



แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่งคำ
อำเภอ พาน จังหวัด เชียงราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563



คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ

1 ตุลาคม 2560

สารบัญ

หน้า

บทที่ 1 หลักการและเหตุผล

- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 1
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ 2-3
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง 4-6

บทที่ 2 วัตถุประสงค์

- วัตถุประสงค์ของการพัฒนา 7

บทที่ 3 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร

- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร 8-10

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

11-12

บทที่ 5 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563

13-14

บทที่ 6 หลักสูตรการพัฒนา

- หลักสูตรการพัฒนา 15-16
- แผนพัฒนาศูนย์บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-256 17-25

บทที่ 7 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา 26

บทที่ 8 การติดตามและประเมินผล

- การติดตามและประเมินผล 27-28

ภาคผนวก

1. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
2. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ
3. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2545 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะ ดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตร และเพิ่มเติม หลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วน ราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2545 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล มีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ อำเภอกัน จ.จังหวัด เชียงราย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 ขึ้น เพื่อใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลม่วงคำในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 ไว้ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
1		ปลัด อบต	บริหารท้องถิ่น	1	1	-	
2		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	1	-	1	ว่าง
1	สำนักงาน ปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	1	1	-	
2		นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ	1	1	-	
3		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	1	1	-	
4		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	1	1	-	
5		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	1	1	-	
6		เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	1	1	-	
7		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1	1	-	
8		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	1	1	-	
9		คณงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	-	
		รวม 9 ตำแหน่ง		11	10	1	
1	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	1	1	-	
2		หัวหน้าฝ่ายการเงิน	อำนวยการท้องถิ่น	1	1	-	
3		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	1	1	-	
4		เจ้าพนักงานการเงิน	ทั่วไป	1	1	-	
5		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	1	1	-	
6		ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	2	2	-	
7		คณงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	-	
		รวม 7 ตำแหน่ง		8	8	-	
1	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	1	1	-	
2		นายช่างโยธา	ทั่วไป	1	1	-	
3		ผช.นายช่างโยธา	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	1	1	-	
		รวม 3 ตำแหน่ง		3	3	-	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม							
1		ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	อำนวยการท้องถิ่น	1	-	1	ว่าง
2		ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.1	ครู	1	1	-	
3		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	5	3	2	
4		ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	1	1	-	
		รวม 4 ตำแหน่ง		8	6	2	
รวมทั้งสิ้น (ทุกกอง)				30	26	4	

2. อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ชื่อ ตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่ง ประเภท/ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
1.	12-3--00-1101-001	นายเสกสรร เสาร์สุวรรณ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
2.	12-3-00-1101-002	-	รองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สด.สอบ คัดเลือกแทน
	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล						
3.	12-3-01-2101-001	นางสาวกันยรัตน์ รัชมี	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
4.	12-3-00-3102-001	นางเอี่ยมศรี แวนไ	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	
5.	12-3-01-3103-001	นางกัญรัตน์ ทาปัญญา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
6.	12-3-01-3801-001	นางสาวเจมจิรา วงศ์จันทร์มา	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	
7.	12-3-01-4101-001	นางสาววรารณ สุทาคำ	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
8.	12-3-01-4805-001	นายประกิจ นันตา	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
10.	-	นางสาวอรนุช ราชคม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป						
11.	-	นายยุทธนา หน่อแก้ว	-	คนงานทั่วไป	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน						
12.	12-3-12-3205-001	นางสาววัฒนาภรณ์ ศรีวิชัย	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชำนาญการ	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ชื่อ ตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่ง ประเภท/ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองคลัง						
13.	12-3-04-2102-001	นายอติชาติ ดำรงศิริกุล	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
14.	12-3-04-2102-002	นางอารดา ป้อมด้วง	หัวหน้าฝ่ายการเงิน	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
15.	12-3-04-4201-001	นางรุ่งนภา อ้ายสุข	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
16.	12-3-04-4203-001	นางประนมพร จะเชื่อนรัมย์	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
17.	12-3-04-4204-001	นายทรงกลด อับดุลอารีย์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
18.	-	นางรัตนา หน่อแก้ว	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	
19.	-	นางจุฑามาศ เชื้อเมืองพาน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป						
20.	-	นางสาวพรนรี พุทธอารีย์	-	คนงานทั่วไป	-	-	
	กองช่าง						
21.	12-3-05-2103-001	นายจิรศักดิ์ แสงผล	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
22.	12-3-05-4701-001	นายณัฐกร นามวงศ์	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
23.	-	นายไพชยนต์ เวียงคำ	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา			

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ชื่อ ตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่ง ประเภท/ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
24.	12-3-08-2101-001	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สด.สอบ คัดเลือกแทน
25.	57-2-0456	นางปณิธิ ปัญญาปิ่น	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	วิชาการ	ค.ศ. 1	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
26.	-	นางสาวกาญจนา ศรีธิ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	
27.	-	นางชยาภรณ์ ราชคม	-	ผู้ดูแลเด็ก(มีทักษะ)	-	-	
28.	-	นางสาวอัญชลี เตชะน้อย	-	ผู้ดูแลเด็ก(มีทักษะ)	-	-	
29.	-	นางอรุณศรี เชื้อเมืองพาน	-	ผู้ดูแลเด็ก(มีทักษะ)	-	-	
30.	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	-	ว่าง 2 อัตรา

บทที่ 2

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

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

2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

1. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

2. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

1. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

2. ประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ ได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ 3

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กร มีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์สุขภาพ เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาศูนย์สุขภาพในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา 3 ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำนั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้น เป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำในทุก ๆ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลัก ตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำครั้งนี้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร(ยุทธศาสตร์องค์กรการบริหารส่วนตำบลม่วงคำ) นั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้นจึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

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

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุมหรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้น เป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม
- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ
- เป็นการวิเคราะห์ในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรเป็นส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนเป็นส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนาและค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

ขั้นตอนที่ 4 ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่น ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่าองค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่น ๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ถึง 4 มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ แล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุงเพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ 6 จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์ มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้นประสบความสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตน ซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 7 ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้าและความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของกาจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กรจะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้น สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของศูนย์ และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ 4 ทาง คือ

1. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
2. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
4. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
5. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
6. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนา

ผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

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

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรดังที่กล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ จะประสบปัญหาในเรื่องอัตราากำลังคนที่หายไปจากการโอน(ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบในเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่ทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR Swot

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยได้เชิญ ผู้บริหาร นักบริหารงาน หัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานกับนักทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
- องค์กรมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถ พร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ พร้อมเสมอที่จะมีส่วนร่วม

ร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น

- มีการติดตามประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

2. จุดอ่อน (Weakness)

- บุคลากรมีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบหมายภาระงาน ยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบเครื่องมือใหม่ ๆ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ การบริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

จากประชาชนและทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก

- การสนับสนุนด้านงบประมาณในการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอ และไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน บางส่วนราชการมี

คนล้นงาน บางส่วนราชการมีงานล้นคน

- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้และการติดตามประเมินผลเพื่อแก้ปัญหาอย่าง

จริงจังและต่อเนื่อง

- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะในการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

3. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่าง ๆ

ของรัฐ

- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

4. ภัยคุกคาม (Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณมีไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการบริหารงานและการแต่งตั้งบุคลากร

บทที่ 5

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2561-2563

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลม่วงคำ ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์บริการร่วมกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์

ศูนย์บริการส่วนตำบลม่วงคำ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรม เข้าถึงประชาชน ความเป็นสากล ห่มเทพลัคน์ให้ยุทธศาสตร์องค์กรสู่ความสำเร็จ

พันธกิจ

1. พัฒนาศูนย์บริการให้มีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงาน อย่างสูงสุด
2. สร้างเสริมวัฒนธรรมและพฤติกรรมการทำงาน ที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ
3. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างยั่งยืน โดยเน้นให้มีการพัฒนาตนเองเป็นประเด็นสำคัญ
4. พัฒนาส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา ให้มีทักษะการจัดการ การปฏิบัติหน้าที่ราชการมุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศในงานบริการ
5. พัฒนาผู้บังคับบัญชา มีระบบการบริหารจัดการที่ดี ความเป็นภาวะผู้นำที่ดี
6. มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อกระตุ้นระบบการทำงานให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลม่วงคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563

1. พัฒนาศูนย์บริการให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยนำระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา
2. เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนในเชิงรุกให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้นและพนักงานจ้างในองค์กร
3. สร้างภาวะความเป็นผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ใช้ในการจูงใจการทำงาน มีการพัฒนาตนเองและมีการมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาตามสายงานตนเองและมอบหมายงานนอกเหนือจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
4. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
5. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้น ได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
1. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	1. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Flt) 2. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
2. เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนในเชิงรุกให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้นและพนักงานจ้างในองค์กร	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม 2. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรจากสังคมภายนอก
3. สร้างภาวะความเป็นผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ใช้ในการจูงใจการทำงาน มีการพัฒนาตนเองและมีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสายงานตนเองและมอบหมายงานนอกเหนือจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	1. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน 2. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
4. สร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	1. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ 2. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
5. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	1. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนที่บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM 2. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

บทที่ 6

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างส่วนราชการเพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร คุณธรรม และจริยธรรม ดังนี้

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกอบด้วย

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
3. นักทรัพยากรบุคคล
4. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
5. นักพัฒนาชุมชน
6. นักวิชาการตรวจสอบภายใน
7. เจ้าพนักงานธุรการ
8. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
9. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
10. คนงานทั่วไป (ช่วยเหลืองานป้องกันฯ)

กองคลัง

ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการกองคลัง
2. หัวหน้าฝ่ายการเงิน
3. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
4. เจ้าพนักงานพัสดุ
5. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
6. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
7. คนงานทั่วไป (ช่วยเหลืองานพัสดุ)

กองช่าง

ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการกองช่าง
2. นายช่างโยธา
3. ผู้ช่วยนายช่างโยธา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
2. ครูผู้ดูแลเด็ก
3. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ
4. ผู้ดูแลเด็ก

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งเป็นการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การมอบหมายงานให้ทำการมีพี่เลี้ยงในการทำงาน การหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการสนับสนุนความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตามและประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาศูนย์บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563
องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ อำเภอกันทรวิชัย

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศูนย์บริการประชาชนตามยุทธศาสตร์ที่ 1

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัด โครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			2561	2562	2563				
1. พัฒนาศูนย์บริการให้มี ศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยี ใหม่ ๆ ในงานโดยใช้ระบบ สมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักใน การบริหารจัดการการพัฒนา	1. ร้อยละเฉลี่ยของ ข้าราชการที่ผ่านการ ประเมินสมรรถนะในระดับที่ องค์กรคาดหวัง (% competency Flt) 2. จำนวนวันที่ได้รับการ พัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี	1.1. โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล 1.2. โครงการจัดทำ Development Road Map เพื่อใช้พัฒนาข้าราชการทุกสายงาน 1.3. โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 1.4. โครงการพัฒนาทักษะประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ 1.5. โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ การปฏิบัติงานใหม่ 1.6. โครงการพัฒนาทักษะด้านพัฒนา องค์กร 1.7. โครงการพัฒนาศูนย์บริการโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓ ✓ - ✓ - - ✓	✓ - - - ✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓ - - ✓ ✓	- ความสำเร็จของการปรับปรุง ความรู้ ความสามารถและทักษะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล - ความสำเร็จของการจัดทำ Road Map - ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการ ทดลองงาน - จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา 3 วันต่อคนต่อปี - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้า รับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้า รับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้า รับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การ ฝึกอบรม	สำนักงาน ปลัด อบต.	ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 2

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ พัฒนา			ตัวชี้วัด โครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			2561	2562	2563				
2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	1.จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม และ จิตอาสา 2. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก	1.โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายคุณธรรม	✓	✓	-	- มีเครือข่ายคุณธรรมอย่างน้อย 1 เครือข่าย	การ ฝึกอบรม	สำนักงาน ปลัด อบต.	ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด
		2. โครงการเผยแพร่ข้อบังคับ อบต. ด้วยจรรยาพนักงานส่วนตำบล	✓	-	✓	- ร้อยละของบุคลากร ที่รู้ข้อบังคับ			
		3. โครงการพัฒนาความสามารถในการบริการและจัดการชุมชน	-	-	✓	- มีการช่วยเหลือชุมชนอย่างน้อยจำนวน 3 วัน ต่อคนต่อปี			
		4. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		5. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	-	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ			
		6. โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานราชการภายนอก	✓	✓	✓	- จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามแผน			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 3

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ พัฒนา			ตัวชี้วัด โครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			2561	2562	2563				
3. สร้างภาวะผู้นำและทักษะ ด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็ง ให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการ มุ่งใจการพัฒนาและมอบหมาย งานผู้ใต้บังคับบัญชา	1.จำนวนวันต่อคนต่อปีที่ บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการ พัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและ การบริหารคน 2. ผลการประเมินทัศนคติของ บุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา	1. โครงการพัฒนาระบบประเมิน Leadership Competency แบบ 360 องศา	✓	✓	-	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ระบบการประเมิน	การ ฝึกอบรม	สำนักงาน ปลัด อบต.	ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด
		2. โครงการพัฒนาภาวะผู้นำและทักษะการ ให้คำปรึกษาเพื่อมุ่งใจเพื่อสร้าง ผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศ	✓	-	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ			
		3. โครงการพัฒนาความรู้การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บังคับบัญชา (HR For Line Manager)	-	-	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ			
		4. โครงการประกวดแผน กิจกรรมการ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	- ความสำเร็จของ Road Map การ พัฒนาผู้บังคับบัญชา			
		5. โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนาตามแผน			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 4

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ พัฒนา			ตัวชี้วัด โครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			2561	2562	2563				
4. สร้างวัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกันอย่างมีความสุข	- พฤติกรรมการทำงานของ บุคลากร - การทำกิจกรรมร่วมกัน	1. โครงการจัดอบรมคุณธรรม จริยธรรม 2. โครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ	✓	✓	✓	- การเคารพในหน้าที่ สิทธิของผู้อื่น การให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ - การเดินเพื่อสุขภาพกายและใจ ของบุคลากร และการมีจิต สาธารณะ	การ ปฏิบัติ งาน	- สำนักงาน ปลัด อบต. - ทุก ส่วน ราชการ	- จากการทำ แบบทดสอบ - จากการ สังเกต พฤติกรรม การทำงาน

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 5

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ พัฒนา			ตัวชี้วัด โครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			2561	2562	2563				
5. การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- การเกิดนวัตกรรมในด้าน การทำงาน - ความถูกต้องในการทำงาน	1.โครงการศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ 2. โครงการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากร ในองค์กรหลังจากที่ไปอบรม	✓	✓	✓	- ความรวดเร็วและถูกต้องในการ ทำงาน - ความกระตือรือร้นในการยอมรับ สิ่งใหม่ ๆ ที่ทำให้ระบบการทำงาน ดีขึ้น	- การ ศึกษา ดูงาน - การ ถ่ายทอด ความรู้	-สำนักงาน ปลัด อบต. - ทุก ส่วน ราชการ	จากการ ปฏิบัติงาน

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ
ประจำปีงบประมาณ 2561-2563

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	งบประมาณ			วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย คน
				2561	2562	2563			
1.	อบรมสัมมนาและศึกษาดูงานบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ	1.เพิ่มศักยภาพและพัฒนา บุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลม่วงคำ	1 . เพื่ อ แ ล ก เ ป ลี ย น ประสบการณ์การทำงานและ ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงระบบการ ทำงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลให้มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	200,000	200,000	200,000	-การอบรมสัมมนา และ ศึกษาดูงาน	ต.ค. – ก.ย.	70

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	งบประมาณ			วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย คน
				2561	2562	2563			
2	อบรมบุคลากรด้านความรู้และทักษะเฉพาะของสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จัดโดยสถาบันบุคลากรท้องถิ่นหรือหน่วยงานราชการอื่นๆที่เกี่ยวข้อง 1) หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง 2) หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง 3) หลักสูตรบริหารงานคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง 4) หลักสูตรนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง 5) หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง 6) หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง 7) หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง 8) หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-เพิ่มศักยภาพและพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ	-เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่างๆในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่างๆ เพื่อนำปรับปรุงการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	51,000	51,000	51,000	-การอบรม/สัมมนาและการประชุม ฯลฯ ตามสถาบันพัฒนาท้องถิ่นหรือหน่วยงานราชการหรือจังหวัดเชียงราย ฯลฯ	ต.ค. – ก.ย.	1
				51,000	51,000	51,000		ต.ค. – ก.ย.	1
				51,000	51,000	51,000		ต.ค. – ก.ย.	1
				51,000	51,000	51,000		ต.ค. – ก.ย.	1
				41,700	41,700	41,700		ต.ค. – ก.ย.	1
				34,000	34,000	34,000		ต.ค. – ก.ย.	1
				23,500	23,500	23,500		ต.ค. – ก.ย.	1
								ต.ค. – ก.ย.	1
				34,000	34,000	34,000		ต.ค. – ก.ย.	1

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	งบประมาณ			วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย คน
				2561	2562	2563			
	9)หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	-เพิ่มศักยภาพและพัฒนา บุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลม่วงคำ	-เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค ต่างๆในการปฏิบัติงานและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นใน ด้านต่างๆ เพื่อนำปรับปรุงการ ดำเนินงานขององค์การบริหาร	22,500	22,500	22,500	-การอบรม/สัมมนา และการประชุม ฯลฯ	ต.ค. – ก.ย.	1
	10)หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง		ส่วน ต่ า บ ล ม า ไ้ ห้ มี	31,200	31,200	31,200		ต.ค. – ก.ย.	1
	11)หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง		ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	22,500	22,500	22,500		ต.ค. – ก.ย.	1
	11)หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง			22,500	22,500	22,500		ต.ค. – ก.ย.	1
	12)งานที่เกี่ยวข้องกับพนักงานจ้างตาม ภารกิจทุกส่วนงาน			60,000	60,000	60,000		ต.ค. – ก.ย.	8
3	หลักสูตร กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติราชการ	-เป็นการเพิ่มพูนความรู้ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ตามกฎหมายระเบียบที่ เกี่ยวข้อง	-เพื่อให้ความรู้ ความ ใจกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	91,000	91,000	91,000	การฝึกอบรม/การ ประชุม/สัมมนา/การ ประชุมซักซ้อม ฯลฯ	ต.ค. – ก.ย.	26

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย คน
				2561	2562	2563			
4	โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน อบต.ม่วงคำ	-เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม	- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ	185,800	185,800	185,8000	-การอบรม/สัมมนาและการประชุม ฯลฯ	ต.ค. – ก.ย.	61
5	โครงการอื่นๆ ที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็นและคำนึงความงบประมาณความคุ้มค่าขององค์กร			-	-	-		ต.ค. – ก.ย.	
6	โครงการอบรมพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ			ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ		ต.ค. – ก.ย.	
7.	โครงการอบรมให้ความรู้การจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจงานจ้าง	- ระบบการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจงานจ้าง เป็นไปด้วยความถูกต้อง ไม่ผิดระเบียบ	- เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง และการตรวจงานจ้าง	9,600	-	-	- การฝึกอบรม	ต.ค.-ก.ย.	16

หมายเหตุ งบประมาณการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.2561 – 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ ได้ตั้งบฯ ไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณของแต่ละกอง

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ซึ่งปรากฏดังนี้

- [illegible]

บทที่ 8

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
2. การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ ให้มีคุณลักษณะตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
2. สมรรถนะตามภาระงาน

1) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในมหาวิทยาลัยต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ ประกอบด้วย

1.1.) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไปและบุคลากรภายในของสถาบัน

1.2.) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

1.3.) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation) ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้ อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่นและท้าทาย

1.4.) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

1.5.) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

2.) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถเพียงพอและมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานภาระงานที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย

2.1.) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

2.2.) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ

2.3.) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือหลักเกณฑ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.4.) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัดและได้ประโยชน์อย่างสูงสุด

รูปแบบที่ 2 การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปี บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำเป็นสำคัญ

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ จากผลการสำรวจข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 26 คน จากทั้งหมด 4 ส่วนราชการและ 1 หน่วยราชการ(คิดเป็นร้อยละ 100) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานส่วนตำบล 16 คน ร้อยละ 88.89 พนักงานจ้างตามภารกิจ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 80 พนักงานจ้างทั่วไป 2 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้จบปริญญาโท 4 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 ปริญญาตรี 22 คน คิดเป็นร้อยละ 84.61 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 0

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์การทำงาน พบว่าร้อยละ 11.53 อายุงานไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 3.85 มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 84.61 มีอายุงานมากกว่า 10 ปี

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
1.	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	57.69
2.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	3.84
3.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	100
4.	หลักสูตรด้านการบริหาร	15.38
5.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	100

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 100 พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ร้อยละ 30 พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม 5-7 วัน ร้อยละ 2 พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า 15 วันขึ้นไป ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 85 เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดเชียงราย ร้อยละ 15 เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ
ที่ ๐๔๗/๒๕๖๑
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๑

- | | |
|--|---------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ | กรรมการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลม่วงคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๑ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด แล้วให้รายงานผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ เพื่อรายงานขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงรายต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑

ลงชื่อ

(นายประสิทธิ์ ไคว์จริยะพันธุ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ