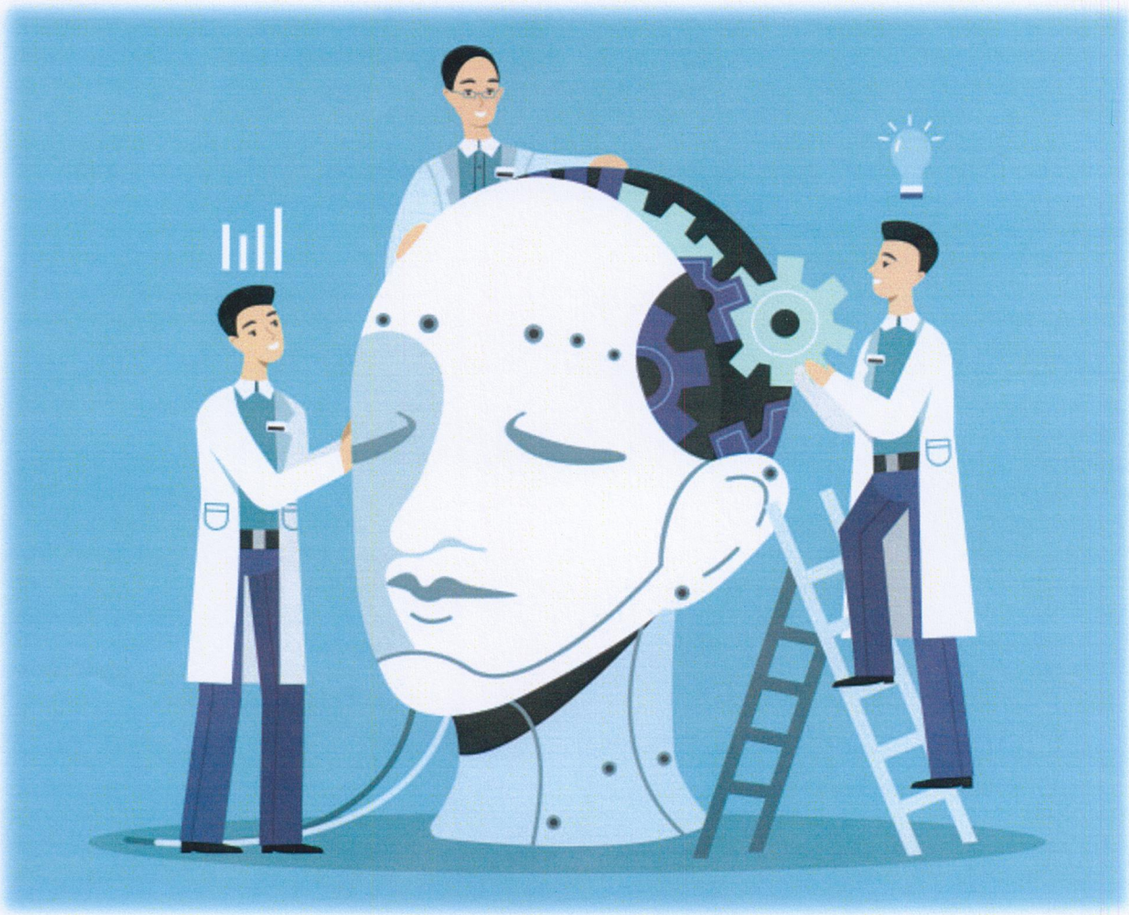
แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ 2564-2566



องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม

คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อทำให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร และให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้ทราบ และถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู

สภาพทั่วไป และข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ
องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม

.....

๑. สภาพทั่วไป

ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู ยกฐานะจากสภาตำบลวังตะกู เมื่อเดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มีที่ตั้งอยู่เลขที่ ๖๘ หมู่ที่ ๔ บ้านคลองน้ำเค็ม ตำบลวังตะกู อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด ๔,๔๗๘ ไร่ หรือประมาณ ๘.๗๕ ตารางกิโลเมตร ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู มีระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม ประมาณ ๘ กิโลเมตร

อาณาเขตติดต่อ

- ทิศเหนือ ติดเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทัพหลวง
- ทิศใต้ ติดเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนครปฐม
- ทิศตะวันออก ติดเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนครปฐม
- ทิศเตะวันตก ติดเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

เขตปกครอง องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู ประกอบด้วย ๘ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่ ๑ บ้านปิ่นเกลียว
หมู่ที่ ๒ บ้านวังตะกู
หมู่ที่ ๓ บ้านบ่อด่าน
หมู่ที่ ๔ บ้านคลองน้ำเค็ม
หมู่ที่ ๕ บ้านคลองน้ำเค็ม
หมู่ที่ ๖ บ้านกิโลห้า
หมู่ที่ ๗ บ้านท่าขี้เหล็ก
หมู่ที่ ๘ บ้านทุ่งรางเทียน

ประชากรตำบลวังตะกู

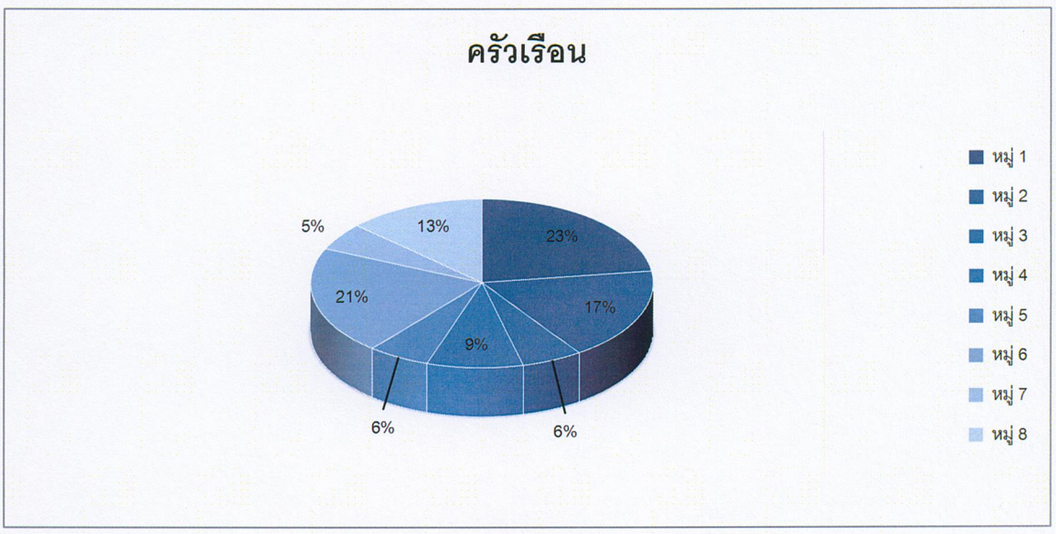
องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกูมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๕,๙๔๖ คน แยกเป็น ชาย ๒,๗๘๕ คน หญิง ๓,๑๖๑ คน จำนวนครัวเรือน ๒,๘๐๓ ครัวเรือน สามารถแสดงข้อมูล ดังต่อไปนี้

แผนภูมิแสดงจำนวนประชากรชาย / หญิง



	หมู่ 1	หมู่ 2	หมู่ 3	หมู่ 4	หมู่ 5	หมู่ 6	หมู่ 7	หมู่ 8
หญิง	435	475	312	345	323	581	227	459
ชาย	362	394	280	323	260	565	201	405

แผนภูมิแสดงจำนวนครัวเรือน



หมู่ที่	1	2	3	4	5	6	7	8
ครัวเรือน	594	457	149	236	152	536	139	340

๒. โครงสร้างการบริหารงาน

๑. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู	จำนวน	๑๗	คน
นิติบัญญัติ	จำนวน	๑๓	คน
คณะผู้บริหาร	จำนวน	๔	คน
๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	จำนวน	๕๓	คน
ข้าราชการ	จำนวน	๒๐	คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๑๐	คน
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๒๓	คน

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ข้อมูลคณะผู้บริหาร
องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง
๑	นายมานพ เปี่ยมคล้า	นายก อบต.วังตะกู	๑๔ มกราคม ๒๕๕๘ - จนกว่าจะมีการเลือกตั้ง
๒	นายสุรินทร์ ภูศรี	รองนายก อบต.วังตะกู	๑๔ มกราคม ๒๕๕๘ - จนกว่าจะมีการเลือกตั้ง
๓	นายปะกฤษ รื่นรวย	รองนายก อบต.วังตะกู	๑๔ มกราคม ๒๕๕๘ - จนกว่าจะมีการเลือกตั้ง
๔	นายลือชา เปี่ยมคล้า	เลขานุการนายก อบต.วังตะกู	๑๔ มกราคม ๒๕๕๘ - จนกว่าจะมีการเลือกตั้ง

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ข้อมูลสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง
๑	นายสงคราม เสือกลิ่น	ประธานสภา อบต.วังตะกู	๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ - จนกว่าจะมีการเลือกตั้ง
๒	นายวันชัย ชิ้นฮะง้อ	รองประธานสภา อบต.วังตะกู	๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ - จนกว่าจะมีการเลือกตั้ง
๓	นายสงคราม เสือกลิ่น	สมาชิก อบต.วังตะกู หมู่ที่ ๑	๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ - จนกว่าจะมีการเลือกตั้ง
๔	นายครรชิต ยิ้มใจดี	สมาชิก อบต.วังตะกู หมู่ที่ ๑	๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ - จนกว่าจะมีการเลือกตั้ง
๕	นายอนันต์ อาทร	สมาชิก อบต.วังตะกู หมู่ที่ ๒	๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ - จนกว่าจะมีการเลือกตั้ง
๖	นายวิทยา ภูศรี	สมาชิก อบต.วังตะกู หมู่ที่ ๓	๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ - จนกว่าจะมีการเลือกตั้ง
๗	นายลออ รูปสูง	สมาชิก อบต.วังตะกู หมู่ที่ ๓	๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ - จนกว่าจะมีการเลือกตั้ง
๘	นายขจรกิจ อุ่นหมั่นกิจ	สมาชิก อบต.วังตะกู หมู่ที่ ๔	๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ - จนกว่าจะมีการเลือกตั้ง
๙	นายสุรินทร์ พิเชฐพิริยะ	สมาชิก อบต.วังตะกู หมู่ที่ ๔	๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ - จนกว่าจะมีการเลือกตั้ง
๑๐	นายสุทา เปี่ยมคล้า	สมาชิก อบต.วังตะกู หมู่ที่ ๕	๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ - จนกว่าจะมีการเลือกตั้ง
๑๑	นายอเนก ภูศรี	สมาชิก อบต.วังตะกู หมู่ที่ ๖	๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ - จนกว่าจะมีการเลือกตั้ง
๑๒	นายสมพงษ์ ถิรโสภี	สมาชิก อบต.วังตะกู หมู่ที่ ๖	๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ - จนกว่าจะมีการเลือกตั้ง
๑๓	นายวัฒนา จันระมาด	สมาชิก อบต.วังตะกู หมู่ที่ ๗	๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ - จนกว่าจะมีการเลือกตั้ง
๑๔	นายวันชัย ชิ้นฮะง้อ	สมาชิก อบต.วังตะกู หมู่ที่ ๗	๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ - จนกว่าจะมีการเลือกตั้ง
๑๕	นายอุดม รูปสูง	สมาชิก อบต.วังตะกู หมู่ที่ ๘	๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ - จนกว่าจะมีการเลือกตั้ง
๑๖	นายเอกลักษณ์ นวลรัตน์	สมาชิก อบต.วังตะกู หมู่ที่ ๘	๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ - จนกว่าจะมีการเลือกตั้ง
๑๗	พ.อ.อ.รณชัย แสงศรี	เลขานุการสภา อบต.วังตะกู	๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ - จนกว่าจะมีการเลือกตั้ง

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ระบบการบริหารงานของหน่วยงาน

★คณะผู้บริหาร★

★ ★ ★



นายมานพ เปี่ยมคล้า
นายก อบต.วังตะกู



นายลือชา เปี่ยมคล้า
เลขานุการนายก อบต.วังตะกู



นายสุรินทร์ ภูศรี
รองนายก อบต.วังตะกู



นายปะกฤษ รื่นรวย
รองนายก อบต.วังตะกู

★ฝ่ายนิติบัญญัติ★



นายวันชัย ชิ้นฮะง้อ
รองประธานสภา อบต.วังตะกู



นายสงคราม เสือกลิ่น
ประธานสภา อบต.วังตะกู



พ.อ.อ.รณชัยแสงศรี
เลขานุการสภา อบต.วังตะกู



นายสงคราม เสือกลิ่น
ส.อบต. หมู่ 1



ส.อบต. หมู่ 2



นายวิทยา ภูศรี
ส.อบต. หมู่ 3



นายขจรกิจ อุ่นหมั่นกิจ
ส.อบต. หมู่ 4



ส.อบต. หมู่ 5



นายเอนก ภูศรี
ส.อบต. หมู่ 6



นายวันชัย ชิ้นฮะง้อ
ส.อบต. หมู่ 7



นายอุดม รูปสูง
ส.อบต. หมู่ 8



นายครรชิต ยิ้มใจดี
ส.อบต. หมู่ 1



นายอนันต์ อาทร
ส.อบต. หมู่ 2



นายลออ รูปสูง
ส.อบต. หมู่ 3



นายสุรินทร์ พิเชฐพิริยะ
ส.อบต. หมู่ 4



นายสุทา เปี่ยมคล้า
ส.อบต. หมู่ 5



นายสมพงษ์ ถิรโสภี
ส.อบต. หมู่ 6

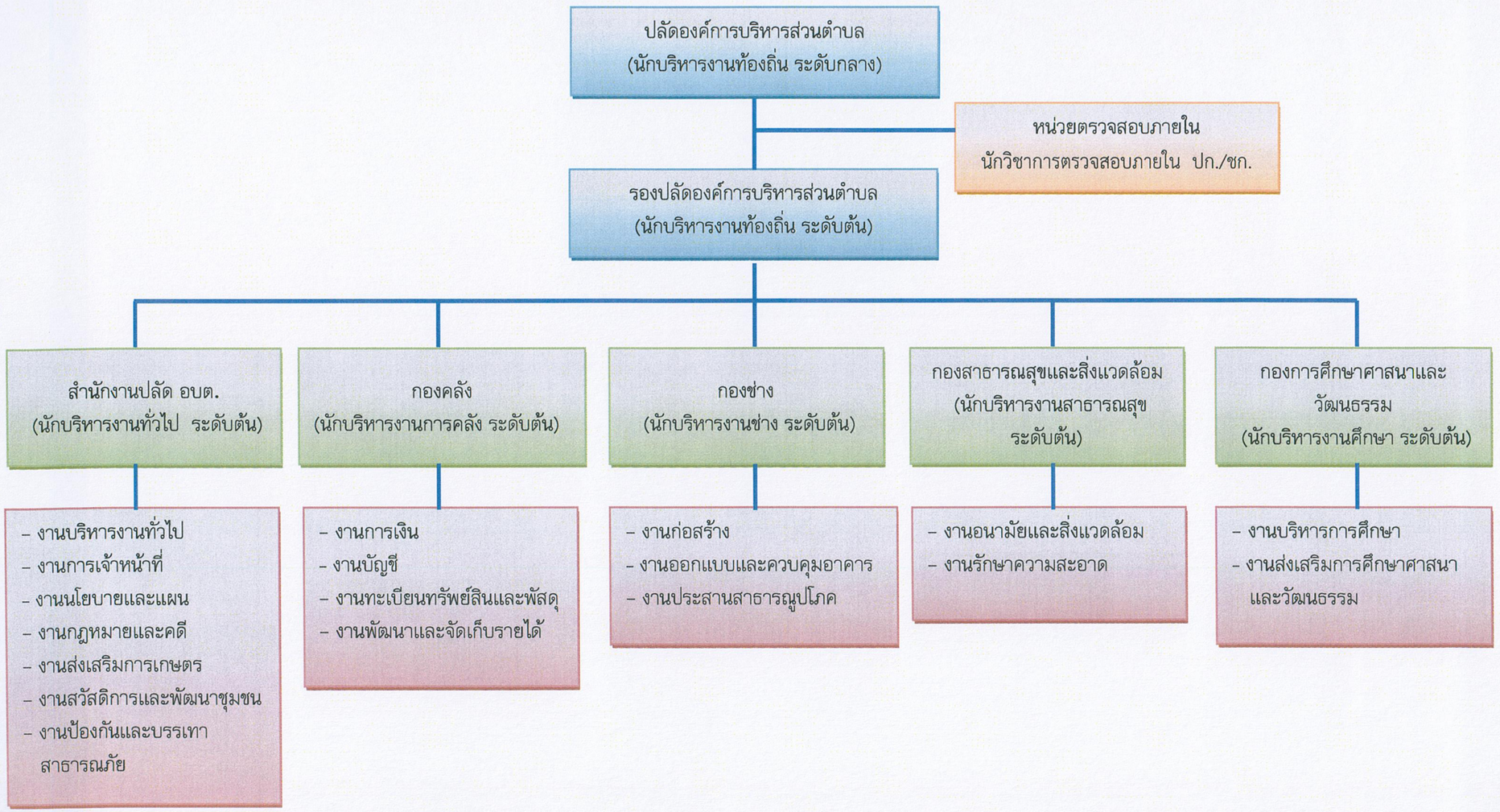


นายวัฒนา จันระมาด
ส.อบต. หมู่ 7

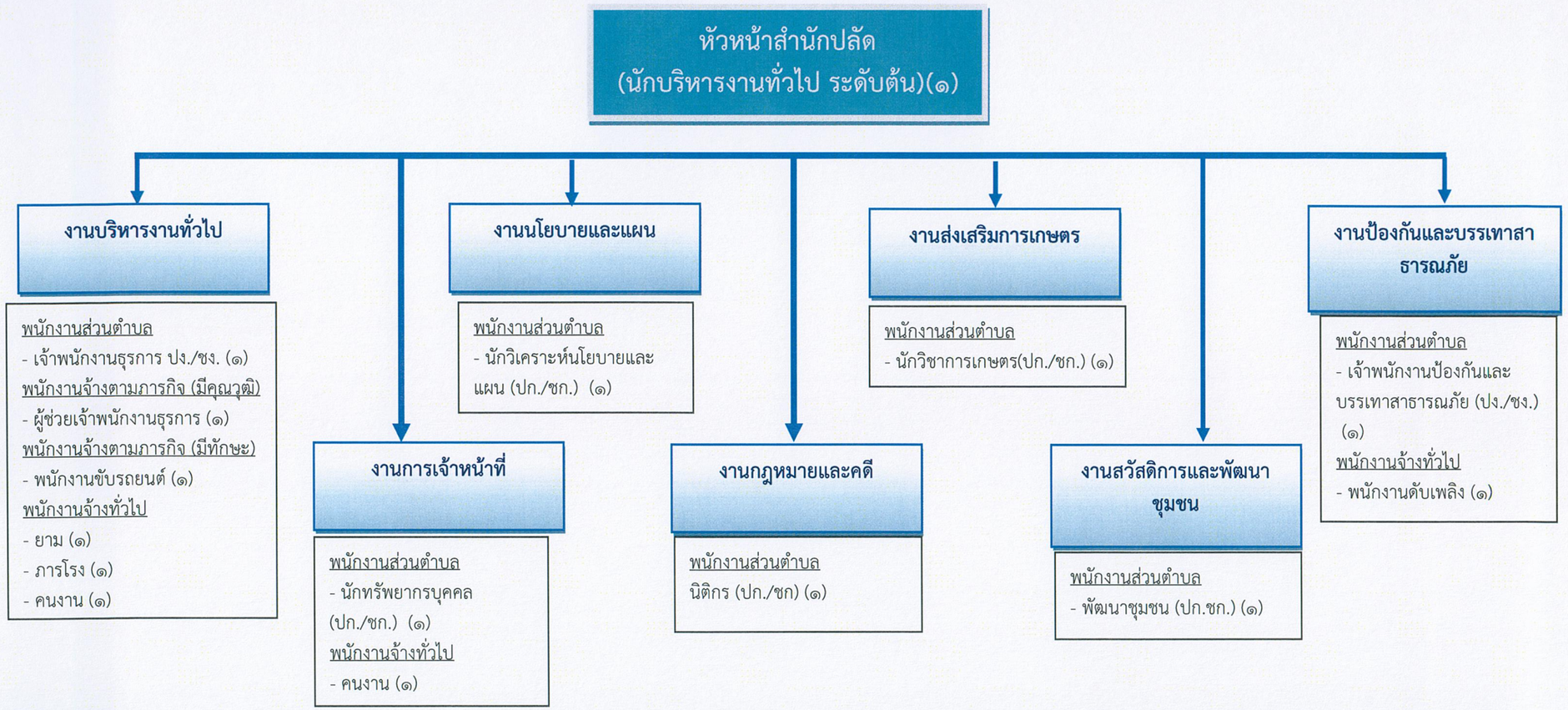


ส.อบต. หมู่ 8

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู

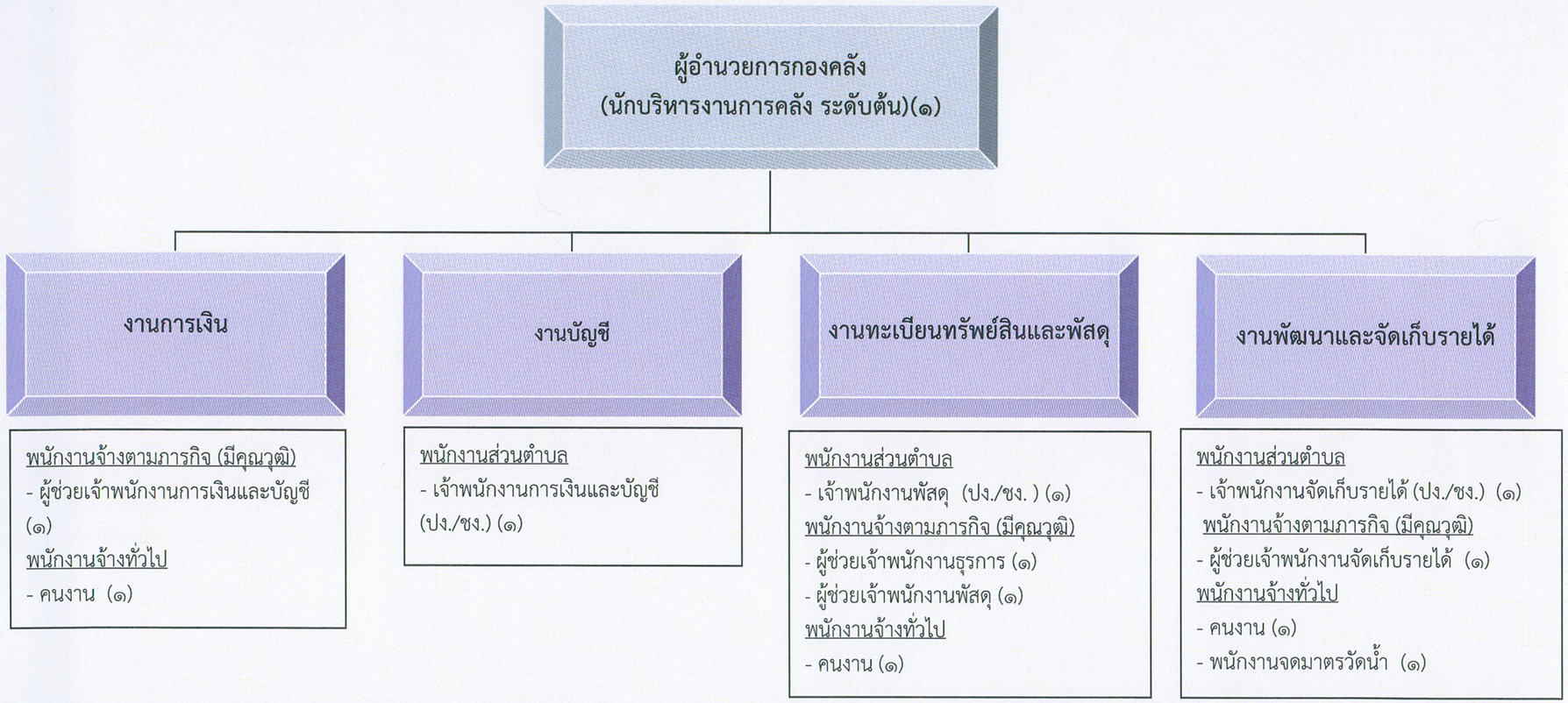


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนบลวังตะกู



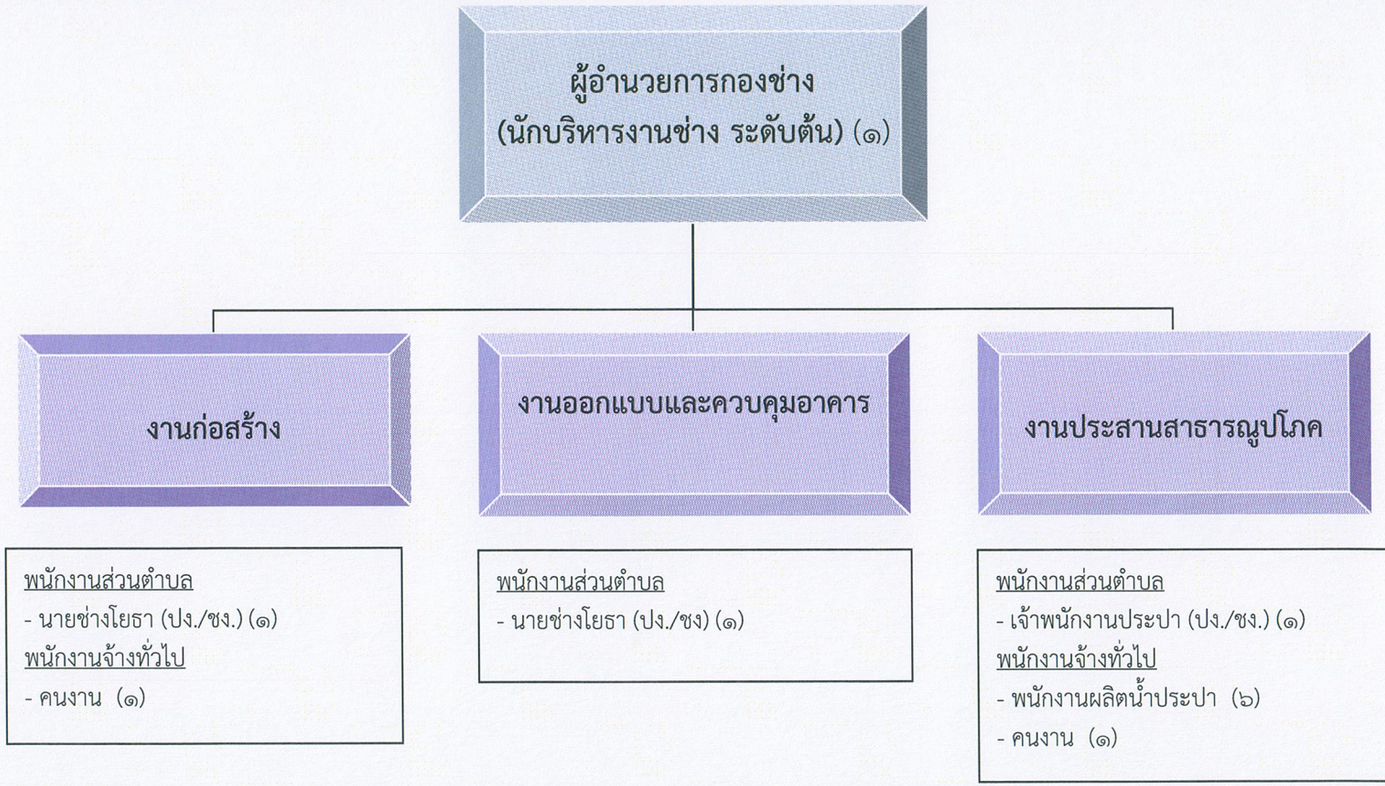
ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ปง.	ชง.	อว.	ปง./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ต้น	กลาง	สูง			ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน(คน)	-	๑	-	๑	-	4	-	-	1	1	-	-	๘	-	2	5

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู



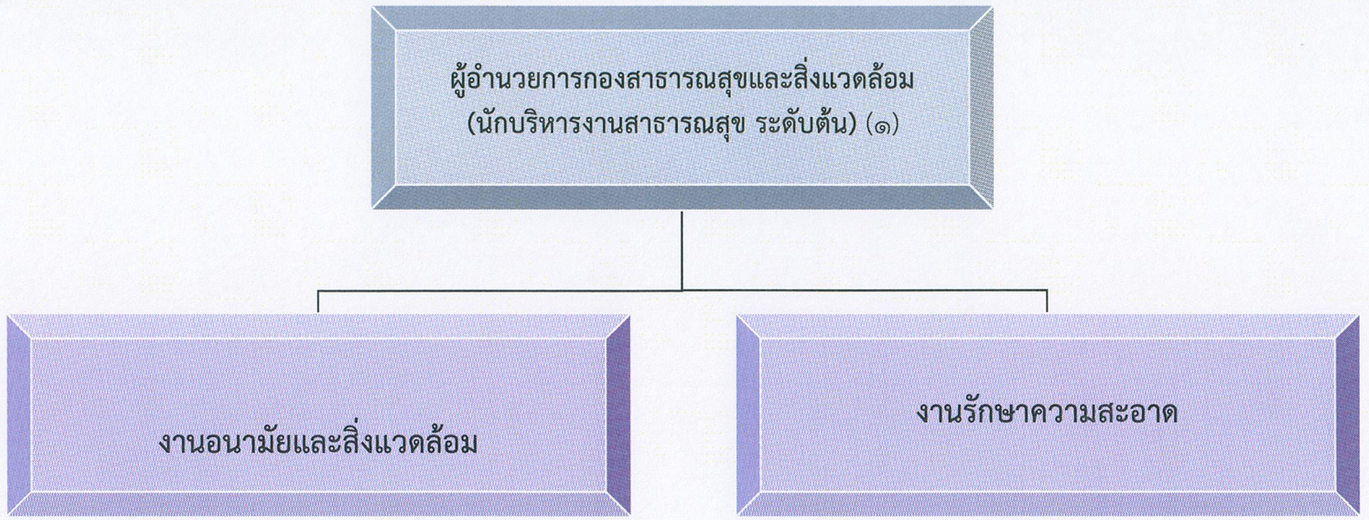
ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ปง.	ชง.	อว.	ปง./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง			ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน (คน)	-	2	-	1	-	-	-	-	1	-	-	4	-	4	4

โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ปง.	ชง.	อว.	ปง./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง			ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน (คน)	-	1	-	2	-	-	-	-	1	-	-	4	-	-	8

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ปง.	ชง.	อว.	ปง./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ต้น	กลาง	สูง			ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน (คน)	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	-	-	3	-	2	5

โครงสร้างของกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู

ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)(๑)

งานบริหารการศึกษา

พนักงานส่วนตำบล
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)

งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

พนักงานส่วนตำบล
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวังตะกู
- ครู ค.ศ.๑ (๓)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวังตะกู
- ผู้ดูแลเด็ก (๒)

พนักงานจ้างทั่วไป
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวังตะกู
- ภารโรง (๑)

ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			ครู ค.ศ.1	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ปง.	ชง.	อว.	ปง./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ต้น	กลาง	สูง				ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน (คน)	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	3 -	5	-	2	1

การวิเคราะห์ศักยภาพ (SWAT Analysis)

โดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู ได้วิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้สำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู ได้ตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามภารกิจหน้าที่ เกิดการบูรณาการและความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลได้อย่างรวดเร็ว องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู จึงได้กำหนดแนวทางในการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร เพื่อใช้สำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดนโยบาย

๒. มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรในองค์กรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

๓. มีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กร ได้รับความรู้ในด้านต่าง ๆ โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อีกทั้งยังให้บุคลากรได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานอื่น ๆ และเป็นการเปิดโลกทัศน์ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๔. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่อีกทั้งยังได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร และการยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๕. มีสถานที่ปฏิบัติงานที่เพียงพอ

๖. บุคลากรในหน่วยงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๗. มีช่องทางสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

๘. มีระบบกลไกสนับสนุนความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. บุคลากรบางส่วนยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบ และความกระตือรือร้นในการทำงาน

๒. บุคลากรในองค์กรมีปริมาณค่อนข้างมาก แต่การปฏิบัติภารกิจหน้าที่ยังไม่ค่อยบรรลุวัตถุประสงค์

๓. ขาดงบประมาณในการพัฒนาระบบสารสนเทศ

๔. ประชากรแฝงในพื้นที่

๕. การรวมกลุ่มของอาชีพมีเฉพาะโครงสร้าง แต่ยังขาดระบบการบริหารจัดการที่ดี

โอกาส (Opportunities)

๑. รัฐบาลกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒. รัฐบาลส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และมีการเชื่อมโยงเครือข่าย

๓. แนวคิดการบริหารราชการแบบบูรณาการและการปฏิรูประบบราชการทำให้เกิดประสิทธิภาพ

๔. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การจัดระเบียบสังคมและการทุจริตคอรัปชัน

๕. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นบางส่วน

อุปสรรค/ข้อจำกัด (Threats)

๑. นโยบายของรัฐบาลขาดความต่อเนื่องและชัดเจน

๒. การเมืองส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กร

๓. ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการตามแผน

๔. ราคาสินค้ามีการปรับขึ้นมาก มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตประจำวัน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากร

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร (Vision)

"องค์การบริหารส่วนตำบลวังตำบลวังตะกูเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ให้บริการสาธารณะโดยยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี ที่ทำให้องค์กรมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล"

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานภายในองค์กรและภายนอกองค์กรให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
๒. สร้างผู้นำที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
๓. พัฒนาขีดความสามารถและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
๔. ส่งเสริมให้สร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้สู่ชุมชน
๕. เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่ดีรับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม
๖. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เหมาะสมและเป็นธรรม

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส โดยยึดมั่นหลักการและเหตุผลสามารถบูรณาการองค์ความรู้ มีคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีความสามารถในการให้บริการประชาชน โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ตลอดจนเป็นหน่วยงานที่เผยแพร่และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้สู่ชุมชน
๓. ส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของประเทศ
๔. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกูสอดรับกับวิสัยทัศน์และพันธกิจในการบริหารบุคลากรดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพทั้งในส่วนของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่ง อยู่ในระดับที่ได้มาตรฐาน รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู ดังนี้

๑. วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับให้เป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
๓. สร้างและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กรทั้งภายในและภายนอก และเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๔. พัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจ
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพมีความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล
๗. พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรและแนวทางการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา
๑. วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๒ สร้างระบบกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความพร้อมทางด้านจิตใจและอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับให้เป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	๒.๑ สร้างระบบพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ๒.๒ ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีศักยภาพมีความเป็นผู้นำพร้อมขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร ๒.๓ สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร
๓. สร้างและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กรทั้งภายในและภายนอก และเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๓.๑ สนับสนุนการสร้างความร่วมมือด้านวิชาการ ศิลปวัฒนธรรม และด้านอื่นๆ กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ ๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปประชุม /ดูงาน/แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมในกลุ่มประเทศอาเซียน
๔. พัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔.๑ ส่งเสริมการพัฒนาฐานฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๔.๒ ส่งเสริมการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกัน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพมีความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ	๕.๑ สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๕.๒ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ๕.๓ สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ๕.๔ สร้างระบบกลไกในการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม ๕.๕ พัฒนารูปแบบสวัสดิการ/สิ่งจูงใจและกำหนดผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและผลงาน

จุดเน้นการขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนตำบลเข้าสู่ Happy Workplace



จุดเน้นการขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกูเข้าสู่ Happy Workplace

Happy Workplace	คือ องค์กรแห่งความสุข
Happy Body	คือ พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งทางกายและจิตใจ
Happy Heart	คือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันในที่ทำงาน เพื่อให้เกิดความรักใคร่ปรองดอง
Happy Society	คือ เน้นการช่วยเหลือสังคม การให้บริการประชาชน
Happy Relax	คือ เน้นกิจกรรมสร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลายความเหนื่อยล้าและความเครียดจากการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี
Happy Brain	คือ ส่งเสริมกิจกรรมการเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากร จัดให้มีการจัดการความรู้เพื่อนำไปพัฒนาตนเอง
Happy Soul	คือ เน้นกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากร
Happy Money	คือ มุ่งเน้นให้บุคลากรนำทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต
Happy Family	คือ เป็นการสร้างความรักความผูกพันในครอบครัวของบุคลากรเพื่อจะนำไปสู่การสร้างเสริมสุขภาพที่ดี
Happy Environment	คือ เน้นการพัฒนาอาคาร สถานที่ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และการบริการประชาชนในการติดต่อราชการ
Happy Information System	คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบ โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และการบริการประชาชนในการติดต่อราชการ

๕. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่มีความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจที่ชัดเจนมากที่สุด ซึ่งทำให้แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น บุคลากร หรือพนักงานส่วนตำบล จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะบุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ การเมือง โดยต้องอาศัยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการประชาชนทุก ๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. วัตถุประสงค์

๖.๑ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙

๒.๒ เพื่อให้คณะผู้บริหารรับทราบ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู

๗. ขอบเขต

ครอบคลุมการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากรการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู

๘. คำจำกัดความ

๓.๑ หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ หมายถึง หัวหน้างานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู หรือผู้ที่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานบุคลากร

๓.๒ หัวหน้าส่วนราชการ หมายถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู

๓.๓ คณะกรรมการ หมายถึง คณะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำเนินการรับผิดชอบจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

๙. เป้าหมาย

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน

๑๐. งบประมาณ

ใช้งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณ

๑๑. ผู้รับผิดชอบ

๖.๑ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู

๖.๒ บุคลากรผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่

๖.๒.๑ สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

๖.๒.๒ วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

๖.๒.๓ เสนอแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย

๖.๒.๔ แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย

๖.๒.๕ แจ้งผลการพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๖.๒.๖ จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

๖.๒.๗ เสนอรายงานผลการดำเนินตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และผลการประเมิน

๑๒.ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

รายละเอียด	ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
๑. สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - พนักงานทุกคน
๒. วิเคราะห์ปัญหา และข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - คณะกรรมการ - หัวหน้าส่วนราชการ
๓. พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงาน หรือส่วนราชการภายใน จุดใดที่ต้องมีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ
๔. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ
๕. จัดส่งบุคคลไปอบรม และจัดทำเอกสารการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	- หัวหน้าส่วนราชการ - พนักงานทุกคน
๖. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมา	- หัวหน้าส่วนราชการ
๗. จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	- หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
๘. ประเมินผล	- หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณและที่มา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	การฝึกอบรมและสัมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ ของ อบต.)	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่องต่างๆ	สำนักงานปลัด อบต.
๒	การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่หน่วยงานอื่นจัด	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่หลักสูตรกำหนด (งบประมาณ ของ อบต.)	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่องต่างๆ	ทุกส่วนราชการ
๓	การศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ ของ อบต.)	เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์	สำนักงานปลัด อบต.
๔	ส่งเสริมการศึกษาต่อ	อย่างน้อยปีละ ๒ คน	ตามที่หลักสูตรกำหนด - ปริญญาตรี ปีละ ๓๓,๐๐๐.- บาท - ปริญญาโท ปีละ ๖๐,๐๐๐.- บาท	เพื่อให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น	สำนักงานปลัด อบต. ทุกส่วนราชการ
๕	การประชุมประจำเดือน	อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	-	เพื่อติดตามความเคลื่อนไหวในการทำงาน	ทุกส่วนราชการ
๖	การจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อการบริหารงาน อบต.	แล้วแต่ความจำเป็น	งบประมาณของ อบต.	เพื่อให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
๗	การฝึกทดลองการปฏิบัติงาน (สำหรับเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่)	เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่	-	เพื่อทดสอบความสามารถในการทำงานเบื้องต้น	บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในหน้าที่
๘	การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (สำหรับเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่)	เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่	-	เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ