

**แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐)**



**องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว
อำเภอเมืองพิชัย จังหวัดพิจิตร**

คำนำ

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร ได้ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายไปปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงาน แต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม นั้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๔
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๕
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๖
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๒
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๑๔

ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

หลักการและเหตุผล

๑.๑ การเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหาร
จัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบ
ต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน 
   
พัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายใน
   

, 0, 0 0 0

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“การที่ประเทศไทยมีอัตราการว่างงานสูงถึงร้อยละ 11.5 ในไตรมาสที่ 3 ปี 2563 นั้น สาเหตุหลักมาจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาคการบริการและการท่องเที่ยวเป็นอย่างมาก ทำให้มีผู้ประกอบการจำนวนมากต้องปิดกิจการลง และพนักงานจำนวนมากต้องถูกเลิกจ้าง นอกจากนี้ การที่ประเทศไทยมีอัตราการว่างงานสูงยังสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานไทย ซึ่งขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะสูง และขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะเฉพาะทาง ซึ่งทำให้ผู้ประกอบการไม่สามารถจ้างแรงงานที่มีทักษะสูงได้ และทำให้แรงงานที่มีทักษะสูงต้องว่างงาน นอกจากนี้ การที่ประเทศไทยมีอัตราการว่างงานสูงยังสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานไทย ซึ่งขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะสูง และขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะเฉพาะทาง ซึ่งทำให้ผู้ประกอบการไม่สามารถจ้างแรงงานที่มีทักษะสูงได้ และทำให้แรงงานที่มีทักษะสูงต้องว่างงาน

๑.๔ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล (วิเคราะห์ของแต่ละที่จริง ๆ)

จุดแข็ง (Strengths) ๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง มีประสบการณ์ในการทำงาน ๒. มีระบบงานที่ชัดเจน มีขั้นตอนการทำงานที่รัดกุม ๓. มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ๔. มีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ๕. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	จุดอ่อน (Weaknesses) ๑. มีบุคลากรบางส่วนที่ขาดความกระตือรือร้น ๒. ส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกัน ๓. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ ๔. มีระบบงานที่ซับซ้อน ๕. มีผู้บริหารที่ขาดความกล้าหาญ ๖. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดี ๗. มีบุคลากรบางส่วนที่ขาดความรับผิดชอบ ๘. มีบุคลากรบางส่วนที่ขาดความซื่อสัตย์ ๙. มีบุคลากรบางส่วนที่ขาดความจงรักภักดี ๑๐. มีบุคลากรบางส่วนที่ขาดความสามัคคี
โอกาส (Opportunities) ๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง ๒. มีระบบงานที่ชัดเจน มีขั้นตอนการทำงานที่รัดกุม ๓. มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ๔. มีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ๕. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	ภัยคุกคาม (Threats) ๑. มีบุคลากรบางส่วนที่ขาดความกระตือรือร้น ๒. ส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกัน ๓. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ ๔. มีระบบงานที่ซับซ้อน ๕. มีผู้บริหารที่ขาดความกล้าหาญ ๖. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดี ๗. มีบุคลากรบางส่วนที่ขาดความรับผิดชอบ ๘. มีบุคลากรบางส่วนที่ขาดความซื่อสัตย์ ๙. มีบุคลากรบางส่วนที่ขาดความจงรักภักดี ๑๐. มีบุคลากรบางส่วนที่ขาดความสามัคคี

๑.๕ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง
๒. มีระบบงานที่ชัดเจน มีขั้นตอนการทำงานที่รัดกุม
๓. มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย
๔. มีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
๕. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
๖. มีบุคลากรบางส่วนที่ขาดความกระตือรือร้น
๗. ส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกัน
๘. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ
๙. มีระบบงานที่ซับซ้อน
๑๐. มีผู้บริหารที่ขาดความกล้าหาญ
๑๑. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดี
๑๒. มีบุคลากรบางส่วนที่ขาดความรับผิดชอบ
๑๓. มีบุคลากรบางส่วนที่ขาดความซื่อสัตย์
๑๔. มีบุคลากรบางส่วนที่ขาดความจงรักภักดี
๑๕. มีบุคลากรบางส่วนที่ขาดความสามัคคี

[illegible]

[illegible]

□	□□ □□□□□□□□ □□□□ □□□□ □□□□□□□□ □□□□□□ ที่เกี่ยวข้อง	□□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□ □□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□ □□□□□□ □□□□□□ □□□□□ □□□□ □□□□□□□□ □□□□ □□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□ □□□□□□ □□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□ ซึ่งขึ้น	□□□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□ □□□□□□	□	□	□		/
---	---	--	--------------------------------------	---	---	---	--	---

-□-

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗)
องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๕๘ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๕๙ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๐ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
□	□□ □□□□□□□□ □□□□ □□□□ □□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□	□□□□□□ □□□□ □□□□ □□□□□□□□ □□□□ □□□□□□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□ □□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□ □□□□□□ □□□□□ □□□□ □□□□□□□□ □□□□	□□□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□ □□□□□□	□	□	□		/
□□			□□□□□□□□□□ □□□□□□□□	□				

[illegible]

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๕๘ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๕๙ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๐ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
00	หรือหลักสูตรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง			0				

							/
							/
							/

- -

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐)
องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

[illegible]

[illegible]

- -

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

[illegible]

[illegible]

ส่วนที่ ๖

การติดตามประเมินผล

๑. องค์การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

- [illegible]

วิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๖ ครั้ง

Created with

 **nitro**^{PDF} professional

download the free trial online at nitropdf.com/professional



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐)

.....

ข้าพเจ้า นายสมชาย ใจดี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๐๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ พ.ศ. ๒๕๕๗ (๐๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ - ๐๑ ตุลาคม ๒๕๖๐) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวมีประสิทธิภาพ ตามระยะเวลาที่กำหนด

ข้าพเจ้า นายสมชาย ใจดี

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

นายสมชาย ใจดี
(นายก อบต. ย่านยาว)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว