แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	**๑**
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๕
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑๐
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	**๑๓**
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๑๙
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๒๐
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๒๗
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๗
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๘
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๒๘
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	**๓๐**
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๓๑
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๒
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๒
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๕
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๖
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๓๖
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	**๓๙**
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๓๙
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๓๙
๔.๓ ค่านิยม	๔๐
๔.๔ เป้าประสงค์	๔๐
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔๘
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	**๕๔**
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๕๔
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๕๔
๕.๓ บทสรุป	๕๕

สารบัญ

เรื่อง หน้า

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร ๕๖
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร ๕๙
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร ๖๐

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

"ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์"

"ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลามีความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔.ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

แผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗-) ได้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ตามลำดับดังนี้

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

๑.๒ ประเทศไทย ๔.๐

๑.๓ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเชียงราย

๑.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ที่ได้วางไว้

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้นและเพื่อให้เป็นไปตามประกาศฯ นอกเหนือจากการพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่สังกัดและตามกระบวนการในการทำงานต่าง ๆ โดยปกติแล้ว จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเมือง พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ไว้ ดังนี้

สำนักงานปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผ่นงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง

และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุน การเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุรวมทั้งตรวจสอบ หลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างงานตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน

๑. สำนักงานปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑. งานบริหารงานราชการทั่วไปของ อบต/เทศบาล
๒. งานเลขานุการของนายก อบต. รองนายก อบต และเลขานุการ นายก อบต
๓. งานกิจการสภา
๔. งานธุรการ
๕. งานประชาสัมพันธ์
๖. งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศ
๗. งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
๘. งานสวัสดิการทางสังคม
๙. งานสังคมสงเคราะห์
๑๐. งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
๑๒. งานส่งเสริมการเกษตร
๑๓. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๔. งานการพาณิชย์
๑๕. งานเลือกตั้ง
๑๖. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๗. งานยุทธศาสตร์ของ อบต./เทศบาล
๑๘. งานจัดทำแผนพัฒนา อบต./เทศบาล
๑๙. งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๒๐. งานประสานแผนการพัฒนาจังหวัด
๒๑. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
๒๒. งานงบประมาณ
๒๓. งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของ อบต./เทศบาล
๒๔. งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๒๕. งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ

๒๖. งานบริการสาธารณสุข

๒๗. งานส่งเสริมสาธารณสุข

๒๘. งานส่งเสริมสุขภาพ

๒๙.งานสิ่งแวดล้อม

๓๐. งานนิติการ

๓๑. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓๒.งานรักษาความสงบเรียบร้อย

๓๓. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของ อบต./เทศบาล

๓๔. งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน

๓๕. งานการวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง

๓๖. งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๓๗. งานการจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ

๓๘, งานการลาทุกประเภท

๓๙. งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

๔๐. งานสวัสดิการทุกประเภท

๔๑. งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน

๔๒. งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

๔๓. งานบรรจุและแต่งตั้ง

๔๔. งานแผนพัฒนาบุคลากร

๔๕. งานจัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ

๕๖, งานการฝึกอบรม

๔๗. งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ

๔๘. งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

๔๙. งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒. กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี

หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

๑.๑ งานการเงินและบัญชี

๒. งานบริหารงานคลัง

๓. งานพัฒนารายได้

๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๕. งานพัสดุและทรัพย์สิน

๖. งานบำเหน็จบำนาญ

๗. งานบริหารงานทั่วไป

๓. กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๑ งานบริหารงานทั่วไป

๒ .งานควบคุมอาคาร

๓. งานการโยธา

๔. งานวิศวกรรมโยธา

๕. งานสาธารณูปโภค

๖. งานสำรวจและออกแบบ

๗. งานควบคุมงานก่อสร้าง

๘. งานผังเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับตัน)

๑. งานบริหารการศึกษา

๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓. งานบริหารงานทั่วไป

๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๖. งานนิเทศการศึกษา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

๑.๒ วัตถุประสงค์

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

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิผล รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตาม

ภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิผล

๔. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ในด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ประกอบด้วย

๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร

๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล

๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง

๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น...ทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	**การพัฒนาด้านบุคลากร** ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยใช้หลักสูตรดังนี้ - ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน - ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง - ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว - ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา ๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานตามโครงกาต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติงาน/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่น ๆ - พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Government Skill Self-Assessment) - อบรมหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learnning) -ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ	พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ตามข้อบัญญัติ อบต.แม่พริก	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	**การพัฒนาจริยธรรม คุณธรรม** ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติงาน/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่น ๆ - พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Government Skill Self-Assessment) - อบรมหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learnning) -วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ตามข้อบัญญัติ อบต.แม่พริก	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	**การพัฒนาด้านอื่นๆ** ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาในการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส.	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติงาน/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่น ๆ - พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Government Skill Self-Assessment) - อบรมหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learnning) -ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ตามข้อบัญญัติ อบต.แม่พริก	

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงาน พนักงานส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักนสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกนั้น ต้องเป็นยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมิได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ ๒ 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 โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม
- พิจารณาให้ความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ
- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนาแสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องพัฒนคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่าองค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้นการศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KpI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้วมากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธ์ศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และ

ความสำเร็จทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร จะได้ทราบถึงความก้วหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้องค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร

๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร

๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ

๒. การนำทคนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น

๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก

๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ

๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน

๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับโดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนาบุคลากรต่องบบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่าในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติซึ่งอาจส่งผลกระทบในเรื่องการหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

วิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Anlysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันเข้าใจง่าย

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง S ๑. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๒. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๓. มีเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๔. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งทางด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร	จุดอ่อน W ๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
โอกาส o ๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของ อปท	ภัยคุกคาม T ๑.ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงาน ละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดย ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบ ของ
โอกาส o ๕. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิด ความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อุทิศตนได้ ตลอดเวลา ๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ การทำงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะ ตัวแทน	โอกาส T ๑.ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีการะต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหา เศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก.(ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร นิติกร ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
โอกาส o ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างดี ๒.มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓.บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	โอกาสT ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดอย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๔. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
๕. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๖. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๗. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๘. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
๙. งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
๑๐. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๑. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๑๒. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล
๑๓. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๑๔. บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๓. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณการ
๔. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากกว่าใช้ ผลสำเร็จของงาน
๕. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๗. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๔. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๘. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๙. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๑๐. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

อุปสรรค (Threat : T)

๑. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา
๒. กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
๓. ส่วนราชการต่าง ๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน
๔. การยึดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
๕. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการ โอนย้ายบุคลากร
๖. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้วิเคราะห์และนำผลที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ดังนี้

(๑) ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๗. การบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ
๔. การสนับสนุนส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ทำการ สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

๑) ทักษะการบริหารโครงการ
๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒) งานจัดทำงบประมาณ

๓) งานช่าง
๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อันจะเป็นประโยชน์การในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ดังนี้

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๔. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
๕. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๖. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๗. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๘. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
๙. งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
๑๐. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๑. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๑๒. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล
๑๓. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๑๔. บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เป็นอย่างดี

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ดังนี้

๑. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

๓. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณการ
๔. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากกว่าใช้ ผลสำเร็จของงาน
๕. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๗. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

(๓) โอกาส (Opportunities) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ทำการวิเคราะห์ ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข็มแข็ง ดังนี้

๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๔. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๘. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๙. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๑๐. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

(๔) อุปสรรค (Threats) องค์การบริหารสวนตำบลแม่พริก ได้ทำการวิเคราะห์ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ดังนี้

๑. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา
๒. กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
๓. ส่วนราชการต่าง ๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน

๔. การยึดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

๕. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการ โอนย้ายบุคลากร

๖. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

ปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

รองปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)

สำนักปลัด อบต.
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)(๑)
๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑)
๓. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง./ชง.)(๑)
๔. เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)(๑)
๕. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)(๑)
๖. ผู้ช่วยนักการจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ) (๑)
๗. ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ (คุณวุฒิ) (๑)
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)(๑)
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (คุณวุฒิ)(๑)
๑๐. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)
๑๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทักษะ)
๑. คนงาน(๔)

กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

๑. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)(๑)
๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)(๑)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ) (๑)
๔.เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)(๑)
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)(๑)
๖. คนงาน(๑)

<u>ฝ่ายการเงินและบัญชี</u>
๑. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี) (๑)
(นักบริหารงานการคลัง/ต้น)
๒.นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)(๑)
๓. ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี(คุณวุฒิ) (๑)
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)(๑)
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

๑. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)(๑)
๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)(๑)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)(๑)
๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทักษะ) (๑)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

๑. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
๒. ครู (ครูผู้ช่วย/คศ.๑/คศ.๒) (๕)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)(๑)
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ) (๑)
๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)(๔)

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประภทใดสายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภากิจ ปริมาณงาน เพื่อคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเมื่อ) ๕ ส.ค. ๖๕
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑.สำนักปลัด อบต.								
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเมื่อ) ๑ ก.พ.๒๕๖๖
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเมื่อ) ๓ ม.ค. ๒๕๖๖
๖	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเมื่อ) ๑ ก.พ.๒๕๖๖
๘	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๖	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๒.กองคลัง								
๑๗	นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการพัสดุ (ปก.ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายการเงินและบัญชี								
๒๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี)
๒๒	นักวิชาการเงินและการบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(พนักงานจ้างตามภารกิจ)								
๒๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและการบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑		-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและการบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๘	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	๓.กองช่าง								
๒๙	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	วิศวกรโยธา	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๓๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๓๕	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๓๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานครู อบต.	-							
	ศพด.อิตาเลียนไทยอุปภัมภ์ แม่พริก ๑	-							
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (เงินอุดหนุน)
๔๒	ครู (เงินเดือนอันดับผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบกรม (ว่างเดิม) ขอใช้บัญชี
๔๓	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศพด.อิตาเลียนไทยอุปภัมภ์ แม่พริก ๒	-							
๔๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (เงินอุดหนุน)
๔๘	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าเมี้ยงแม่พริก	-							
๕๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (เงินอุดหนุน)
๕๑	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.หน่วยตรวจสอบภายใน								
๕๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		**๕๐**	**๕๖**	**๕๖**	**๕๖**	**+๖**	**-**	**-**	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	๑	๗	๔	๑	๑๓
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา				๑	๓	-	๔
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๘	-	๒	๑๔	-	-	๒๔
รวม	๘	-	๓	๒๐	๗	๑	๔๑
คิดเป็นร้อยละ	๑๙.๕๑	-	๗.๓๒	๔๘.๗๘	๑๗.๐๗	๒.๔๕	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ทำการวิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย เช่น

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔ นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) นักวิชาการเงินและบัญชี ๔) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๕) นักวิชาการพัสดุ ๖) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๗) วิศวกรโยธา ๘) นักวิชาการศึกษาฯ	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) นายช่างโยธา ๕) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๖) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ทำการวิเคราะห์โครงสร้างอายุพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ – ๒๙	๓๐ – ๓๔	๓๕ – ๓๙	๔๐ – ๔๔	๔๕ – ๔๙	๕๐ – ๕๔	>= ๕๔		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๘.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	๑	๒	-	๔	๔๗.๕๒
วิชาการ		๑	๑	๑	๑	-	๑	-	๕	๔๒.๑๐
ทั่วไป		-	๒	-	๓	-	-	-	๕	๔๖.๑๐
ข้าราชการหรือจจพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา		-	-	๒	๑	๑	-	-	๔	๓๗.๘๐
ลูกจ้าง	๒	๑	๑	๒	๑	๑	๒	-	๑๐	๕๙.๐๐
พนักงานจ้าง	๒	๒	๕	๑	๑	-	๑	-	๑๒	๔๘.๙๑
รวม	๔	๔	๙	๖	๘	๓	๖	๑	๔๑	๔๘.๔๙
คิดเป็นร้อยละ	๙.๗๖	๙.๗๖	๒๑.๙๕	๑๔.๖๓	๑๙.๕๑	๗.๓๑	๑๔.๖๓	๒.๔๔	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ทำการวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	๐
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	๐
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	๐
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	๐
๕	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	๐
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	๐

๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	๐
๙	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	๐
๑๐	วิศวกรโยธา	-	-	-	๐
๑๑	นักวิชาการศึกษาฯ	-	-	-	๐
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๐
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	๐
๑๔	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	๐
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	๐
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	๐
๑๗	นายช่างโยธา	-	-	-	๐
รวม		-	-	-	๐

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหารสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้ง

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๓) ด้านการบริหาร

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ดังนี้

สำนักปลัด

ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. นักเคราะห์นโยบายและแผน

๕. นักทรัพยากรบุคคล

๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

๘. เจ้าพนักงานธุรการ

๙. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป

๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๑๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๑๒. คนงาน

กองคลัง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง

๒. นักวิชาการพัสดุ

๓. เจ้าพนักงานพัสดุ

๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

ฝ่ายการเงินและบัญชี

ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี

๒. นักวิชาการการเงินและบัญชี
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๔. ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

กองช่าง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. วิศวกรโยธา
๓. นายช่างโยธา
๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
๒. นักวิชาการศึกษา
๓. ครู
๔. ผู้ดูแลเด็กประเภทผู้มีทักษะ
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

หน่วยตรวจสอบภายใน

ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จำนวน ๕๖ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนา ตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การ

สอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา หรือองค์การบริหารส่วนตำบลอาจจะมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมกลางพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต. จังหวัด) หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น และเหมาะสม ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ทำการวิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ว่าง	ปลัด อบต.	กลาง/ต้น	-	-	-	-	-	-	
๒	ว่าที่ร้อยตรีชลิต ศรีจันทร์แก้ว	รองปลัด อบต.	ต้น	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	๒๑ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)									
๓	นางสาววิชุตา แดงตุ้ย	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรบัณฑิต มหาบัณฑิต	๑๘ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไประดับต้น	-	-	-	
๔	ว่าง	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	-	-	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	
๕	ว่าง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก	-	-	-	-	-	-	
๖	นางสาวฤทัยรัตน์ ศรีแก้ว	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	ปริญญาตรี	๕ ปี ๑ เดือน	-	-	+๑	-	
๗	ว่าง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	-	-	-	
๘	นายจักรี ปิงเมือง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	ปริญญาตรี	๑๓ ปี	-	+๑	-	-	
	กองคลัง (๐๔)									
๙	นายพีรันธร ท้าวคำ	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๕ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลังระดับต้น	-	-	-	
๑๐	ว่าง	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	-	-	-	-	-	
๑๑	นางสาวปวีณา ปิงเมือง	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บัญชีบัณฑิต	๑๓ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	
๑๒	นายนพกาญจน์ ขุนทอง	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	นิติศาสตร์บัณฑิต	๓ ปี ๑ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๓	นางสาวณิชกานต์ เดชะบุญ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	ศึกษาศาสตร์ ๕ ปี	๒ ปี ๘ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๔	นายอนุชา ดูงาม	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	บัญชีบัณฑิต	๑ ปี	-	-	-	+๑	
๑๕	นางสาวรัชนี องอาจ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๘ ปี ๗ เดือน	-	+๑	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๖	**กองช่าง (๐๕)**									
๑๗	นายสุทธิพงษ์ วงศ์ต่อม	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ปริญญาตรี	๒๒ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง ระดับต้น	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)									
๑๘	นายณัฐวุฒิ ดวงวัง	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษาฯ)	ต้น	บริหารการศึกษา	๑๖ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	-	-	-	
๑๙	นายอำพล สมศรี	นักวิชาการศึกษาฯ	ปก.	บริหารการศึกษา	๓ ปี ๑ เดือน	-	-	+๑	-	
๒๐	ว่าง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	-	-	-	-	
๒๑	ว่าง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอิตาเลียนไทย อุปภัมภ์ แม่พริก ๑									
๒๒	นางอรพิน ธรรมโน	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	คศ.๒	บริหารการศึกษา	๑๒ ปี ๒ เดือน	-	-	+๑	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอิตาเลียนไทย อุปภัมภ์ แม่พริก ๒									
๒๓	นางมณฑิตา ดวงวัง	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	คศ.๒	บริหารการศึกษา	๑๑ ปี ๒ เดือน	-	-	+๑	-	
๒๔	นางรัตนา ดีน้อย	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	คศ.๒	บริหารการศึกษา	๑๑ ปี ๒ เดือน					
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าเมี้ยง แม่พริก									
๒๕	นางรุ่งรัตน์ โพธิ์ทอง	ครู	คศ.๑	การศึกษาประถมวัย	๗ ปี ๙ เดือน	-	-	+๑	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๓)									
๒๖	นางสาวชุตินันท์ ดวงปิก	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชง.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๔ ปี ๗ เดือน	-	+๑	-	-	
รวม							๓	๔	๑	

๓.๖.๑ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๑	ว่าที่ร้อยตรีชลิต ศรีจันทร์แก้ว	รองปลัด อบต.	ต้น	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	๒๑ ปี ๑ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- **ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา - **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น - **ยุทธศาสตร์ที่ ๔** ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา	
	<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>							
๒	นางสาววิชุตา แดงตุ้ย	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต	๑๘ ปี ๑๐ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- **ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา - **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น - **ยุทธศาสตร์ที่ ๔** ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๓	นางสาวฤทัยรัตน์ ศรีแก้ว	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	รัฐศาสตร์บัณฑิต	๕ ปี ๑ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรตามสายงาน/มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- **ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา - **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น - **ยุทธศาสตร์ที่ ๓** สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข - **ยุทธศาสตร์ที่ ๔** ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา	
๔	นายจักรี ปิงเมือง	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	รัฐประสาสนศาสตร์บัณฑิต	๑๓ ปี	-หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรตามสายงาน/มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- **ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา - **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น - **ยุทธศาสตร์ที่ ๓** สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข - **ยุทธศาสตร์ที่ ๔** ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>							
๕	นายพีรันธร ท้าวคำ	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๕ ปี ๘ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- **ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา - **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น - **ยุทธศาสตร์ที่ ๔** ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา	
๖	นางสาวปวีณา ปิงเมือง	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชก.	บัญชีบัณฑิต	๑๓ ปี ๖ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- **ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา - **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น - **ยุทธศาสตร์ที่ ๔** ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๗	นายนพกาญจน์ ขุนทอง	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	นิติศาสตร์บัณฑิต	๓ ปี ๑ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรตามสายงาน/มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- **ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา - **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น - **ยุทธศาสตร์ที่ ๓** สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข - **ยุทธศาสตร์ที่ ๔** ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา	
๘	นางสาวณิชกานต์ เดชะบุญ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒ ปี ๘ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรตามสายงาน/มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- **ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา - **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น - **ยุทธศาสตร์ที่ ๓** สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข - **ยุทธศาสตร์ที่ ๔** ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๙	นายอนุชา ดูงาม	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	บัญชีบัณฑิต	๑ปี	-หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรตามสายงาน/มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- **ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา - **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น - **ยุทธศาสตร์ที่ ๓** สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข - **ยุทธศาสตร์ที่ ๔** ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา	
๑๐	นางสาวรัชนี องอาจ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๘ ปี ๗ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- **ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา - **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น - **ยุทธศาสตร์ที่ ๓** สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข - **ยุทธศาสตร์ที่ ๔** ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>							
๑๑	นายสุทธิพงษ์ วงศ์ต่อม	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการก่อสร้าง)	๒๒ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- **ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา - **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น - **ยุทธศาสตร์ที่ ๔** ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา	
	กองการศึกษา (๐๘)							
๑๒	นายณัฐวุฒิ ดวงวัง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	บริหารการศึกษา	๑๖ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- **ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา - **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น - **ยุทธศาสตร์ที่ ๔** ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๑๓	นายอำพล สมศรี	นักวิชาการศึกษา	ปก.	บริหารการศึกษา	๓ ปี ๑ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรตามสายงาน/มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- **ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา - **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น - **ยุทธศาสตร์ที่ ๓** สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข - **ยุทธศาสตร์ที่ ๔** ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอิตาเลียนไทยอุปถัมภ์ แม่พริก ๑							
๑๔	นางอรพิน ธรรมโน	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	คศ.๒	บริหารการศึกษา	๑๒ ปี ๒ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรตามสายงาน/มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- **ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา - **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น - **ยุทธศาสตร์ที่ ๓** สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข - **ยุทธศาสตร์ที่ ๔** ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอิตาเลียนไทยอุปถัมภ์ แม่พริก ๒							
๑๕	นางมณฑิตา ดวงวัง	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	คศ.๒	บริหารการศึกษา	๑๑ ปี ๒ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรตามสายงาน/มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- **ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา - **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น - **ยุทธศาสตร์ที่ ๓** สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข - **ยุทธศาสตร์ที่ ๔** ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา	
๑๖	นางรัตนา ดีน้อย	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	คศ.๒	บริหารการศึกษา	๑๑ ปี ๒ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรตามสายงาน/มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- **ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา - **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น - **ยุทธศาสตร์ที่ ๓** สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข - **ยุทธศาสตร์ที่ ๔** ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าเมี้ยง แม่พริก							
๑๗	นางรุ่งรัตน์ โพธิ์ทอง	ครู	คศ.๑	การศึกษาประถมวัย	๗ ปี ๙ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรตามสายงาน/มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- **ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา - **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น - **ยุทธศาสตร์ที่ ๓** สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข - **ยุทธศาสตร์ที่ ๔** ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา	
	หน่วยตรวจสอบภายใน							
๑๘	นางสาวชุตินันต์ ดวงปิก	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๔ ปี ๗ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรตามสายงาน/มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- **ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา - **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น - **ยุทธศาสตร์ที่ ๓** สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข - **ยุทธศาสตร์ที่ ๔** ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ อีกทั้งได้มีการปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ใหม่ และจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

“บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ คู่คุณธรรม การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประชาชนได้รับความพึงพอใจในการให้บริการ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกร มีความรู้ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

"มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน"

๔.๔ เป้าประสงค์

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เช่น

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น

๓. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

๔. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๑	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หลักสูตรวิศวกรโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันฯ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๔	๑	๓๕๐,๐๐๐	๓๗๕,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๔	๕	๒	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑.บุคลากรทุกระดับ อบต.แม่พริก เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อปลูกจิกสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต ยุติธรรม มีคุณธรรมจิรยธรรมในการทำงาน	๑) โครงการปลูกจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด และมีจรรยาบรรในอาชีพ	๕๖	๕๖	๕๖	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.แม่พริก
รวม			๕๖	๕๖	๕๖	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (O.D.) ของบุคลากรในสังกัด อบต.แม่พริก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๖	๕๖	๕๖	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ/อบต.แม่พริก
๒) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๖	๕๖	๕๖	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ/อบต.แม่พริก
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชั่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๖	๕๖	๕๖	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ/อบต.แม่พริก
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๖	๕๖	๕๖	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๒๒๔	๒๒๔	๒๒๔	๓๓๐,๐๐๐	๓๓๐,๐๐๐	๓๓๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๕๖	๕๖	๕๖	-	-	-	การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
รวม			๕๖	๕๖	๕๖	-	-	-		

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบ

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นประธานกรรมการ
๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นกรรมการ
๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ	เป็นกรรมการ
๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่าและภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด ขอความร่วมมือสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ในการตอบแบบสอบถามความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก และเพื่อจะได้นำมาเป็นฐานข้อมูล ข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดทำแผนการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้ตรงกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไปนั้น สรุปผลการดำเนินการตามแบบสอบถามจากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

เป้าประสงค์ของการจัดทำแบบสอบถาม

๑. เพื่อรับทราบความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัด

๒. เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ความต้องการในฝึกอบรม

๓. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ในส่วนที่เป็นจุดด้อย และเสริมสร้างในส่วนที่เป็นจุดเด่นขององค์กร ในการจัดการฝึกอบรมหรือส่งให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม

ลักษณะของแบบสอบถาม

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง การศึกษา และสังกัด

๒. เนื้อหาแบบสอบถาม

๒.๑ เลือกความต้องการในการฝึกอบรม

๓. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและและความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับความเห็นของบุคลากรในสังกัด ไม่จำกัด อายุ เพศ และตำแหน่ง

๒. บุคลากรให้ความสนใจในการฝึกอบรมและแสดงความต้องการในส่วนของการเข้าการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการ

๓. ผู้บังคับบัญชา ได้รับทราบความคิดเห็นของบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรม

๔. ผู้บังคับบัญชา นำความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อปรับใช้ในในการจัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมจากสถาบันต่าง ๆ ที่จัดให้มีการอบรมให้ดียิ่งขึ้น

เกณฑ์การวัดผล

- เรียงลำดับความต้องการในฝึกอบรมจากมากไปหาน้อย

ผลที่ได้จากการสำรวจแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนแบบสอบถามทั้งหมด ๕๐ ชุด

๑. ไม่ส่งแบบสอบถาม จำนวน - ชุด คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐

๒. ส่งแบบสอบถาม จำนวน ๕๐ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

๓. เพศ

- ชาย จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔ จากผู้ส่งแบบสอบถาม
- หญิง จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖ จากผู้ส่งแบบสอบถาม

๒. ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

๒.๑ ๒๑ – ๓๐ ปี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๖

๒.๒ ๓๑ -๔๐ ปี จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๕

๒.๓ ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๑

๒.๔ มากกว่า ๕๐ปี จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๘

๓. ระดับการศึกษา

๓.๑ ระดับ ม.ปลาย /ปวช. จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐

๓.๒ ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔

๓.๓ ปริญญาตรี จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖

๓.๔ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐

๔. ระยะเวลาการทำงาน(ระยะเกิน ๖ เดือน ให้นับเป็น ๑ ปี)

๔.๑ ระยะเวลาทำงานต่ำกว่า ๑ ปี จำนวน.....คน คิดเป็นร้อยละ

๔.๒ ระยะเวลาทำงาน ๑ – ๓ ปี จำนวน คน คิดเป็นร้อยละ

๔.๓ ระยะเวลาทำงาน ๔ – ๖ ปี จำนวน คน คิดเป็นร้อยละ

๔.๔ ระยะเวลาทำงาน ๗ - ๙ ปี จำนวน คน คิดเป็นร้อยละ

๔.๕ ระยะเวลาทำงานตั้งแต่ ๑๐ ปี ขึ้นไป จำนวน คน คิดเป็นร้อยละ

๕. สถานภาพการรับราชการ/ทำงาน

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน คน คิดเป็นร้อยละ

๕.๒ พนักงานครู อบต. จำนวน คน คิดเป็นร้อยละ

๕.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน คน คิดเป็นร้อยละ

๕.๔ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน คน คิดเป็นร้อยละข

ตอนที่ ๒ ความต้องในการฝึกอบรม

ความต้องการในการฝึกอบรม	ร้อยละความต้องการฝึกอบรม
๑. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๔๙.๔๑
๒. มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน	๒๙.๔๑
๓. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการทัศนศึกษาดูงาน	๖๘.๒๔
๔. การปรับปรุงลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ	๒๘.๒๔
๕. การจัดกิจกรรม ๕ส.	๒๔.๗๑

๖. การอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ	๓๔.๑๒
๗. การบริหารจัดการองค์กรและการจัดความรู้ในองค์กร กระบวนการเพื่อการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร	๓๔.๑๒
๘. การพัฒนาบุคลิกภาพการให้บริการ	๓๑.๗๖
๙. การทำงานเป็นทีม	๔๓.๕๓
๑๐. หลักธรรมาภิบาล	๑๔.๑๒
๑๑. องค์กรแห่งการเรียนรู้ เศรษฐกิจพอเพียง	๑๒.๙๔
๑๒. การเขียนผลการปฏิบัติงานและรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	๑๒.๙๔
๑๓. งานสารบรรณ การจัดประชุมและการบันทึกรายงานการประชุม	๒๓.๕๓

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

อาจบูรณาการจัดการอบรมหลายหลักสูตรเข้าด้วยกันแล้วใช้ระยะเวลาระหว่างปีจัดให้มีการอบรมเป็นห้วง ๆ ก่อนจะมีการจัดทำโครงการศึกษาดูงานตามแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

สรุปผล จากข้อมูล ข้างต้น

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีความต้องการฝึกอบรมในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการทัศนศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒๔ ซึ่งอยู่ในระดับ ความต้องการมากที่สุด อันดับที่สองคือความต้องการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๔๑ อันดับที่สามคือความต้องการฝึกอบรมการทำงานเป็นทีมคิดเป็นร้อยละ ๔๓.๕๓ อันดับที่สี่คือความต้องการฝึกอบรมการอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบและการบริหารจัดการองค์กรและการจัดความรู้ในองค์กร กระบวนการเพื่อการจัดการความรู้ในองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๑๒ อับดับที่ห้าความต้องการฝึกอบรมด้านการพัฒนาบุคลิกภาพการให้บริการ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๗๖ อันดับที่หก มีความต้องการฝึกอบรมมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔๑ อันดับเจ็ดมีความต้องการฝึกอบรมการปรับปรุงลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๒๔ อันดับที่แปดมีความต้องการฝึกอบรมด้านการจัดกิจกรรม ๕ส. คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗๑ อันดับที่เก้ามีความต้องการฝึกอบรมด้านงานสารบรรณ การจัดประชุมและการบันทึกรายงานการประชุมคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕๓ อันดับที่สิบมีความต้องการฝึกอบรมด้านหลักธรรมาภิบาล คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๑๒ อันดับที่สิบเอ็ดมีความต้องการฝึกอบรมด้านการเขียนผลการปฏิบัติงานและรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและองค์กรแห่งการเรียนรู้และเศรษฐกิจพอเพียงคิดเป็นร้อยละ ๑๒.๙๔

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ต่อไป

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
ที่ ๔๒๔ /๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาพนักงานบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากร อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แล้วรายงานให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายอุทัย ฟูวงศ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย
****

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมประธาน ฯ กล่าวเปิดประชุมโดยมีระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ที่ ๔๒๔ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้แต่งตั้งคณะกรรมการให้เป็นไปตาม ข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบันโดยแผนพัฒนาบุคลากร จะต้องประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล
๒. การวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่
๓. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนา
๔. หลักสูตรการพัฒนา
๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
๗. การติดตามและประเมินผล

จึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ก.อบต. จังหวัดเชียงราย กำหนด

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบและพิจารณา

ประธานฯ ขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในแต่ละหัวข้อ ขอเชิญเลขานุการเป็นผู้ชี้แจงต่อไป

เลขานุการฯ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ พิจารณาตามหัวข้อดังนี้

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำแผนการพัฒนานั้นต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.แม่พริก

มติที่ประชุม **รับทราบหลักการและเหตุผล** เห็นชอบให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เลขานุการฯ **๒. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง**

ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ งาน และอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของ อบต.แม่พริก มาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาทุกสายงาน

ที่ประชุม...

61

มติที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบ

เลขานุการฯ **๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา**
ขอที่ประชุมร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากร

ที่ประชุม ร่วมกันพิจารณาวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาแล้ว สรุปว่า ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์

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

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิผล รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิผล

๔. เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีลักษณะที่พึงประสงค์ ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล มีความพึงพอใจในการทำงาน

๕. เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด

๖. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมองค์ความรู้ทุกตำแหน่งในการปฏิบัติงานทุกคน ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

๒. กระบวนการเรียนรู้ของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีความต่อเนื่องสามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้รับการฝึกอบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงานในแต่ละปีงบประมาณ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่และตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

/เลขานุการ...

เลขานุการฯ **๔. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร**
เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงขอที่ประชุมร่วมกันจัดทำกรอบแนวคิดการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา

ที่ประชุม ร่วมกันพิจารณา แล้วลงมติว่าให้จัดทำกรอบแนวคิด ผ่านการทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องคน ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ประกอบการจัดทำแผนด้วย

เลขานุการฯ **๕. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์**
เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอที่ประชุมร่วมกันกำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ที่ประชุม ร่วมกันพิจารณา และสรุปที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์จัดทำแผนยุทธศาสตร์ได้ ๔ ทาง ได้แก่ ๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร ๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT โดยมอบหมายให้ผู้ช่วยเลขานุการฯ รวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงาน

ผู้ช่วยเลขานุการฯ รับทราบ

เลขานุการฯ **๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล**
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านต่างๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูล ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.แม่พริก นำมาจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ที่ประชุม ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาข้อมูล และกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ทั้งหมด ๖ ยุทธศาสตร์ เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี และ ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

/เลขานุการ...

เลขานุการฯ **๗. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา**

ในการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรนั้น จะเน้นการพัฒนาบุคลากรตามสายงานเป็นลำดับแรก ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม
- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- หลักสูตรส่งเสริมพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

โดยวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา หรือองค์การบริหารส่วนตำบลอาจจะมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมกลางพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต. จังหวัด) หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น และเหมาะสม ดังนี้

๑) การปฐมนิเทศ
๒) การฝึกอบรม
๓) การศึกษาหรือดูงาน
๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จะกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

มติที่ประชุม เห็นชอบ

/ที่ประชุม...

ที่ประชุม

๘. แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ร่วมกันพิจารณาแผนงาน/โครงการตามข้อบัญญัติ และกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่ เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร ให้เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร สรุปในภาพรวมตามยุทธศาสตร์ ได้ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ ให้เข้ารับการอบรมตามหน่วยราชการที่จัดอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันจากการเข้ารับการฝึกอบรม/การสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ตามความเหมาะสม

๒. อบรมพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้างเรื่อง ศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานและพนักงานจ้างให้เข้ารับการอบรมปฐมนิเทศ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จัดขึ้น และส่งเข้าอบรมตามหน่วยราชการหรือสถาบันการศึกษาที่เปิดอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง และหากพิจารณาจากลักษณะงานที่แตกต่างกัน และระดับงานที่แตกต่างกัน ทำให้ต้องได้รับการพัฒนาที่แตกต่างกันแนวทางในการพัฒนาอาจทำได้โดย

-พัฒนาความรู้ จากการอ่านบทความ ฟังบรรยาย อภิปราย ถาม-ตอบ ทำแบบทดสอบ จัดกลุ่มเรียนรู้ ดูงาน เป็นต้น

-พัฒนาทักษะ จากกรณีศึกษา การสาธิต-ฝึกปฏิบัติ สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมุติ เกมส์ และการสอนงาน เป็นต้น

-พัฒนาทัศนคติ จากการโต้คารม การเล่มเกมส์ที่ถูกออกแบบไว้ การทดลองทำ การวิเคราะห์ตนเองโดยแนวทางในการพัฒนานี้อาจกระทำในรูปแบบของการฝึกอบรม/การสัมมนา การพัฒนาในขณะปฏิบัติงานและการพัฒนาในรูปแบบอื่นๆ เช่นกำหนดชั่วโมงการพัฒนาโดยวิธีการตกลงร่วมมือกันล่วงหน้าระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการลงนมรับรองโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

๓. อบรมให้ความรู้และแนวทางการปฏิบัติของพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เกี่ยวกับมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม

๔. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานและ การทัศนศึกษาดูงานผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จัดให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ไปศึกษาดูงานในท้องถิ่นอื่นที่ประสบความสำเร็จ ในการบริหารจัดการเพื่อเรียนรู้และสามารถนำมาพัฒนาอย่างเหมาะสมกับแต่ละบุคคลและเป็นการพัฒนาที่สามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์องค์กรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๕. โครงการปรับปรุง ลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ อบต. แม่พริก

๖. ประกาศเกียรติคุณสำหรับคณะผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างดีเด่นประจำเดือน ของ อบต.แม่พริก

๗. ให้เงินสวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอื่น (เงินรางวัลประจำปี)

๘. โครงการจัดกิจกรรม ๕ ส.

๙. โครงการอบรมพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

๑๐. โครงการจัดประชุมการบริการประชาชน

๑๑.ประชุมชี้แจง...

๑๑. ประชุมชี้แจงการประเมิน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล แก่พนักงาน ลูกจ้าง การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวการปฏิบัติราชการใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถเสนอความคิดที่คิดว่าตนเองสามารถทำได้โดยวิธีการใหม่ๆ มีความรับผิดชอบต่อการปรับปรุงและพัฒนาในหน้าที่ที่ได้มอบหมายงานนั้นๆ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๑๒. หากเป็นพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่อาจใช้วิธีการปฐมนิเทศและเสริมสร้างความรู้ใหม่ การสอนงานจากผู้มีประสบการณ์เพื่อพัฒนาต่อยอดทักษะและความรู้ หรือจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกัน

เลขานุการฯ มอบหมายให้ผู้ช่วยเลขานุการฯ จัดทำรายละเอียดโครงการ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของ อบต.แม่พริก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยแยกเป็น
๑. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการ และ ๒. การจัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงาน องค์กรต่างๆ จัดฝึกอบรม

ผู้ช่วยเลขานุการฯ รับทราบ

เลขานุการฯ **๙. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา**
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ได้จัดสรรงบประมาณในแต่ละปีงบประมาณ สำหรับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ตามแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อย่างชัดเจน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม สัมมนาของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ในหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการที่สถาบัน องค์กรต่าง ๆ จัดฝึกอบรม และการตั้งจ่ายเป็นรายโครงการสำหรับโครงการที่ดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง

มติที่ประชุม เห็นชอบ

เลขานุการฯ **๑๐. การตรวจสอบติดตามและประเมินผล**
เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร มีความคุ้มค่า เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงขอที่ประชุมร่วมกันพิจารณาแนวทางในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร กำหนดแนวทางในการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร คุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้ไป ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องทำรายงานผลการเข้ารับการอบรม เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชา...

๓. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑ อย่างน้อย ๒ ระยะ คือ ภายหลังการอบรม ๓ เดือน และ ๖ เดือน

๔. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๕. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ พิจารณาความดีความชอบ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานประเมินตามวิธีการตกลงร่วมมือกันล่วงหน้าระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการลงนามรับรองโดยผู้บงคับบัญชา

๖. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี (LPA) โดยต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของตัวชี้วัดแต่ละด้าน

๗. การประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน

๘. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน – หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาได้ระยะเวลาหนึ่ง หรือ

๙. การประเมินสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา หรือ

๑๐.การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นจัด

ที่ประชุม รับทราบและเห็นด้วยตามเสนอ

เลขานุการฯ **๑๑. การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร**
มอบหมายให้ผู้ช่วยเลขานุการฯ นำผลการสำรวจข้อมูลทำเป็นบทสรุปสำหรับผู้บริหาร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากรนอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อต่อไป

ผู้ช่วยเลขานุการฯ รับทราบนำไปดำเนินการ

ระเบียบวาระที่ ๕...

ระเบียบวาระที่ ๕ **เรื่องอื่น ๆ**

ประธานฯ ให้เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงรายให้ความเห็นชอบแผนและประกาศใช้แผนต่อไป

เลขานุการและผู้ช่วยฯ - รับทราบ

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ ผู้จดรายงานการประชุม

(นางสาววิชุตา แดงตุ้ย)

เลขานุการ

ตรวจถูกต้อง

ลงชื่อ ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายอุทัย ฟูวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก