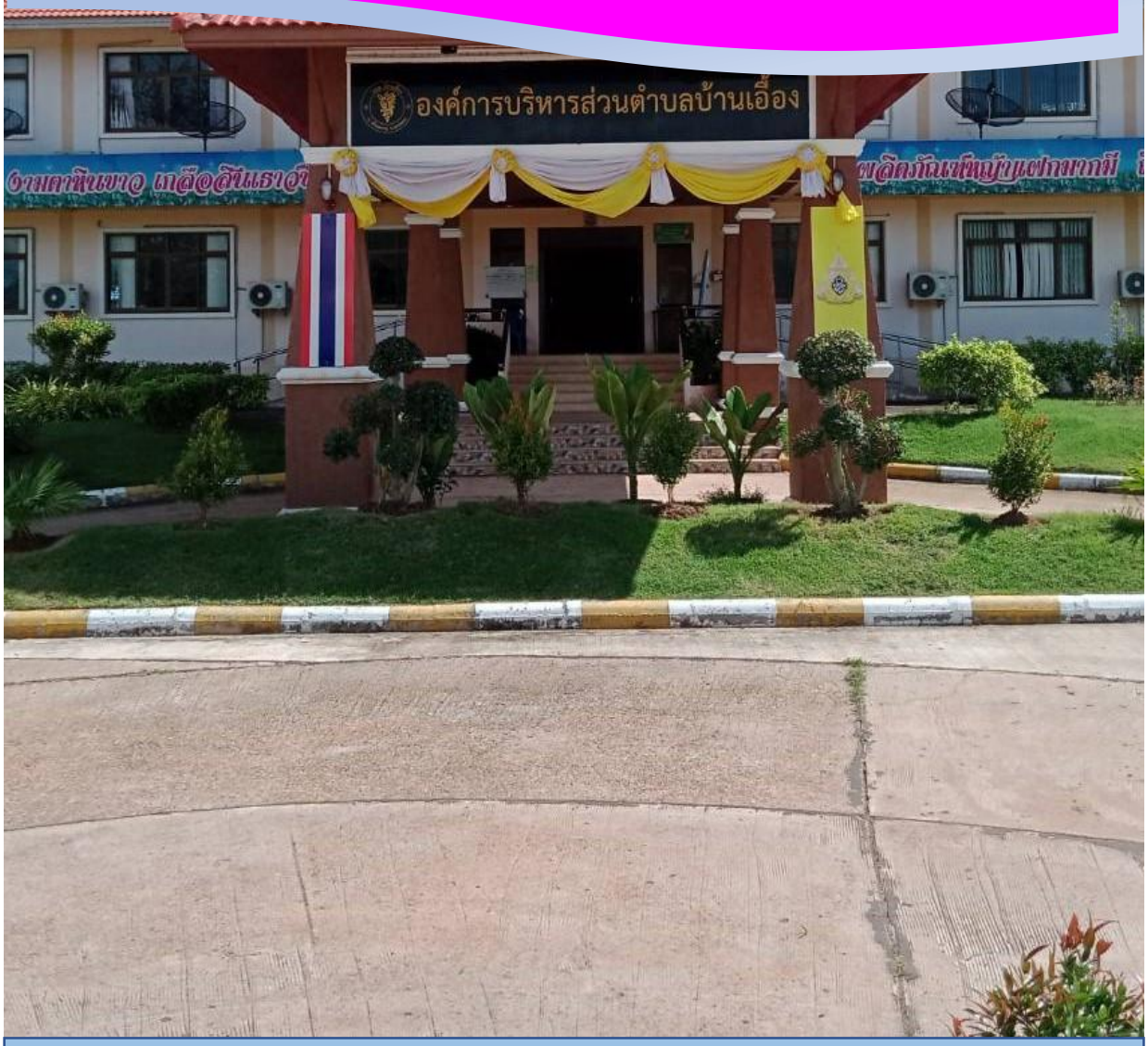
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง นั้นได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้องต่อไป

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง เป็นเครื่องมือในการนำทิศทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ยุทธศาสตร์การพัฒนา หลักสูตร วิธีการพัฒนา งบประมาณ และวิธีการติดตามประเมินผล ซึ่งผลของการวางแผนพัฒนาดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ

- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง ๓
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง ๔ – ๗

บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์

- วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา **๘**

บทที่ ๓ : การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ **๙ – ๑๐**

บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการัดทำแผนยุทธศาสตร์ **๑๑-๑๒**

บทที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ **๑๓-๑๖**

บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา

- หลักสูตรการพัฒนา **๑๗-๒๒**

บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา **๒๓**

บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล

- การติดตามและประเมินผล **๒๔**

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร

๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนา

๓. สำเนารายงานประชุมคณะกรรมการพัฒนา

บทที่ ๑
บทนำ

<u>หลักการและเหตุผล</u>

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่องค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานพนักงานส่วนตำบลกำหนดเป็นหลักสูตร และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้องในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการไว้ ดังนี้

<u>สำนักปลัด อบต.</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งาน

/ส่งเสริม...

ส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มรองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นการหน้าที่ของ กอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

<u>กองคลัง</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะทางการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

<u>กองช่าง</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์

<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไว้ ดังนี้

สำนัก/กอง	การแบ่งส่วนราชการ
๑. สำนักปลัด อบต.	๑ งานบริหารทั่วไป ๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓ งานนิติการ ๔ งานสวัสดิการสังคม ๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๗ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๙ งานสาธารณสุข ๑๐ งานธุรการ ๑๑ งานประชาสัมพันธ์
๒. กองคลัง	๑ งานบริหารทั่วไป ๒ งานการเงินและบัญชี ๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๕ งานธุรการ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานธุรการ	๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓ งานสาธารณูปโภค ๔ งานธุรการ
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	- งานตรวจสอบภายใน

๒. อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ/ วิทยฐานะ	หมายเหตุ
๑	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นายปุณเปรียบ ทับแสง	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
	สำนักปลัด					
๒	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นายพรชัย แสนเสิก	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๓	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นายราชินทร์ชัย ไชยกา	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	
๔	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	สิบเอกอัษฎากร โปแอ	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๕	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นางสาวฤทัยชนก สร้อยดั้น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๖	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นางสาวณัชชา ชำนาญนฤมาน	นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๗	๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นางสาวสุภาวดี ดาดง	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๘	๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นางสาววิไลวัลย์ ขันทะชา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	
๙	๑๙-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	-	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปก/ชก	ว่าง
๑๐	๑๙-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	-	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก/ชก	ว่าง
๑๑	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จ่าสิบเอกชยพล อินทริง	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๑๒	๑๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	นายอนุชิต คำสวัสดิ์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๑๓	๑๙-๓-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ทั่วไป	ปง/ชง	ว่าง
๑๔	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๒	นางหวานใจ วะยะลุน	ครู		ชำนาญการ	
๑๕	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๐	นางสาวสิริวรรณ เพ็งคำ	ครู		ชำนาญการ	
๑๖	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๑	นางวัชรินทร์ อินทริง	ครู		ชำนาญการ	
๑๗	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๖	นางนิ่มนวล สุทา	ครู		ชำนาญการ	
๑๘	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๔	นางชัดชิยา ไกรเลิศ	ครู		ชำนาญการ	

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ/ วิทยฐานะ	หมายเหตุ
๑๙	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๓	นางจันทนา หมอกมีชัย	ครู		ชำนาญการ	
๒๐	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๗	นางสาลิณี กงภูเวทย์	ครู		ชำนาญการ	
๒๑	๑๙-๓-๐๓-๖๖๐๐-๕๕๘	นางเพ็ญประภา ศรีหาวงษ์	ครู		ชำนาญการ	
๒๒	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๙	นางน้ำใจ วงศ์รำพันธ์	ครู		ชำนาญการ	
๒๓	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๕	-	ครู		-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๔		นายยุทธนา ต้อยสิมมา	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ		
๒๕		นางสาวประวินนา อุผา	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ		
๒๖		นายบุญเลิศ ดาดง	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ		
๒๗		นายชาตรี อุผา	พนักงานขับรถ	ทักษะ		
๒๘		ว่าที่ ร.ต.วงศกรณ์ กวนฮางฮอง	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	คุณวุฒิ		
๒๙		นายศักดิ์ชาย จำปาซ้อน	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	ทักษะ		
๓๐		นายธานวัฒน์ จำปาซ้อน	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	ทักษะ		
๓๑		นายคำตา ปัดชาดี	พนักงานขับรถกู้ชีพ	ทักษะ		
๓๒		นายวสันต์ คำเขียว	พนักงานขับรถกู้ชีพ	ทักษะ		
๓๓		นายเทียนชัย อินทะศรี	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ		
๓๔		นางสาวชญาภรณ์ ไชยกา	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ		
๓๕		นางพิทักษ์ อุผา	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ		
๓๖		นางนิจธิลา นาคช้างแดง	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ		
๓๗		นางศรีวิไล ใจอ่อน	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ		
๓๘		นางสาวเกสร มะละกา	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ		
๓๙		นางสาวจริยา ทองสี	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ		
๔๐		นางสาวธัญญารัตน์ ส่องแสง	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ		
๔๑		นางเจษฎาภรณ์ เลื่องลือ	ผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ		

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ/ วิทยฐานะ	หมายเหตุ
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					
๔๒		นายศรายุทธ อุ่นกลม	คนงานทั่วไป	ทั่วไป		
๔๓		นางสาวนิภาพร เพ็งคำ	คนงานทั่วไป	ทั่วไป		
๔๔		นายจีรศักดิ์ อินทริง	ภารโรง	ทั่วไป		
๔๕		นายบุญยัง คะดุน	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป		
๔๖		นายนิตย์ สุทา	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป		
๔๗		นายอภิสิทธิ์ อุผา	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป		
๔๘		นายวีรวร มณีพรรณ	คนงานทั่วไป	ทั่วไป		
๔๙		นายวีณา แสนวันดี	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป		
	<u>กองคลัง</u>					
๕๐	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นางสาวจิรวรรณ ด่างเกษี	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๕๑	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นางดวงชีวัน ราชชมภู	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	
๕๒	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก/ชก	ว่าง
๕๓	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นายปฏิญญา สายขุนทด	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๕๔	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง/ชง	ว่าง
๕๕	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานการคลัง	ทั่วไป	ปง/ชง	ว่าง
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>					
๕๖		นางสาวพรนภา อินทริง	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ		
๕๗		นางสาวสุนีรัตน์ ไชยตา	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ		
๕๘		นางสุภาภรณ์ คำชนะ	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ		
๕๙		นางสาวปัทมา อุดานนท์	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ		
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					
๖๐	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป		ว่าง

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ/ วิทยฐานะ	หมายเหตุ
๖๑	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายประสพโชค บุญกอบ	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๖๒	๑๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	-	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก/ชก	ว่าง
๖๓	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายรัฐพล มะละกา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๖๔	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายชายชล ฐกรกุลวัฒน์	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๖๕	๑๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง	ว่าง
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>					
๖๖		นายสมชาย คะดุน	ผช.ช่างโยธา	คุณวุฒิ		
๖๗		นายวรวิทย์ ติภู	ผช.ช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ		
๖๘		นางสาวปริศนา คะลีล้วน	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ		
๖๙		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	ทักษะ		
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					
๗๐		นางสาวอุทัยวรรณ ไชยกา	คนงานทั่วไป	ทั่วไป		
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>					
๗๑	๑๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นางสาวธวัลยา ธิปกะ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชำนาญการ	

บทที่ ๒
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิผล รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิผล

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้องได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้องทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้องได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓
กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานพนักงานส่วนตำบลมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมายทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากรเพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กรมีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผลอีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กรซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้องนั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้สมรรถนะเป็นผู้นำเป็นคนดีมีวินัยและมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่งและเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง ในทุกๆยุทธศาสตร์โดยมิได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนในการจัดทำดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์พันธกิจยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง) นั้นเป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กรเมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องข้อมูลวิสัยทัศน์พันธกิจแล้วจากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ ๒ การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งโอกาสอุปสรรคในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

-เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งโอกาสอุปสรรคในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

-เป็นการดำเนินการในรูปการประชุมหรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมองซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

-เป็นการระดมสมองโดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม

-พิจารณาให้ความสำคัญกับจุดอ่อนเป็นลำดับแรกๆ

-เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆด้านที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓

วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรต่อไป

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์และยังเป็นการตรวจสอบยืนยันการทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่างๆมีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้นทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้เช่นการวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กรด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กรจำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนาแสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนาและค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกันเพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่าองค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่องยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆอย่างมากในบางเรื่องดังนั้นการศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่นแล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมจะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูกทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในรายละเอียดพร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์กรโดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญจัดกลุ่มประเด็นปัญหาเพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้องแล้วลำดับถัดมาดำเนินการจัดกลุ่มปรับปรุงเพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมจากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่มปรับปรุงแล้วมากำหนดตัวชี้วัดพร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธ์ศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการเป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริงมีกระบวนการผู้รับผิดชอบและขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจนนอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผนเป็นการติดตามผลความก้าวหน้าและความสำเร็จทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการเพื่อองค์กรจะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงานและเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบเพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นได้มีการนำข้อมูลในหลายๆด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากรและส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทางคือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร

๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร

๔.การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าวได้ดังนี้

<u>สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร</u>

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูงสามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ

๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น

๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสานและบริหารภาคสังคมเพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก

๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ

๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน

๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับโดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

<u>สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล</u>

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคลได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนาบุคลากรต่องบบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้นผลการวิเคราะห์พบว่าในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้าองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติซึ่งอาจส่งผลกระทบในเรื่องการบริหารงานขององค์กรความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไปนอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและอุปสรรคโดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งนี้ สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- มีการติดตามประเมินผลและคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

๒. จุดอ่อน(Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีระบบเครื่องมือใหม่ๆในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อข้อความบริหารประชาสังคมเพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชนและทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
-ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในกับปริมาณงาน
-ขาดการสรุปบทเรียนองค์ความรู้และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
-ขาดการมองเชิงระบบความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
-บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับและมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุนส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆของรัฐ
-มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
-เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

๔. ภัยคุมคาม(Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
-การแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองในเรื่องการปฏิบัติงานและการแต่งตั้งบุคลากร

บทที่ ๕
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่างๆจากผู้บริหารบุคลากรรวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ใหม่และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางเห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกันโดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้องเป็นผู้มีสมรรถนะสูงเปี่ยมด้วยจริยธรรมเข้าถึงประชาชนมีความเป็นสากลทุ่มเทผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงานอย่างสูงสุด

๒. สร้างเสริมวัฒนธรรมและพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง

๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนโดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ

๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารให้มีทักษะการจัดการและภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

๒. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมจิตอาสาการเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น

๓. สร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา

๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัดเพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑.พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒.เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมจิตอาสาการเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรมและจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓.สร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔.สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกายสุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรมเฉลี่ยต่อคนที่บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง นอกจากการจัด ฝึกอบรมเองแล้ว ยังมีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือ ตาม หน่วยงาน สถาบันฝึกอบรมอื่น ๆ และสถาบันการศึกษา ต่าง ๆ ที่จัดขึ้น จึงได้วางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากรระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรบนพื้นฐานสมรรถนะ	๑. พัฒนาตามสมรรถนะหลัก ๒. พัฒนาตามสมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓.พัฒนาตามสมรรถนะประจำสายงาน	๑. การฝึกอบรมและสัมมนาของบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและโครงการที่ดำเนินการโดยสถาบันองค์กรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานส่วนตำบลและ ะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนา
		๒ . โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๑. ประชุมส่วนราชการภายในและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๒. การร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วม	๑. การจัดประชุมประจำเดือน ๒. การจัดกิจกรรม ๕ ส และกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ๓. การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน อบต.
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา	๑. ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจและแนวทางปฏิบัติที่ดีตามประมวลจริยธรรม ๒.พัฒนาด้านจิตสานึกและการมีจิตอาสา ๓. ปลูกฝังอุดมการณ์และปรัชญาการเป็นข้าราชการที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี และเชิดชูยกย่องผู้เป็นต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม	๑. การเสริมสร้างจิตสำนึกในด้านคุณธรรมจริยธรรม ๒. ส่งเสริมให้พนักงานมีจิตอาสา ๓. โครงการ "อบรมคุณธรรมและจริยธรรมหรือกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ๔. โครงการอบรมให้ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบและความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. จัดให้มีการส่งเสริมสุขภาพกาย-ใจ ที่เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคล เช่น - ส่งเสริมกิจกรรมออกก าลังกายเพื่อสุขภาพตามความชอบ - การตรวจสุขภาพประจำปี ๒. จัดให้มีโครงการ/กิจกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ การปลูกต้นไม้ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์อื่น กิจกรรมจิตอาสาทำความดีถวายในหลวง	๑. ส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปี ๒. การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น กิจกรรมหล่อเทียนจำนำพรรษาและร่วมกันถวายเทียนพรรษา, การออกำลังกายทุกวันพุธการแลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูล ข่าวสารซึ่งกันและกัน การรับประทานอาหารร่วมกัน ตามโอกาสสำคัญ เช่น วันเกิดของพนักงาน อบต. การรวมบริจาคเงินช่วยเหลือผู้ประสบภัย, การจัดงานเลี้ยงส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ร่วมกัน ๓. การจัดกิจกรรม ๕ ส และกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ๔. โครงการ Big Claenning Day ๕. การส่งเสริมด้านจิตอาสาแก่พนักงานให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาต่าง ๆ ทั้งร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและดำเนินการเอง ๖. การเลี้ยงส่ง เลี้ยงต้อนรับพนักงานที่มีการโอน - ย้าย เข้าหรือออก

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและเต็มใจให้บริการ	๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๒. บุคลากรทุกตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร/คน ๓. กำหนดแนวทางสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรที่มีศักยภาพมีความผูกพันกับองค์กร เช่น ระบบการมอบหมายงานให้ตรงกับศักยภาพ ระบบค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายผู้บริหารและตามข้อระเบียบกฎหมายกำหนด ๕. ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานองค์กรอื่น ๆ เพื่อน าความรู้มาปรับใช้กับการพัฒนาท้องถิ่น	๑. การฝึกอบรมและสัมมนาของบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและโครงการที่ดำเนินการโดยสถาบัน องค์กรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๒ . โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง ๓. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบ้านเอื้องในการตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

บทที่ ๖
หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกส่วนราชการ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

๑ หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนา สำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างรวมถึงพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ละตำแหน่งควรได้รับการพัฒนาอย่างน้อย

ในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

(๖) หลักสูตรส่งเสริมพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

(๗) หลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

๒.วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง ดำเนินการโดยจัดทำโครงการอบรมเอง และการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และโครงการที่สถาบันองค์กรต่าง ๆ ได้จัดหลักสูตรไว้รวมทั้งอาจมีการดำเนินการร่วมกับส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยมีวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นความเหมาะสม ดังนี้

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ซึ่งผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตามและประเมินผลความสำเร็จได้ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจนสามารถวัดผลได้และสามารถวัดผลได้จริงสำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานดังนี้

แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรบนพื้นฐานสมรรถนะ	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี	๑.๑ โครงการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง อบต.บ้านเอื้อง	✓	✓	/	-ความสำเร็จของการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สมาชิก พนักงานส่วนตำบล	การฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๑.๒ โครงการสัมมนาและศึกษาดูงานนอกสถานที่	✓	/	✓	ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล			
		๑.๓ โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	/	✓	✓	-ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการทดลองงาน			
		๑.๔ โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์หลักของอบต.บ้านเอื้อง	-	/	✓	-จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา ๓ วันต่อคนต่อปี			
		๑.๕โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่	/	✓	✓	-ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๖โครงการพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร	✓	✓	✓	-ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย -ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๗โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓				

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์	๑.๑ โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายคุณธรรม	✓	✓	-	-มีเครือข่ายคุณธรรมอย่างน้อย ๑๗ เครือข่าย	๑. ประชุมส่วนราชการภายในและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๒. การร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม	งานการเจ้าหน้าที่ สำนัก อบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๑.๒โครงการเผยแพร่ข้อบังคับอบต บ้านเอื้อ.ด้วยจรรยา พนักงานส่วนตำบล	-	/	✓	-ร้อยละของบุคลากรกรมที่รู้ข้อบังคับ			
		๑.๓โครงการพัฒนาความสามารถในการบริการและจัดการชุมชน	✓	✓	✓	-มีการช่วยเหลือชุมชนอย่างน้อยจำนวน ๓ วันต่อคนต่อปี			
		๑.๔โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม	✓	-	✓	-ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๕โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	✓	✓	✓	-จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ			
		๑.๖โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	-จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามแผน			
		๑.๗ การจัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำเดือน	/	/	/				
		๑.๘ การจัดกิจกรรม ๕ ส และกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ	/	/	/				
		๑.๙ การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน อบต.	/	/	/				

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา	ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	๑๑. การเสริมสร้างจิตสำนึกในด้านคุณธรรมจริยธรรม ๒. ส่งเสริมให้พนักงานมีจิตอาสา ๓. โครงการ "อบรมคุณธรรมและจริยธรรมหรือกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ๔. โครงการอบรมให้ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบและความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	✓ ✓ ✓ ✓	✓ / ✓ /	/ ✓ / ✓	-ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการประเมิน - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - ความสำเร็จของ Road Map การพัฒนาผู้บังคับบัญชา - จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	๑. ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจและแนวทางปฏิบัติที่ดีตาม ประมวลจริยธรรม ๒.พัฒนาด้านจิตสานึกและการมีจิตอาสา ๓. ปลูกฝังอุดมการณ์และปรัชญาการเป็นข้าราชการที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี และเชิดชูยกย่องผู้เป็นต้นแบบด้านคุณธรรจริยธรรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดอบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
ยุทธศาสตร์ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑. ส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปี ๒. การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น กิจกรรมหล่อเทียนจำนำพรรษาและร่วมกันถวายเทียนพรรษา, การออกำลังกายทุกวันพุธกาแลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูล ข่าวสารซึ่งกันและกันการรับประทานอาหารร่วมกันตามโอกาสสำคัญ เช่น วันเกิดของพนักงาน อบต. การรวมบริจาคเงินช่วยเหลือผู้ประสบภัย, การจัดงานเลี้ยงส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ร่วมกัน	-	/	/	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการประเมิน - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - ความสำเร็จของ Road Map การพัฒนาผู้บังคับบัญชา - จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	๑. จัดให้มีการส่งเสริมสุขภาพกาย-ใจ ที่เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคล เช่น - ส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพตามความชอบ - การตรวจสุขภาพประจำปี ๒. จัดให้มีโครงการกิจกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ การปลูกต้นไม้ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์อื่น กิจกรรมจิตอาสาทำความดีถวายในหลวง		
		๓. การจัดกิจกรรม ๕ ส และ กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ	/	/	/				
		๔. โครงการ Big Claenning Day	/	/	/				
		๕. การส่งเสริมด้านจิตอาสาแก่พนักงานให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาต่าง ๆ ทั้งร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและดำเนินการเอง	/	/	/				
		๖. การเลี้ยงส่ง เลี้ยงต้อนรับพนักงานที่มีการโอน - ย้าย เข้าหรือออก	/	/	/				

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ร้อยละของบุคลากรทุกตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร/คน	๑. การฝึกอบรมและสัมมนาของบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและโครงการที่ดำเนินการโดยสถาบัน องค์กรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๒ . โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง ๓. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบ้านเอื้องในการตอบสนองความต้องการของประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ	/	/	/	ระดับความสำเร็จในการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมและสามารถนำความรู้ทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๒. บุคลากรทุกตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร/คน ๓. กำหนดแนวทางสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรที่มีศักยภาพมีความผูกพันกับองค์กร เช่นระบบการมอบหมายงานให้ตรงกับศักยภาพ ระบบค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายผู้บริหารและตามข้อระเบียบกฎหมายกำหนด ๕. ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงาน องค์กรอื่น ๆ เพื่อนำความรู้มาปรับใช้กับการพัฒนาท้องถิ่น		

บทที่ ๗
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑) แผนงานบริหารทั่วไปงานบริหารทั่วไป หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท

๓) แผนงานรักษาความสงบภายใน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายในหมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๔)แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๕) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการสาธารณสุข หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๖) แผนงานสังคมสงเคราะห์ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑๕,๐๐๐ บาท

๖) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการเคหะและชุมชน หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๕,๐๐๐ บาท

ฯลฯ

๒. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ จากข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑) แผนงานบริหารทั่วไปงานบริหารทั่วไป หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๓๑,๕๐๐ บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๔๒,๐๐๐บาท

๓) แผนงานรักษาความสงบภายใน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายในหมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๑,๐๐๐ บาท

๔)แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๕๐๐ บาท

๕) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการสาธารณสุข หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๑,๐๐๐ บาท

๖) แผนงานสังคมสงเคราะห์ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑๕,๗๕๐ บาท

๖) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการเคหะและชุมชน หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๖,๒๕๐บาท

ฯลฯ

๓. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖ ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ จากข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑) แผนงานบริหารทั่วไปงานบริหารทั่วไป หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๓๓,๐๗๕ บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๔๔,๑๐๐บาท

๓) แผนงานรักษาความสงบภายใน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายในหมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๒,๐๕๐ บาท

๔)แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑๑,๐๒๕ บาท

๕) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการสาธารณสุข หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๒,๐๕๐ บาท

๖) แผนงานสังคมสงเคราะห์ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑๖,๕๓๗ บาท

๖) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการเคหะและชุมชน หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๗,๕๖๒ บาท

ฯลฯ

บทที่ ๘
การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลเป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงานที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจและการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากรจึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง ต้องการผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง ให้มีคุณลักษณะตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการโดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่มคือ

๑.ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก

๒.สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้องต้องมีซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์พันธกิจและความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็ว

๑.๒) ความซื่อสัตย์คุณธรรมและจริยธรรมการปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรมจริยธรรม

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดขึ้นอีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากโดดเด่นและท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ทักษะความสามารถบุคลิกภาพและอื่นๆรวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีมความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงาน

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ทักษะความสามารถเพียงพอและมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบมีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงานรวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะต่างๆในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานการแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับหรือหลักเกณฑ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าประหยัดและมีประสิทธิภาพแสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าประหยัดและได้ประโยชน์สูงสุด

องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. หัวหน้าส่วนทุกส่วน	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตาม ข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี โดย core team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อย ๖๐

ภาคผนวก