



แผนพัฒนาบุคลากร

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าว

อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าว นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าวโดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าวต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าว
กรกฎาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : บทนำ	
- หลักการและเหตุผล	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	
- วัตถุประสงค์	๕
- เป้าหมาย	๕
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการ	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการ	๖
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๙
บทที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๒
บทที่ ๖ : หลักยุทธศาสตร์การพัฒนา	
- หลักยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๔
- แผนการพัฒนาศูนย์ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๗
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๒
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๒๔

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ฯ
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ฯ
๔. ประกาศการใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีโดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเช่นการพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในท้องถิ่นหรือการพัฒนาตนเองก็ได้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จ.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเชียงรายเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปีตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเวียงห้า อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไว้ ดังนี้

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมาก พอดีอาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑งานกาารเจ้าหน้าที่ ๑.๒งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓งานนโยบายและแผน ๑.๔งานกฎหมายและคดี ๑.๕งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗งานธุรการ	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑งานกาารเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔งานกฎหมายและคดี ๑.๕งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗งานธุรการ	
๒. กองคลัง ๒.๑งานการเงิน ๒.๒งานบัญชี ๒.๓งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานทะเบียนพาณิชย์	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานทะเบียนพาณิชย์	
๓. กองช่าง ๓.๑งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๒งานออกแบบควบคุมอาคาร ๓.๓ งานก่อสร้าง ๓.๔ งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคาร ๓.๓ งานก่อสร้าง ๓.๔ งานธุรการ	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑งานบริหารการศึกษา ๔.๒งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

จากข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า มีอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัด อบต	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
๑	สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	วิชาการ	๑	๑	-	
๓		นักวิเคราะห์ฯ ปก./ชก.	วิชาการ	๑	๑	-	
๔		นักทรัพยากรบุคคลปก./ชก.	วิชาการ	๑	-	๑	ว่างเดิม (๑๖ มี.ย. ๖๓)
๕		นักพัฒนาชุมชนปก./ชก.	วิชาการ	๑	๑	-	
๖		นักป้องกันบรรเทาฯ ปก./ชก.	วิชาการ	๑	๑	-	
๗		เจ้าพนักงานป้องกันฯปง./ชง.	ทั่วไป	๑	๑	-	
๘		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๙		พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๐		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๑		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๑	๑	ว่างเดิม (๑ ก.ค. ๖๓)
			รวม ๑๔ ตำแหน่ง		๑๔	๑๒	๒
๑	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	๑	อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.อบต.
๒		นวก.จัดเก็บรายได้ปก./ชก.	วิชาการ	๑	-	๑	ว่างเดิม (๑ พ.ค. ๖๓)
๓		นวก.การเงินและบัญชี ปก./ชก.	วิชาการ	๑	๑	-	
๔		เจ้าพนักงานพัสดุปง./ชง.	ทั่วไป	๑	๑	-	
๕		จพง.การเงินและบัญชี ปง./ชง.	ทั่วไป	๑	-	๑	ว่างเดิม (๑ ต.ค. ๖๐)
			รวม ๕ ตำแหน่ง		๕	๒	๓
๑	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	๑	อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.อบต.
๒		นายช่างโยธา ปง./ชง.	ทั่วไป	๑	๑	-	
๓		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๔		ผช.นายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๕		คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
			รวม ๕ ตำแหน่ง		๕	๔	๑

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ	
๑	กอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	๑	อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.อบต.	
๒		นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	วิชาการ	๑	๑	-		
๓		ครู ศศ.๑	ครู	๑	๑	-		
๔		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๒	๑	๑	ว่าง ๑ (๑ ม.ค. ๖๑)	
๕		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑	๑	-		
๖		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-		
		รวม ๗ ตำแหน่ง			๗	๕	๒	
๑	หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	วิชาการ	๑	๑	-		
		รวม ๑ ตำแหน่ง			๑	๑	-	
		รวมทั้งสิ้น ๓๒ ตำแหน่ง			๓๒	๒๔	๘	

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

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

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัวอ้นประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัวอ้นได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็วไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัวอ้นทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัวอ้นได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพส่วนตำบลมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์สุขภาพเพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กรมีวิธีการและ เครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผลอีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนา ศูนย์สุขภาพในองค์กรซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กรซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัวนันทันต้องเป็น การจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์การ พัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทาง บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้สมรรถนะเป็นผู้นำเป็นคนดีมีวินัยและมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติ การกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่งและเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นมีความเชื่อมต่อกับ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัวนันทันในทุกๆยุทธศาสตร์โดยมิได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็น ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัวนันทันมีความ สอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์พันธกิจยุทธศาสตร์ องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์องค์กรการบริหารส่วนตำบล ป่าซาง) นั้นเป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ศึกษาตัวชี้วัดในระดับ องค์กรเมื่อได้ ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องข้อมูลวิสัยทัศน์พันธกิจแล้วจากนั้น จึงดำเนินการ กำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ ๒ การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งโอกาสอุปสรรคในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกในด้าน ทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

-เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งโอกาสอุปสรรคในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

-เป็นการดำเนินการในรูปการประชุมหรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมองซึ่งให้ได้มาซึ่ง ข้อมูลจำนวนมาก

-เป็นการระดมสมองโดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม

-พิจารณาให้ความสำคัญกับจุดอ่อนเป็นลำดับแรกๆ

-เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆด้านที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ควรจำกัด เฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรต่อไป

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์และยังเป็นการตรวจสอบยืนยันการทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่างๆมีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้นทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้เช่นการวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กรด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรมีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กรจำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนาแสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนาและค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคูคลากร

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกันเพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่าองค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกอย่างยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆอย่างมากในบางเรื่องดังนั้นการศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่นแล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมจะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูกทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรในรายละเอียดพร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรขององค์กรโดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญจัดกลุ่มประเด็นปัญหาเพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักขององค์กรบริหารส่วนตำบลเวียงหัวแล้วลำดับถัดมาดำเนินการจัดกลุ่มปรับปรุงเพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมจากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่มปรับปรุงแล้วมากำหนดตัวชี้วัดพร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

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

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผนเป็นการติดตามผลความก้าวหน้าและความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าความสำเร็จของ ยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ใน การประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการเพื่อองค์กรจะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงานและเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบเพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรนั้นได้มีการนำข้อมูลในหลายๆด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากรและส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทางคือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์บุคลากร
๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาจากข้อมูลดังกล่าวได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์บุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูงสามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสานและบริหารภาคสังคมเพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับโดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคลได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนาศูนย์บุคลากรต่องบบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้นผลการวิเคราะห์พบว่าในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัววาจะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่หายไปจากการโอน (ย้าย)ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานปฏิบัติซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การความพร้อมของกำลังคนที่ทดแทนกำลังคนที่หายไปนอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและอุปสรรคโดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งนี้ สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง(Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่การมีส่วนร่วมกับชุมชน

ท้องถิ่น

- มีการติดตามประเมินผลและคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

๒. จุดอ่อน(Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีระบบเครื่องมือใหม่ๆในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความบริหารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

ประชาชนและทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก

- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนาอย่างไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปทบทเรียนองค์ความรู้และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่าง

จริงจังและต่อเนื่อง

- ขาดการมองเชิงระบบความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับและมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุนส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆ

ของรัฐ

- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

๔. ภัยคุกคาม(Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองในเรื่องการปฏิบัติงานและการแต่งตั้งบุคลากร

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่างๆจากผู้บริหารบุคลากรรวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูลากรองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ อีกทั้งยังมีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาคูลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ใหม่และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางเห็นความชัดเจนของการพัฒนาคูลากรร่วมกันโดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

คูลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าเป็นผู้มีสมรรถนะสูงเปี่ยมด้วยจริยธรรมเข้าถึงประชาชนมีความเป็นสากลทุ่มเทผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

๑. พัฒนาคูลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงานอย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรมและพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนโดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารให้มีทักษะการจัดการและภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. พัฒนาคูลากรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
 ๒. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมจิตอาสาการเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
 ๓. สร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
 ๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
 ๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัดเพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรมและจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓. สร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกายสุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรมเฉลี่ยต่อคนต่อบุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

บทที่ ๖

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าได้พิจารณา และให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับทั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทุกส่วน ราชการเพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่ความรับผิดชอบความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหารและคุณธรรมและจริยธรรมดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. นักจัดการงานทั่วไป
๕. นักพัฒนาชุมชน
๖. นักทรัพยากรบุคคล
๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๘. นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๑. พนักงานจ้างทั่วไป

กองคลัง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ

กองช่าง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายช่างโยธา
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔. พนักงานจ้างทั่วไป

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. นักวิชาการศึกษา
๓. ครู
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ
๕. พนักงานจ้างทั่วไป

หน่วยตรวจสอบภายใน

ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

การกำหนดวิธีการพัฒนาโดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัวโจ้งได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตามและประเมินผลความสำเร็จได้ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจนสามารถวัดผลได้และสามารถวัดผลได้จริงสำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานดังนี้

หลักสูตรในการพัฒนาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าว อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

๑. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
๒. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๓. หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
๔. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
๕. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
๖. หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน
๗. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
๘. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๙. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๑๐. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๑. หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้
๑๒. หลักสูตรนักวิชาการการเงินและบัญชี
๑๓. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๑๔. หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๖. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๗. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๘. หลักสูตรนายช่างโยธา
๑๙. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
๒๐. หลักสูตรครู
๒๑. หลักสูตรตามตำแหน่งพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๒๒. การส่งเสริมความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
๒๓. การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่
๒๔. การพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร
๒๕. การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากรท้องถิ่น
๒๖. โครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย อปท.และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่น
๒๗. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ในด้านงานพัสดุสำหรับคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง

แผนการพัฒนาศูนย์บริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัดโครงการ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๖		อบต. ดำเนินการเอง	ฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก
๑	หลักสูตรนักรับราชการท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๒	หลักสูตรนักรับราชการทั่วไป	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๓	หลักสูตรนักรับราชการคลัง	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๔	หลักสูตรนักรับราชการช่าง	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๕	หลักสูตรนักรับราชการการศึกษา	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัดโครงการ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖		อบต. ดำเนินการเอง	ฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก
๖	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๗	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๘	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๙	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๑๐	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๑๑	หลักสูตรนักป้องกันบรรเทา สาธารณภัย	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัดโครงการ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖		อบต. ดำเนินการเอง	ฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก
๑๒	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๑๓	หลักสูตรนักวิชาการการเงินและบัญชี	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๑๔	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๑๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๑๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๑๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๑๘	หลักสูตรครู	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัดโครงการ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖		อบต. ดำเนินการเอง	ฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก
๑๘	หลักสูตรตามตำแหน่ง พนักงานจ้าง	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	✓	✓
๑๙	การส่งเสริมความรู้ ความสามารถและทักษะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	✓	✓
๒๐	การเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและ ระเบียบการปฏิบัติงานใหม่	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	✓	✓
๒๑	การพัฒนาทักษะด้านพัฒนา องค์กร	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	✓	✓
๒๒	โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับบุคลากร ท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	✓	-

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัดโครงการ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖		อบต. ดำเนินการเอง	ฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก
๒๓	โครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย อปท.และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่น	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	✓	-
๒๔	โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ในด้านงานพัสดุสำหรับคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	✓	-
๒๕	การส่งเสริมความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มาบรรจุใหม่	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓

บทที่ ๗
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า อำเภอกพาน จังหวัดเชียงราย

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า จัดสรรงบประมาณ ซึ่งปรากฏใน ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีโดยคำนึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โดยในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๓ ของ องค์การบริหารส่วนตำบล เวียงห้า ได้ตั้ง งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนาของแต่ละแผนงานดังนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป แผนงานบริหารทั่วไป จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท
๒. งานบริหารงานคลัง แผนงานบริหารทั่วไป จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท
๓. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา แผนงานการศึกษา จำนวน ๒๕,๐๐๐ บาท
๔. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน แผนงานเคหะและชุมชน จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรผู้บริหารการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท) ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ที่มาของงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๙	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๐	การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบล/ ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง	๑๐๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

บทที่ ๘ การติดตามประเมินผล

การติดตามและประเมินผลเป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจและการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัวเตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากรจึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒รูปแบบดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัวเตระต้องการผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัวเตระให้มีคุณลักษณะตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัวเตระต้องการโดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒กลุ่มคือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในมหาวิทยาลัยต้องมีซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์พันธกิจและความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัวเตระประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษาบุคคลทั่วไปและบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์คุณธรรมและจริยธรรมการปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานโดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นอีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากโดดเด่นและท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีมความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีมมิใช่ในฐานะหัวหน้าทีมและมีความสามารถในการสร้างและ ดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัวเพื่อให้นั้นใจว่าบุคลากรมีความรู้ทักษะความสามารถเพียงพอและมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบมีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอน การทำงานรวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะต่างๆในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานการแสดงด้วยการกระทำหรือ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับหรือ หลักเกณฑ์ของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าประหยัดและมีประสิทธิภาพแสดงถึงการบริหารจัดการโดย คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าประหยัดและได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัวอิง ตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีโดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
เวียงห้าว ประกอบด้วย

๑. นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต.	กรรมการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของขององค์การ
บริหารส่วนตำบลเวียงห้าว กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลเวียงห้าว
ทราบ

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานทั่วไป สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า
ที่ ชร ๘๐๙๐๑ / ๑๕๓ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓
เรื่อง รายงานผลการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า

ตามที่สำนักปลัดได้มีการออกแบบสำรวจข้อมูลความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากร
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการ
จัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร รายละเอียด
ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมบันทึกฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

(นางสาวเยาวเรศ คำพร)
นักจัดการงานทั่วไป

- ความเห็นของหัวหน้าสำนักงานปลัด

- ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

(นายประพันธ์ สุภาวดี)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

(ลงชื่อ)

(นางกมลศรี สงวนกิจรุ่งนภา)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ความเห็นนายองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า

(ลงชื่อ)

(นายธนโชติ หันตา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

(นายสอน ศรีวิชัยเชียร)
นายองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า

บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัว
วัดอุปประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มี
ประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การ
บริหารส่วนตำบลเวียงหัว จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

จากแบบสำรวจทั้งหมดจำนวน ๒๗ ชุด มีผู้ตอบแบบสอบถาม ๒๕ คน จากทั้งหมด ๕ สำนัก/
กอง (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) เป็นพนักงานส่วนตำบลคิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๓ เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ คิด
เป็นร้อยละ ๒๖.๙๒ และพนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๘

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๕๘.๓๓ เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ
๑๖.๖๗ เป็นผู้จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๒๕ เป็นผู้จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าร้อยละ ๕๔.๑๗ มีอายุงานไม่เกิน ๕ ปี
ร้อยละ ๓๓.๓๓ มีอายุงานระหว่าง ๖-๑๐ ปี ร้อยละ ๑๒.๕ มีอายุงานระหว่าง ๑๑-๒๒ ปี

หลักสูตรความต้องการฝึกอบรม

หลักสูตรที่ความต้องการมากที่สุดตามลำดับมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	บทบาท-หน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๘
๒	ด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม	๑๖
๓	การสื่อสาร/เทคโนโลยีสารสนเทศ	๔
๔	การทำงานร่วมกับผู้อื่น/การทำงานเป็นทีม/มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	๘
๕	การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	-
๖	ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ/ข้อกฎหมาย/วินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่น	๔๔
๗	ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	-
		๑๐๐

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๕๐.๘๘ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร
ที่มีระยะเวลาฝึกอบรม ๒-๓ วัน ร้อยละ ๓๗.๖๑ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลา ๕-๗ วัน ร้อยละ ๔.๑๑ พอใจ
ในหลักสูตรที่มีระยะเวลา ๘-๑๕ วัน และมีเพียงร้อยละ ๑.๖๑ ที่พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาเกินกว่า ๑๕
วัน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าจะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า

ที่ ๓๙๕ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๙ - ข้อ ๒๕๕ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ดังนี้

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดอบต. | เป็นกรรมการ |
| ๘. นักจัดการงานทั่วไป | เป็นเลขานุการ |

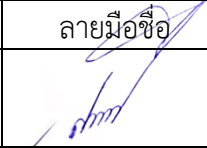
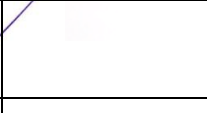
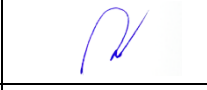

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสอน ศรีวิชัยเชียร)

นายองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า

ผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร
วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าว อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสอน ศรีวิชัยเชียร	นายก อบต. (ประธานกรรมการ)		
๒.	นายธนโชติ หันตา	ปลัด อบต. (กรรมการ)		
๓.	นางกมลศรี สวงนกิจรุ่งนภา	รองปลัด (กรรมการ)		
๔.	นายประพันธ์ สุภาวดี	หัวหน้าสำนักปลัด (กรรมการ)		
๕.	นางสาวเยาวเรศ คำพร	นักจัดการงานทั่วไป (เลขานุการ)		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

ครั้งที่ ๑/ ๒๕๖๓

วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าว อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายสอน ศรีวิชัยเชียร	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายธนโชติ หันตา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางกมลศรี สงวนกิจรุ่งนภา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นายประพันธ์ สุภาวดี	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๖. นางสาวเยาวเรศ คำพร	นักจัดการงานทั่วไป	เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสอน ศรีวิชัยเชียร ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุมและมอบหมายให้นายธนโชติ หันตา ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการประชุม โดยมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ปลัด อบต. - แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าว ที่ ๓๙๕/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงรายเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๙ - ข้อ ๒๙๕

มติที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

ปลัด อบต. - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นต้องมีการพัฒนาครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

- ให้นางสาวเยาวเรศ คำพร กรรมการ/ เลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

นางสาวเยาวเรศ - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) นั้น จะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) และข้อบัญญัติฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีการพัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่อง จึงร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมกับองค์กร โดยมีรายละเอียดดัง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕	หลักสูตรผู้บริหารการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักป้องกันบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๒	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี
๒๓	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท
๒๔	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
๒๕	การพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ

มติที่ประชุม - มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

ประธานกรรมการ - ขอให้คณะกรรมการเสนอความคิดเห็นในการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร ควรจะอย่างไร

นายประพันธ์ สุภาวดี - ขอเสนอการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ดังนี้

หัวหน้าสำนักปลัดฯ

๑. ควรกำหนดเป้าหมายให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ต่อปี

๒. การกำหนดตัวชี้วัดควรคิดเป็นร้อยละของบุคลากรทั้งหมดที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ร้อยละ ๖๐

มติที่ประชุม - มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

นางกมลศรี สงวนกิจรุ่งนภา - เสนอให้มีการติดตามประเมินผล ผู้บังคับบัญชาติดตามการและประเมินผล
รองปลัด อบต. พัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาโดยให้มีการรายงาน

และบันทึกผลที่ได้ในกรณีที่ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอก และ
การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบก่อน-หลังเมื่อผ่านการประเมินผลแล้วถือว่า
ว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

ที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธานกรรมการ

มอบให้ นายประพันธ์ สุภาวดี หัวหน้าสำนักปลัดฯ เสนอโครงการ/กิจกรรมการ
พัฒนาบุคลากร เป็นประจำปีทุกปีงบประมาณ ตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ พ.ศ.
๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อส่งเสริมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าให้ได้รับ
ความรู้ความสามารถ ที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการต่อไป

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

ลงชื่อ



(นางสาวเยาวเรศ คำพร)
นักจัดการงานทั่วไป

เลขานุการผู้บันทึกรายงานการประชุม

ลงชื่อ



(นายสอน ศรีวิชัยเชียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า

ประธานกรรมการผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ในการประชุม ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(ลงชื่อ).....

(นายสอน ศรีวิชัยเชียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า