี	√	√	√	ไม่ใช้ งบประมาณ ของทาง ราชการ	สำนักปลัด
๒. การบริหารอัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด	พนักงานส่วนตำบล	ร้อยละการโอน ย้าย เปลี่ยน สายงาน เกษียณอายุ ของ พนักงานเทศบาล	การดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากรเป็นไปตาม กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	√	√	√	ไม่ใช้ งบประมาณ ของทาง ราชการ	สำนักปลัด
๓. การเพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติให้ เพียงพอต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ แผนงาน โครงการ	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละจำนวนอัตรากำลังที่ได้รับ ความเห็นชอบจาก คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดพังงา ในการขอเพิ่ม อัตรากำลัง	มีอัตรากำลังที่มีความ สอดคล้องกับภารกิจอำนาจ หน้าที่	√	√	√	ไม่ใช้ งบประมาณ ของทาง ราชการ	สำนักปลัด

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ								
๔. การกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้บุคลากรและเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่โอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น	พนักงานส่วนตำบล	ร้อยละจำนวนอัตรากำลังที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา ในการขอปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง	บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง เช่น ตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน เลื่อนระดับเป็นนายช่างอาวุโส และสายงานอื่น ๆ ภายในเทศบาล เป็นต้น	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร								
๑. การ ส่งตัวบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความต้องการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. บุคลากรมีความรู้ และทักษะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น ๒. บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	√	√	√	ตามหลักสูตรที่ผู้จัดฝึกอบรมกำหนด	๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓. หน่วยงานอื่น ๆ
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงโดยการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ร้อยละของจำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับฐานข้อมูลสารสนเทศ	บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านระบบฐานข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	สำนักปลัด

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร								
๓. จัดทำมาตรฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของเทศบาลโดยลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่	หน่วยงานมีฐานข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	สำนักปลัด
๔. จัดทำฐานข้อมูลกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูลโดยกำหนดให้ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างสมรรถนะของทุกตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ เช่น ฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ข้อมูลการลาของบุคลากร เป็นต้น	หน่วยงานมีฐานข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	√	√	√	ไม่ใช่งบประมาณของทางราชการ	๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒. สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร								
๑. การ พัฒนานักบริหารท้องถิ่นให้ตระหนักและมีพันธะสัญญาในการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์กรหน่วยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (action Learning)	ผู้บริหารท้องถิ่น	ร้อยละของจำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น	บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจากประสบการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุข ๕. กองการศึกษา
๒. นักบริหารทุกระดับต้องเป็นต้นแบบที่ดีของการเปลี่ยนแปลงและสร้างกระแสการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรเพื่อให้เกิดผลการปรับเปลี่ยนที่แท้จริง	ผู้บริหารท้องถิ่น	ร้อยละของจำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น	บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจากประสบการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุข ๕. กองการศึกษา

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร								
๓. การกำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างนักบริหารเป็นประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เห็นกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเรื่องที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของหน่วยงาน	ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	จำนวนครั้งของการประชุมผู้บริหารท้องถิ่นกับหัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าส่วนราชการกับผู้บังคับบัญชา	บุคลากรได้รับความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	ไม่ใช่ งบประมาณ ของทาง ราชการ	๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุข ๕. กองการศึกษา
๔. การพัฒนาระบบการวิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่โดยจัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ผู้บริหารท้องถิ่น	ร้อยละของการเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม และสัมมนาของผู้บริหารท้องถิ่น	ผู้บริหารท้องถิ่นได้รับการเสริมสร้างความเป็นผู้นำและกระบวนการทำงานบริหารยุคใหม่	✓	✓	✓	ตามแผนงาน โครงการที่ กำหนดไว้ใน ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย	สำนักปลัด
๕. มีระบบการประเมินผู้บริหารว่ามีศักยภาพเพียงพอโดยจัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไปและจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร	ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	จำนวนครั้งของการประชุมผู้บริหารท้องถิ่นกับหัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าส่วนราชการกับผู้บังคับบัญชา	บุคลากรได้รับความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	ไม่ใช่ งบประมาณ ของทาง ราชการ	๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุข ๕. กองการศึกษา
๖. มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน	ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะประจำสายงาน โดยได้รับคำแนะนำ ปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	ไม่ใช่ งบประมาณ ของทาง ราชการ	๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุข ๕. กองการศึกษา

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร								
๑. การวางแผนการใช้งบประมาณเพื่อ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มี ความประหยัดและมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละของโครงการ/งาน/ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการ ส่งเสริม คุณภาพชีวิตบุคลากร ที่บรรลุไว้ใน เทศบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี	หน่วยงานมีการวางแผนการใช้ งบประมาณส่งเสริมชีวิต บุคลากรอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพ	√	√	√	ตามแผนงาน โครงการที่ กำหนดไว้ใน ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย	สำนักปลัด
๒. การกำหนดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นนโยบายหลักเพื่อสร้างค่านิยมให้ บุคลากรนำมาเป็นแนวทางในการดำเนิน ชีวิต	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละของโครงการ/งาน/ กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับ แนวทางตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง	บุคลากรมีแนวทางการดำเนิน ชีวิตตามแนวทางปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	√	√	√	ตามแผนงาน โครงการที่ กำหนดไว้ใน ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย	สำนักปลัด
๓. การสำรวจความพึงพอใจ/ความ ต้องการของบุคลากรต่อสวัสดิการต่าง ๆ โดยจัดทำแผนจัดสวัสดิการให้สอดคล้อง กับความต้องการของบุคลากรรวมทั้งมี การประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำ แผนสวัสดิการจากการสำรวจ ความพึงพอใจ/ความต้องการ ของบุคลากรในเรื่องสวัสดิการ ต่าง ๆ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการต่าง ๆ	√	√	√	ไม่ใช่ งบประมาณ ของทาง ราชการ	สำนักปลัด

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร								
๔. การ สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม ๕ ส หรือ Big Cleaning	หน่วยงานมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	สำนักปลัด
๕. มีการดูแลสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรเป็นประจำและต่อเนื่อง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี	บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพและจิตใจเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	สำนักปลัด
๖. สนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมวิชาชีพหรือหารายได้พิเศษเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับแนวทางตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	บุคลากรมีแนวทางการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	สำนักปลัด

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบการสร้างความแรงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้กับหน่วยงาน								
๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยยึดวิธีทัศน์ภารกิจวัตถุประสงค์ของเทศบาล และขีดความสามารถที่จำเป็น (Competency - based Approach)	ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	บุคลากรในหน่วยงานมีแผนเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลรองรับการปฏิบัติงาน	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	สำนักปลัด
๒. สร้างสภาพแวดล้อมและระบบแรงจูงใจที่ช่วยหล่อหลอมและเอื้อต่อการสร้างกระบวนการทัศนวัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละความสำเร็จของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	สำนักปลัด
๓. จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อสนับสนุนและจูงใจให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานในสายงานที่เกี่ยวข้อง	บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา
๔. กำหนดระบบการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละการโอน ย้าย เปลี่ยนสายงาน เกษียณอายุ ของพนักงานเทศบาล	การดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	สำนักปลัด

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบการสร้างความเข้มแข็งเพื่อรักษาบุคลากรไว้กับหน่วยงาน								
๕. การ กำหนดความชัดเจนในความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงาน และส่งเสริมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมในห้อง การฝึกอบรมทางไกล การฝึกอบรมโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานหรือมาตรฐานกำหนด	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	√	√	√	ตามหลักสูตรที่ผู้จัดฝึกอบรมกำหนด	๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓. หน่วยงานอื่น ๆ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม								
๑. การปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรมให้มีประสิทธิภาพ และมีความหลากหลายยิ่งขึ้น	ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละความสำเร็จของโครงการ/งาน/กิจกรรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม	บุคลากรมีการนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิต	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	สำนักปลัด
๒. การ จัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลคุระบุรี	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำหลัก คุณธรรม จริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	สำนักปลัด

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม								
๓. การสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละของจำนวนช่องทางในการร้องเรียนร้องทุกข์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลกระบุรีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	สำนักปลัด
๔. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติและค่านิยมในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับทัศนคติและค่านิยมในการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีทัศนคติและค่านิยมที่ดี เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่	✓	✓	✓	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	สำนักปลัด
๕. การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่บรรจุไว้ในแผนงานตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	บุคลากรมีงบประมาณเพียงพอในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม	✓	✓	✓	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	สำนักปลัด
๖. การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม	บุคลากรได้รับการพัฒนาและสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	สำนักปลัด

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม								
๗. มีกระบวนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ โครงการการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต และโครงการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละความสำเร็จของ โครงการ/งาน/กิจกรรมที่ เกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	บุคลากรได้รับการพัฒนาด้าน คุณธรรม จริยธรรมอย่างเป็น รูปธรรม	√	√	√	ตามแผนงาน โครงการที่กำหนดไว้ใน ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย	๑. สำนักปลัด

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

๕.๑ งบประมาณดำเนินการ

เบิกจ่ายจากงบประมาณงานตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระ อำเภอกุระบุรี จังหวัดพังงา

ลำดับที่	สายงาน	หลักสูตร	งบประมาณ
๑	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๒	บริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๓	บริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๔	บริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๕	บริหารงานการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๖	งานการเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๗	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๘	พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๙	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด

ลำดับที่	สายงาน	หลักสูตร	งบประมาณ
๑๐	งานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๑๑	งานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๑๒	ปฏิบัติงานช่างโยธา	นายช่างองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๑๓	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๑๔	สายงานการสอน	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานครูองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๑๕	งานป้องกัน	นักป้องกันบรรเทาและสาธารณภัย หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๑๖	งานนิติการ	นิติกร หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

๖.๑ การติดตามและประเมินผลการทำงานตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผล การดำเนินการตาม แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลคุระบุรี จังหวัดพังงา ประกอบด้วย

๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลคุระ เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ เป็นกรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคุระ เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นกรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้อง จัดทำรายงานผลการเข้า รับการฝึกอบรม ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันเดินทางกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการตาม ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรมตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตร การฝึกอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการ

๔. ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน