

เอกสารแนบท้ายรายงานผลการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
 ตารางสรุปโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
 ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานส่วนตำบล			
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน			
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมายที่ได้
๑	โครงการพัฒนาทักษะและความรู้ประจำสายงานของพนักงานส่วนตำบล	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม ข้าราชการ ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง ทุกคน	เชิงปริมาณ - พนักงานส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาในสายงานร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - พนักงานส่วนตำบล ได้ใช้สมรรถนะและความรู้ในการปฏิบัติงาน เชิงประโยชน์ - นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลักให้กับพนักงานส่วนตำบล	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม ข้าราชการและพนักงานจ้าง ทั้งหมด	เชิงปริมาณ - พนักงานส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาในสมรรถนะหลัก ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - พนักงานส่วนตำบล ได้ใช้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม เชิงประโยชน์ - นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐
๓	ส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานของแต่ละสายงาน	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม ข้าราชการ และข้าราชการครู ที่มีจำนวน ๑๖ สายงาน (ส่งเข้าอบรม ๑๔ สายงาน)	เชิงปริมาณ - พนักงานส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาในสายงานร้อยละ ๘๗.๕ เชิงคุณภาพ - พนักงานส่วนตำบล ได้ใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน เชิงประโยชน์ - นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานส่วนตำบล			
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน			
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมายที่ได้
๔	โครงการปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ ไม่มีพนักงานใหม่	เชิงปริมาณ - พนักงานส่วนตำบล ที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - พนักงานส่วนตำบล ที่บรรจุใหม่ได้เข้าใจระบบงาน เชิงประโยชน์ - นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน -ไม่ได้จัดกิจกรรม-
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน			
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมายที่ได้
๑	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้พนักงานส่วนตำบล	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม ข้าราชการ ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง ทั้งหมด	๑. มีการประชาสัมพันธ์ ๒. ส่งเข้าอบรมเรื่องความก้าวหน้า
๒	จัดทำฐานข้อมูลการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม ข้าราชการ ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง ทั้งหมด	เชิงปริมาณ - มีการบันทึกข้อมูลอย่างครบถ้วน - มีการสำรวจความต้องการ - มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการมาประกอบการจัดฝึกอบรม เชิงคุณภาพ - มีการบันทึกข้อมูลอย่างถูกต้อง เชิงประโยชน์ - สามารถนำฐานข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลครั้งต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานส่วนตำบล			
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานทุกระดับ			
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมายที่ได้
๑	กิจกรรมตรวจสอบภาพประจำปี	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	- เข้าร่วมการทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมจำนวน ๑๐ คน
๒	กิจกรรม ๕ ส.	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม ข้าราชการและพนักงานจ้างทั้งหมด	เชิงปริมาณ - พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมกิจกรรม ๕ ส. ภายในและสำนักงาน ร้อยละ ๙๐ ร่วมกิจกรรมรวมถึงกับอาสา/ประชาชน - พนักงานร่วมกับอาสา/ประชาชนออกทำความสะอาดชุมชน เชิงคุณภาพ - หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - สร้างความสามัคคี และปลูกจิตสำนึกที่ดี - ความเป็นจิตอาสา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนดี			
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี			
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมายที่ได้
๑	โครงการให้ความรู้และฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน ให้กับพนักงานส่วนตำบล	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม ข้าราชการและพนักงานจ้างทั้งหมด	เชิงปริมาณ - มีโครงการให้ความรู้แก่พนักงานส่วนตำบลด้านคุณธรรมจริยธรรม ในโครงการพัฒนาศักยภาพ - มีการเผยแพร่ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม เชิงคุณภาพ - พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เชิงประโยชน์ - เป็นค่านิยมที่ดีต่อพนักงานส่วนตำบลและองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนดี			
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี			
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมายที่ได้
๒	มาตรการส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต	ร้อยละผู้ได้รับการส่งเสริมการต่อต้านการทุจริต ข้าราชการและพนักงานจ้างทั้งหมด	เชิงปริมาณ - พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมด้านต้านการทุจริต ในโครงการพัฒนาศักยภาพ - การร่วมตอบแบบสอบถาม ITA เชิงคุณภาพ - พนักงานร่วมมือกันต่อต้านการทุจริต เชิงประโยชน์ - ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
๓	การจัดกิจกรรมหรือโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรมจริยธรรม ธรรมมาภิบาล ที่มุ่งเน้นให้พนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมและนำมาปฏิบัติเป็นแบบอย่าง	ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ ข้าราชการและพนักงานจ้างทั้งหมด	เชิงปริมาณ - พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมโครงการให้ความรู้ - ได้ร่วมกิจกรรมจิตอาสาต่างๆ เชิงคุณภาพ - พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีพนักงานส่วนตำบลที่มีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี
๔	จัดทำคู่มือการให้บริการและปรับปรุงศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชนต่อองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวนคู่มือที่ต้องจัดทำ	เชิงปริมาณ -ไม่ได้จัดทำเนิการ-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนดี			
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน			
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย
๑	กิจกรรมมาตรการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล	ร้อยละความพึงพอใจ	เชิงปริมาณ - พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติตามมาตรการ - การร่วมตอบแบบสอบถาม ITA - การลงข้อมูลจัดซื้อจัดจ้างผ่านระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต			
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย
๑	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม ผู้บริหาร และหัวหน้างาน	เชิงปริมาณ - รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการ ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - ผู้บริหารที่มีภาวะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน			
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย
๑	โครงการปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวลดภาวะโลกร้อนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	เชิงปริมาณ - จัดกิจกรรมทุกวันสำคัญตามหนังสือสั่งการ เชิงคุณภาพ - เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ เชิงประโยชน์ - เพิ่มพื้นที่สีเขียวและสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา			
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน			
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย
๑	กิจกรรมเทคนิคการสอนงานและสร้างระบบพี่เลี้ยงในองค์กร ในงานการเจ้าหน้าที่	ร้อยละความพึงพอใจที่ได้รับจากกิจกรรม	-ไม่ได้ดำเนินการ-
๒	จัดทำคู่มือ กฎระเบียบการปฏิบัติราชการในสายงานของตนเพื่อเผยแพร่ให้กับพนักงานส่วนตำบลในสังกัด	จัดทำตามตำแหน่งงาน	-ไม่ได้ดำเนินการ-

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน			
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย
๑	การจั ด ประ ชุม ประจำเดือน และ นำ เสน อ ผล การ ปฏิบัติงานประจำเดือนของส่วนราชการ	ร้อยละของการเข้าร่วมประชุมประจำเดือน	เชิงปริมาณ - พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมประจำเดือน ร้อยละ ๙๐ - มีการประชุม จำนวน ๖ ครั้ง
๒	โครงการจัดการความรู้ของหน่วยงาน (KM)	ร้อยละความสำเร็จ	-ไม่ได้จัดกิจกรรม-
๓	โครงการหรือกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - กิจกรรม ๕ ส. - กิจกรรมปลูกต้นไม้ - กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ เชิงคุณภาพ - พนักงานส่วนตำบล ร้อยละ ๙๐ มีความพึงพอใจในกิจกรรม เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเข้ารับการฝึกอบรมของกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ โดยได้พิจารณาบุคลากรในทุกระดับ ทั้ง คณะผู้บริหาร สภากองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ โดยจำแนกออกเป็นส่วนราชการ ดังนี้ ✓ = ได้รับการอบรม ✗ = ไม่ได้รับการอบรม

❖ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกอบด้วย

- ✓ ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- ✓ ๒. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- ✓ ๓. เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

❖ สภากองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกอบด้วย

- ✓ ๑. ประธานสภากองค์การบริหารส่วนตำบล
- ✓ ๒. รองประธานสภากองค์การบริหารส่วนตำบล
- ✓ ๓. เลขานุการสภากองค์การบริหารส่วนตำบล
- ✓ ๔. สมาชิกสภากองค์การบริหารส่วนตำบล

❖ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกอบด้วย

- ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น = ๒ ✓ = ๑
- ๒. นักบริหารงานทั่วไป = ๑ ✓
- ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน = ๑ ✓
- ๔. นักทรัพยากรบุคคล = ๑ ✓
- ๕. เจ้าพนักงานธุรการ = ๑ ✓

❖ กองคลัง

ประกอบด้วย

- ๑. นักบริหารงานการคลัง = ๑ ✓
- ๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี = ๑ ตำแหน่งว่าง ✗
- ๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ = ๑ ✓
- ๔. เจ้าพนักงานพัสดุ = ๑ ✓
- ๕. เจ้าพนักงานธุรการ = ๑ ✓

❖ กองช่าง

ประกอบด้วย

- ๑. นักบริหารงานช่าง = ๑ ✓
- ๒. นายช่างโยธา = ๑ ✓
- ๓. วิศวกร = ๑ ตำแหน่งว่าง ✗

❖ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ประกอบด้วย

๑. นักบริหารงานการศึกษา = ๑ ตำแหน่งว่าง
๒. นักวิชาการศึกษา = ๑ ✓
๓. ครู = ๖ ✓
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี = ๑ ตำแหน่งว่าง

❖ กองสวัสดิการสังคม

ประกอบด้วย

๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม = ๑ ตำแหน่งว่าง
๒. นักพัฒนาชุมชน = ๑ ✓

❖ พนักงานจ้างตามภารกิจ

ประกอบด้วย

๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน = ๑ ✓
๒. ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ = ๑ ✓
๓. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน = ๑ ✓
๔. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา = ๑ ✓
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี = ๒ ✓
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ = ๑ ✓
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ = ๑ ✓
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ = ๔ ✓
๑๑. ผู้ดูแลเด็ก = ๗ ✓

พนักงานจ้างทั่วไป

ประกอบด้วย

๑. คนงานทั่วไป = ๒ ✓
๒. คนครัว = ๑ ✓
๓. นักการภารโรง = ๑ ✓
๔. ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย = ๔ ✓

รวม พนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลัง = ๒๑ อัตรာ = ๑๖ สายงาน
ข้าราชการครู = ๗ อัตรာ
พนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลัง = ๒๔ อัตรာ

สรุปผลการพัฒนาศักยภาพ

- การฝึกอบรมโดยหน่วยงานเป็นผู้จัด จำนวน ๑ ครั้ง
 - มีผู้เข้าอบรมครบ (ตามเอกสารรายงานการจัดโครงการ)
- การส่งตรวจสุขภาพประจำปี จำนวน ๑ ครั้ง
 - มีผู้ได้รับการตรวจสุขภาพ จำนวน ๑๐ คน
- การส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรม
 - มีพนักงานส่วนตำบลไปอบรม จำนวน ๑๗ ครั้ง

สรุปปัญหาและอุปสรรค

๑. การฝึกอบรมที่หน่วยงานจัดเอง
 - ๑.๑ ข้อจำกัดด้านเวลา
 - ๑.๒ ด้านสถานที่ไม่เพียงพอ
 - ๑.๓ ด้านเจ้าหน้าที่ ไม่มีผู้ดูแลในการจัดการพัฒนาโดยตรง
๒. การขอไปอบรมกับสถาบันภายนอก
 - ๒.๑ ยังขาดบันทึกขออนุญาต หรือทำแบบไม่ถูกต้องไม่สอดคล้อง
 - ๒.๒ การรายงานผลไม่ครบทุกคน
 - ๒.๓ ไม่มีข้อมูลรายงานผลว่าได้นำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์เกี่ยวกับงาน
 - ๒.๔ ไม่มีการประชาสัมพันธ์หรือถ่ายทอดองค์ความรู้
๓. ขาดเจ้าหน้าที่ด้านงานพัฒนาองค์ความรู้

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรเพิ่มบุคลากรในการจัดการพัฒนาโดยตรง
๒. จัดทำแบบฟอร์มในการฝึกอบรมโดยเฉพาะ
๓. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและสร้างจุดศูนย์กลางในด้านพัฒนาศักยภาพ