

แผนการพัฒนาศูนย์บุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566



องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย
อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ และคำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2545 ดำเนินการ รวมทั้ง ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการเมือง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	1
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	2
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	3
บทที่ 2 : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	6
บทที่ 3 : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	8
- นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล	10
บทที่ 4 : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- การวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม	12
- วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	13
บทที่ 5 : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564-2566	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564-2566	16
บทที่ 6 : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	18
- วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย	20
บทที่ 7 : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	24
บทที่ 8 : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	26
- บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	28

ภาคผนวก

1. ประกาศใช้แผนการพัฒนาบุคลากร
2. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ
3. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ

แผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย อำเภอกงเต็ง จังหวัดเชียงราย

บทที่ 1

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2545 ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ 258 - 295 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

1.2 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2545 ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ 269 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

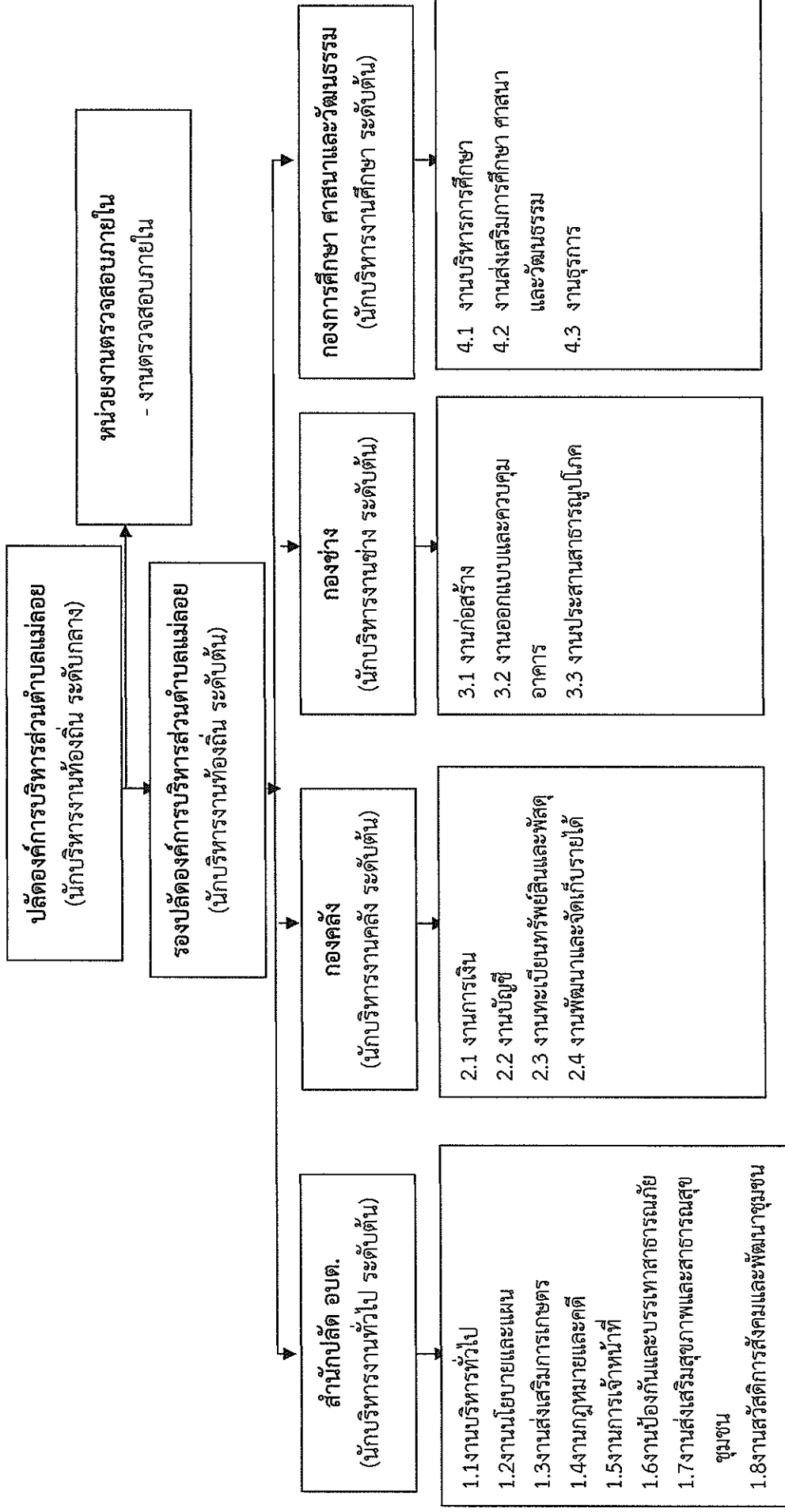
ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย จึงได้หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

2. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ไว้ ดังนี้

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของการบริหารส่วนตำบลแม่ลอย



3. อัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ชื่อ ตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
1	12-3-00-1101-001	นายเนพล บังเงิน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
2	12-3-00-1101-002	น.ส.อนุสร วิชัยเนตร	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล							
3	12-3-01-2101-001	นายพลกร ณะกาคำแหลง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
4	12-3-01-3101-001	นางอัญชุลี หมื่นคำ	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
5	12-3-01-3102-001	น.ส.อุไรภัทร์ ท้าวอง	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	
6	12-3-01-3103-001	นายอำนาจ โชติศิริฤกษ์กุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	
7	12-3-01-3401-001	น.ส.จุฑาเดือน ยอดสาร	นักวิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ชำนาญการ	
8	12-3-01-3801-001	นางรุ่งทิพย์ สง	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	
9	-	นายสุภา มาหาญ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 62 - 30 ก.ย. 63 (ยังมีภารกิจที่จะต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ 64) คงตำแหน่งไว้
10	-	นายถาวร พุดหวาน	คนงาน	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 62 - 30 ก.ย. 63 (ยังมีภารกิจที่จะต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ 64) คงตำแหน่งไว้
กองคลัง							
11	12-3-04-2102-001	นายวิลิน หินใหญ่	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
12	12-3-04-3201-001	น.ส.นันทพร บุรีวัน	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	
13	12-3-04-3202-001	-	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	ว่าง กำลังสรรหา
14	12-3-04-3204-001	น.ส.พรพรรณ นันตธรัตน์	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชำนาญการ	
15	12-3-04-4201-001	นางนพมาศ ชินายศ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
16	-	นายก้องฟ้า คำกัญจน	คนงาน	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 62 - 30 ก.ย. 63(ยังมีภารกิจที่จะต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ 64) คงตำแหน่งไว้

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ชื่อ ตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม							
16	12-3-08-2107-001	น.ส. จงดี อินตะนนท์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
17	12-3-08-4101-001	น.ส.กุลรัตน์ วรรณชัย	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
18	12-3-08-3803-001	-	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	ว่าง กำลังสรรหา
19	12-3-08-2204-428	นางจุฑารัตน์ มูลชัย	ครู	ครู	ครู	คศ.2	
20	12-3-08-2204-427	นางแจ่มจันทร์ ตีปกรณ์	ครู	ครู	ครู	คศ.2	
21	12-3-08-2204-429	นางวรรณไพบูลย์	ครู	ครู	ครู	คศ.1	
22	-	นางน้อย ไจวรรณ	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 60 - 30 ก.ย. 61 (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ 63) คงตำแหน่งไว้
23	-	นางอำนาจ แปงหมื่น	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 60 - 30 ก.ย. 61 (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ 63) คงตำแหน่งไว้
24	-	น.ส.จันทร์ฉาย คำมูล	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 60 - 30 ก.ย. 61 (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ 63) คงตำแหน่งไว้

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสถานงาน/ชื่อ ตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
กองช่าง							
25	12-3-05-2103-001	นายเมธี แสงศรี	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
26	12-3-05-4701-001	-	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	ว่าง กำลังสรรหา
27	12-3-05-4701-002	-	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	ว่าง กำลังสรรหา
28	12-3-05-4706-001	-	นายช่างไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	ว่าง กำลังสรรหา
29	-	น.ส.ปริญภรณ์ ปันสาร	คนงาน	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 63 - 30 ก.ย. 63(ยังมีภารกิจที่จะต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ 64) คง ตำแหน่งไว้
หน่วยงานตรวจสอบภายใน							
30	12-3-12-3205-001	นายชนมวิศิษฐ์ คำรักษ์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	

บทที่ 2

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

1. วัตถุประสงค์

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

2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

5. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

6. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

8. เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. เป้าหมาย

1. เป้าหมายเชิงปริมาณ

1. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ทุกคน

2. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

2.เป้าหมายเชิงคุณภาพ

1. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
2. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ 3

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พนักงานส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์ เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาศูนย์ในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา 3 ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยนั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ 2 การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม

- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็น การตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคู

ขั้นตอนที่ 4 ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่าองค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ถึง 4 มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ 6 จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรนั้น ประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 7 ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรณัน เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ และกำลังใจที่ดีเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบาย และกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

1.นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

1. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ปี พ.ศ.2564 - 2566
2. จัดทำสมรรถนะ และนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนากุศลกรณัน และการบริหารผลตอบแทน
3. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
4. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
5. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

2. นโยบายด้านการพัฒนากุศลกรณัน

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคคลในองค์กร

กลยุทธ์

1. จัดการแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
3. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
4. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย
5. พัฒนาการจัดการด้านความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอด ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

3. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
3. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรับรองการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรับรองการพัฒนาในระบบในอนาคต
4. นโยบายด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

1. ปรับปรุงระบบจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
4. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
5. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ คือ

4.1 การวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม

การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องทำเป็นอันดับแรก ก่อนที่จะมีการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม เนื่องจากปัญหาที่พบในองค์การมีหลากหลายประการซึ่งบางปัญหาไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมทั้งหมด เว้นแต่ปัญหาที่เกิดจากการที่พนักงานขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมต้องพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์การ การวิเคราะห์บุคคล และการวิเคราะห์งาน โดยสิ่งที่ได้จากการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม ได้แก่ คุณลักษณะของผู้ที่ต้องเข้ารับการฝึกอบรม เนื้อหา รูปแบบ ความถี่ และวิธีการประเมินผล ซึ่งผลที่ได้เหล่านี้มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผนการฝึกอบรมให้เหมาะสมต่อกลยุทธ์ขององค์กรและพนักงานมากที่สุด

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติของตน อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้ก่อนการฝึกอบรมทุกครั้งจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์และประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม เนื่องจากความจำเป็นในการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ว่าควรต้องดำเนินการในด้านใดและดำเนินการฝึกอบรมอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้น

ความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้น มีความเกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ผลของการปฏิบัติงานจริง ไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่องค์การได้คาดหวังไว้ อันเป็นผลมาจากการที่บุคคลนั้นบกพร่องในเรื่องของความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ หรือทัศนคติ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม

จากการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม ของงานการเจ้าหน้าที่เพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถวิเคราะห์และสรุปเรียงตามความต้องการได้ ดังนี้

- 1) ด้านทักษะทางวิชาชีพตามหน้าที่ของตน เพื่อสั่งสมความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่

และศึกษาระเบียบกฎหมาย หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่

- 2) การอบรมด้านสารสนเทศระบบโปรแกรมเฉพาะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถใช้โปรแกรมได้อย่างสมบูรณ์ ตลอดจนสามารถแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาโปรแกรมได้

3) การฝึกอบรมด้านทักษะในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความทันสมัย ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว สามารถใช้ทรัพยากรสื่อเทคโนโลยีที่อยู่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

3) อบรมด้านทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ซึ่งในสังคมโลกปัจจุบันมี

การติดต่อสื่อสารกันอย่างรวดเร็วผ่านระบบคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต การเรียนรู้ภาษา ต่างประเทศจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในชีวิตประจำวัน เนื่องจากเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดต่อสื่อสาร การ ศึกษา การแสวงหาความรู้ การประกอบอาชีพ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมและวิถีทัศน์ของชุมชนโลก

4) อบรมด้านการให้บริการ การให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น

การบริการที่ดีผู้รับบริการจะได้รับความประทับใจและเกิดความชื่นชมองค์กร อันเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรเบื้องหลังความสำเร็จของทุกงาน มักจะมีงานบริการเป็นเครื่องมือในการสนับสนุน ไม่ว่าจะเป็งาน ประชาสัมพันธ์งานบริการวิชาการต่างๆ ตลอดจนทั้งความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจจากเจ้าหน้าที่ทุกระดับซึ่งจะต้องช่วยกันขับเคลื่อนพัฒนางานบริการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

4.2 วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

- การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่
- การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงรายหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
- การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน
- การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม
- การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
-

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกติการะเบียบ กฎหมาย มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานบริหารท้องถิ่นมานาน สามารถแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

2. สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไข ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี
3. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาท อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการ ส่วน ร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน
4. มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนางบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลังภายใต้ ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในตำบล คือประชาคม สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ส่วนราชการอำเภอ จังหวัด ทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด
5. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกันโดยมี วัตถุประสงค์ของงาน ลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็น ระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้ระเบียบกฎหมายที่กำหนด

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W)

1. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือ พัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้าน การวินิจฉัยข้อ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีการเข้าใจในสาระสำคัญ การตีความขาดความชัดเจน ซึ่งอาจ ทำให้เกิดปัญหาในระบบการทำงาน และการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือมากเกินไป อันอาจส่งผลให้ขาดความรอบคอบ ได้
2. การบริหารจัดการ ขาดแคลนเทคโนโลยีเครื่องมือเครื่องใช้ ระบบสารสนเทศล้าสมัย บุคลากรใช้ ประโยชน์จากเครื่องมือเครื่องใช้ไม่คุ้มค่า
3. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการ ทำงานภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานให้น่าอยู่ สะอาด เรียบร้อยไม่รกรุงรัง ควรส่งเสริมการแบ่งสัดส่วน อย่างเหมาะสม โดยใช้หลัก 5ส ในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการให้บริการครบวงจร One Stop Service การสอดส่องดูแลเกี่ยวกับข้อห้ามในลักษณะผิดกฎหมาย ผิดศีลธรรม ผิดระเบียบวินัยใน สถานที่ราชการ โดยเฉพาะการสร้างตัวอย่างที่ดีจากผู้นำและการควบคุมที่เข้มงวด

ปัจจัยภายนอก

1. ด้านการเมือง

ภาพรวมด้านการเมืองการปกครองและสภาวะทางการเมืองของตำบลแม่ลอย ประชาชน ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ติดตามและสนใจในกระบวนการทางการเมืองทั้งในรูปแบบของการเมืองท้องถิ่นและ การเมืองระดับประเทศ จึงทำให้มีกระบวนการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยเป็น ระยะ นักการเมืองท้องถิ่นมีการรวมตัวและประสานงานกันมากขึ้น ทำให้เป้าหมายการพัฒนามุ่งไปสู่ชุมชน ของตนเองและภาพรวมของตำบลเป็นหลัก สำหรับในระบบสภาท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แม่ลอยทุกคนมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการพัฒนาระดับหนึ่ง ทำให้การพัฒนาในทุกๆ ด้านที่ผู้นำ ท้องถิ่นผลักดันปรากฏผล ซึ่งล้วนมีพื้นฐานจากการพัฒนาต่อยอดกระบวนการพัฒนาของแต่ละชุมชน

2. ด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยเป็นพื้นที่เกษตรกรรม มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจเกี่ยวกับการค้าขายพืชผลทางการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ แต่ยังคงขาดการรวมตัวเป็นกลุ่ม หรือองค์กร ซึ่งเป็นไปในลักษณะปัจเจกชนนิยม ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรค่อนข้างยาก แม้มีการจัดตั้งกลุ่มหลากหลายกลุ่มแต่ไม่มีความยั่งยืน

3. ด้านสังคมและเทคโนโลยี

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีสภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมกับการพัฒนาทุกๆ ด้าน ผู้นำชุมชนมีนโยบายส่งเสริมให้มีสถานศึกษา ศาสนสถาน โรงเรียน มีระบบสาธารณสุขปลอดภัยครบถ้วน แม้จะมีแนวโน้มในการพัฒนาไปสู่การเป็นชุมชนเมือง แต่สังคมส่วนใหญ่ยังเป็นสังคมชนบท มีระบบครอบครัวขนาดใหญ่ มีความผูกพันรักใคร่ สามัคคีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอ

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O)

จากผลการวิเคราะห์การพัฒนาของจังหวัดเชียงราย ที่ได้ถูกกำหนดไว้เป็นพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ทั้งยังมีแหล่งท่องเที่ยว แหล่งอนุรักษ์ที่สำคัญ มีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีการสร้างเครือข่ายถนน และสาธารณสุขปลอดภัยต่าง ๆ ไว้รองรับการคมนาคม

1. ทำให้มีการซื้อขายที่ดินมากขึ้น ส่วนหนึ่งเพื่อก่อสร้างอสังหาริมทรัพย์ ส่วนหนึ่งซื้อหาไว้เก็งกำไรในอนาคต เนื่องจากมีกลุ่มทุนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศให้ความสนใจในการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษและเขตพื้นที่ใกล้เคียงมากขึ้น
2. มีสถานศึกษา สถานพยาบาล การสาธารณสุขปลอดภัย และการคมนาคมที่ดี มีทั้งความเป็นชุมชนและชนบท มีการขยายตัวของชุมชนมากขึ้น
3. เป็นจุดผ่านไปยังแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของอำเภอ และจังหวัดเชียงราย ทำให้มีการเดินทางเข้าสู่ตำบล นักท่องเที่ยวสามารถสร้างกระแสการพัฒนาได้ดีหากมีการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นที่ต้องพัฒนา

1. ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
2. ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
3. บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
4. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
5. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
6. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
7. พัฒนาการกระจายอำนาจ
8. พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

บทที่ 5

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564-2566

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนาคูบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาคูบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพ มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่

พันธกิจ

1. พัฒนาคูบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
2. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย
3. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
4. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ประจำปีงบประมาณ 2564-2566

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ

กลยุทธ์การบริหาร : พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ

เป้าประสงค์ : พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะหลักของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด : ร้อยละของข้าราชการทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามภารกิจของหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคูบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน

กลยุทธ์การบริหาร : เสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีและคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย : บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยในการปฏิบัติงานและเข้าถึงประชาชน

ตัวชี้วัด : ร้อยละของข้าราชการทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย

กลยุทธ์การบริหาร : พัฒนาให้ความรู้ความเป็นผู้นำ ในทุกระดับ

เป้าหมาย : บุคลากรทุกระดับ ได้รับการพัฒนาให้ความรู้อย่างต่อเนื่องให้สามารถเป็นผู้นำในการผลักดันหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด : ร้อยละของข้าราชการทุกระดับที่ได้รับการเรียนรู้และพัฒนาความเป็นผู้นำ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน ทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

กลยุทธ์การบริหาร : พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเหมาะสมแก่ข้าราชการ

เป้าหมาย : ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลของชีวิต มีจิตสำนึก และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัด : ร้อยละของความพึงพอใจของข้าราชการทุกระดับต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

ตารางแสดงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล เป้าประสงค์และตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1.ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ	พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ	พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะหลักของหน่วยงาน	ร้อยละของข้าราชการทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามภารกิจของหน่วยงาน
2.ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน	เสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีและคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยในการปฏิบัติงานและเข้าถึงประชาชน	ร้อยละของข้าราชการทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
3.ยุทธศาสตร์	พัฒนาให้ความรู้ความเป็นผู้นำในทุกระดับ	บุคลากรทุกระดับ ได้รับการพัฒนาให้ความรู้อย่างต่อเนื่องให้สามารถ เป็นผู้นำในการผลักดันหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของข้าราชการทุกระดับที่ได้รับการเรียนรู้และพัฒนาความเป็นผู้นำ
4.ยุทธศาสตร์การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน ทุกระดับ ให้มีพลังกาย ที่เข้มแข็ง และพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน	พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเหมาะสมแก่ข้าราชการ	ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลของ ชีวิต มีจิตสำนึก และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	ร้อยละของความพึงพอใจของข้าราชการทุกระดับต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

บทที่ 6

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการศึกษา หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

1. หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
3. หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
5. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
6. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
7. หลักสูตรนักวิชาการเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
8. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
9. หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
10. หลักสูตรผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

กองคลัง

11. หลักสูตร ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
12. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
13. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
14. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
15. หลักสูตรนักวิชาการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

กองช่าง

16. หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
17. หลักสูตรนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
18. หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

19. หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) หรือหลักสูตรอื่นที่

เกี่ยวข้อง

20. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
21. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
22. หลักสูตรผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
23. หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
24. การอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ อบต.
25. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะที่ทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				2564	2565	2566	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
1.	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดอบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต.ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		✓
2.	หลักสูตรที่เกี่ยวกับรองปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรอง ปลัด อบต.ให้มีทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองปลัด อบต.ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		✓
3.	หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้ากองของแต่ละส่วนงานให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการ แต่ละส่วนได้รับการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		✓
4.	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		✓
5.	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		✓
6.	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		✓

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				2564	2565	2566	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
7.	หลักสูตรนักวิชาการเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	อบต.	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
8.	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		✓
9.	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		✓
10.	หลักสูตรผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างลด ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้างของอบต.ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		✓
11.	หลักสูตร ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานของ หัวหน้ากองของแต่ละส่วนงานใหม่ทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการ แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		✓
12.	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		✓

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				2564	2565	2566	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
13.	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนต้นได้รับบริการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	อปต.	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
14.	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนต้นได้รับบริการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		✓
15.	หลักสูตรนักวิชาการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนต้นได้รับบริการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		✓
16.	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้ากองของแต่ละส่วนงานให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการ แต่ละส่วนได้รับบริการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		✓
17.	หลักสูตรนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนต้นได้รับบริการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		✓
18.	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนต้นได้รับบริการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		✓

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				2564	2565	2566	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
19.	หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้ากองของแต่ละส่วนงานให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการ แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	✓	✓
20.	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	✓	✓
21.	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	✓	✓
22.	หลักสูตรผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ การปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	6	6	6	✓	✓
23.	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	บุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	บุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	6	6	6	✓	✓
24.	การอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ อปต.	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	26	26	26	✓	✓
25.	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานและพนักงานจ้างมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และให้สามารถปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	26	26	26	✓	✓

บทที่ 7
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏ ดังนี้

1. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

- 1) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ 60,000 บาท
- 2) งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ 50,000 บาท
- 3) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ 60,000 บาท
- 4) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ 30,000 บาท

2. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

- 1) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ 70,000 บาท
- 2) งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ 60,000 บาท
- 3) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ 70,000 บาท
- 4) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ 40,000 บาท

3. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

- 1) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ 80,000 บาท
- 2) งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ 70,000 บาท
- 3) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ 80,000 บาท
- 4) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ 50,000 บาท

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย อำเภอกงเต็ง จังหวัดเชียงราย

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของ งบประมาณ
		2564	2565	2566	
1.	หลักสูตรเกี่ยวกับปัสตอติ. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	34,000	34,000	34,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
2.	หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัด อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	34,000	34,000	34,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
3.	หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	34,000	34,000	34,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
4.	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	34,000	34,000	34,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
5.	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	33,000	33,000	33,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
6.	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	34,000	34,000	34,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
7.	หลักสูตรนักวิชาการเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	34,000	34,000	34,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
8.	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	39,500	39,500	39,500	ข้อบัญญัติงบประมาณ
9.	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	40,000	40,000	40,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
10.	หลักสูตรผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	-	-	ข้อบัญญัติงบประมาณ
11.	หลักสูตร ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	34,000	34,000	34,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
12.	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	34,000	34,000	34,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
13.	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	24,000	24,000	24,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
14.	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	34,000	34,000	34,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
15.	หลักสูตรนักวิชาการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	34,000	34,000	34,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
16.	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	34,000	34,000	34,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
17.	หลักสูตรนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	24,000	24,000	24,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
18.	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	20,000	20,000	20,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
19.	หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	34,000	34,000	34,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
20.	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	24,000	24,000	24,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
21.	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	34,000	34,000	34,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
22.	หลักสูตรผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	-	-	ข้อบัญญัติงบประมาณ
23.	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	-	-	ข้อบัญญัติงบประมาณ
24.	การอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของอบต.	15,000	15,000	15,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
25.	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	-	-	-	

บทที่ 8

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร 2 รูปแบบ ดังนี้

- 1) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- 2) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ให้มีคุณลักษณะตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
2. สมรรถนะตามภาระงาน

1) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น และ Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์กรต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ประกอบด้วย

1.1) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งประชาชนในพื้นที่ หน่วยงานของรัฐอื่นๆ และบุคลากรภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.2) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรและประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

1.3) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่องค์กรกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

1.4) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

1.5) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กรโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

2) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรม ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

2.1) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและ ขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

2.2) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในงานที่รับผิดชอบ

2.3) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือ หลักเกณฑ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.4) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ 2 การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย อิงตาม ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบในแต่ละปีงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 26 คน จากทั้งหมด 4 ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ 100) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานส่วนตำบล ร้อยละ 73.07 พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 15.38 พนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ 11.53

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ 30.76 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 65.38 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 3.84

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ 18.19 อายุงานไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 21.21 มีอายุงานระหว่าง 6 – 9 ปี ร้อยละ 60.61 มีอายุงานมากกว่า 10 ปี

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	48.49
2	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	10.09
3	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	14.13
4	หลักสูตรด้านการบริหาร	18.19
5	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	9.10

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 63.64 พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม 2 – 3 วัน ร้อยละ 21.22 พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม 5 - 7 วัน ร้อยละ 15.16 พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า 15 วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 85 เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดเชียงรายร้อยละ 15 เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

.....

ภาคผนวก



ประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติ คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ ก.อบต.กำหนด โดยให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ตามแนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ และเพิ่มพูนทักษะให้กับบุคลากร โดยการจัดทำโครงการฝึกอบรม การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงานทุกคน เป็นระยะเวลา ๓ ปี ตามประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๒๗๑ และ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบันและมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายบุญธรรม ปูชัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย