



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไผ่จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานราชการและการให้บริการประชาชน

จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

จำสืบทำรวจ

(นัช ศรีภูมิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ



แผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑



งานบริหารทั่วไป สำนักปลัดอบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ
อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

แผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขั้นตอนการดำเนินงาน หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร อบต.แคนเหนือในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ อันประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือทุกคนที่ได้รับเข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

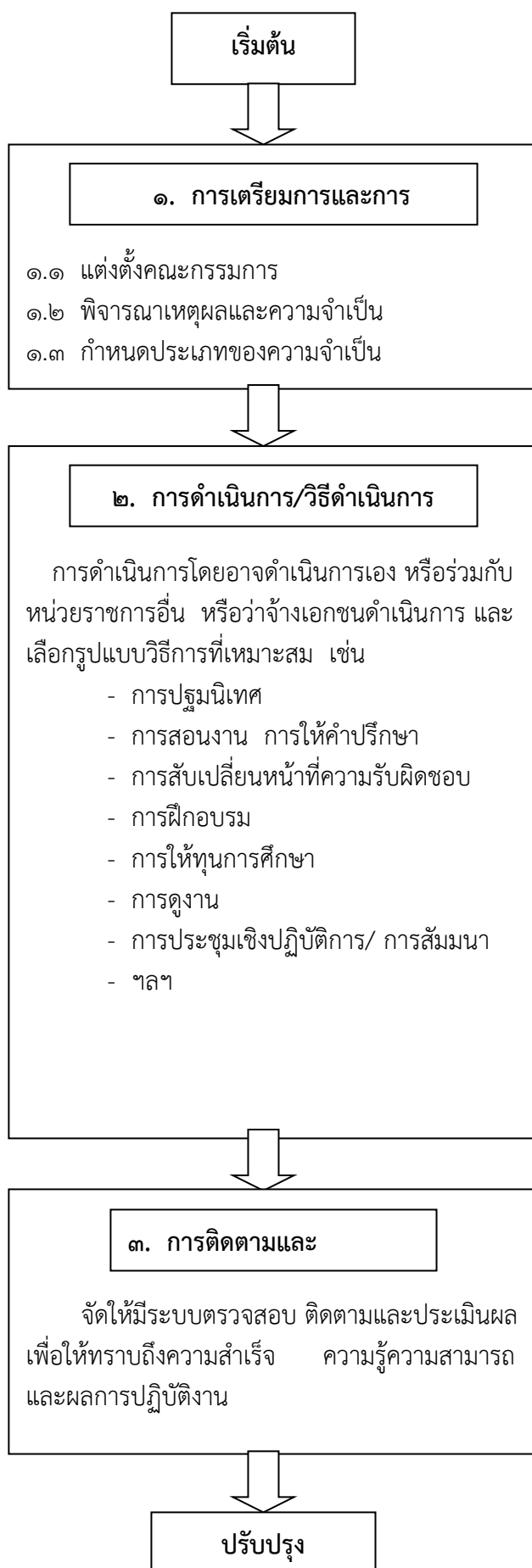
๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



๕. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงาน โดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่น และดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกงาน
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การศึกษาดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ / การสัมมนา

ส่วนที่ ๒

๖. การวิเคราะห์บุคคลากร

การวิเคราะห์บุคคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์บุคคลากร

S

จุดแข็ง

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๓๕ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการททุจริต
๔. บุคลากรมีความรู้เฉลี่ยในระดับปริญญาตรี

W

จุดอ่อน

๑. ขาดทักษะในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานของตัวเอง
๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๓. มีภาระหนี้สิน
๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ

O

โอกาส

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๒. ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อทั้งในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท
๓. ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับฝึกอบรม และศึกษาดูงานตามหลักสูตรต่าง ๆ

T

ข้อจำกัด

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ
๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
๓. อุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ
๔. ความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง

ส่วนที่ ๓

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์

๗. วิสัยทัศน์

“พัฒนาคน พัฒนาหมู่บ้าน และพัฒนาท้องถิ่น ให้มีความเจริญในทุก ๆ ด้าน เพื่อความมั่นคงที่ยั่งยืน”

ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน (U : UNITY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนับสุนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม.๓/๑...การบริหารราชการ ตามพระราชบัญญัติ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจแบะทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เชิดชูเทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

๘. พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงาน และเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือทุกส่วนราชการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และทั่วถึง
- ดำเนินการและพัฒนากิจกรรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

๙. ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนา
กำลังคน
- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
 - ๑.๒ แผนงานด้านการบริหารงานบุคคล
 - ๑.๓ แผนงานพัฒนาบุคลากรศึกษาต่อโดยการส่งเสริมให้ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญา
ตรี และปริญญาโท
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม
- ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของกรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่น
 - ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัด ตามความเหมาะสม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
(Learning Organization)
- ๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ และการพัฒนาบุคลากร
 - ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนประเด็น
ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้ และการพัฒนาบุคลากร

| แผนงาน/โครงการ | ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน | รายละเอียดโครงการ |
|---|--|---|
| <p>๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none">● การประชุมประจำเดือน | <ul style="list-style-type: none">● จำนวนครั้งการประชุมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง | <ul style="list-style-type: none">● กำหนดให้มีการประชุม เพื่อกำหนดแนวทางและการทำงาน รวมถึงการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ่ายทอดความรู้หลังกลับจากการฝึกอบรมเป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี |
| <p>๑.๒ แผนงานด้านการบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none">● การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายปี | <ul style="list-style-type: none">● มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณแล้วเสร็จ | <ul style="list-style-type: none">● จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ |
| <ul style="list-style-type: none">● การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร | <ul style="list-style-type: none">● มีการหาความจำเป็น (Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด | <ul style="list-style-type: none">● ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็นเบื้องต้น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร และใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด |

| แผนงาน/โครงการ | ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน | รายละเอียดโครงการ |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร | <ul style="list-style-type: none"> ● มีการประชุมส่วนราชการ/คณะกรรมการจัดทำแผนแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ | <ul style="list-style-type: none"> ● จัดประชุมส่วนราชการ/คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในแต่ละปีงบประมาณ |
| <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ | <ul style="list-style-type: none"> ● มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการในสังกัด | <ul style="list-style-type: none"> ● ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัด ให้เป็นปัจจุบัน ครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที |
| <ul style="list-style-type: none"> ● การบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนระดับ พนักงานส่วนตำบลในสังกัด | <ul style="list-style-type: none"> ● มีการบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนระดับ พนักงานส่วนตำบลในสังกัด ตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด | <ul style="list-style-type: none"> ● งานบริหารงานบุคคล ดำเนินการบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนระดับ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด |
| <ul style="list-style-type: none"> ● การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ | <ul style="list-style-type: none"> ● มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ | <ul style="list-style-type: none"> ● องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบการเลื่อนขึ้นเงินเดือน |
| <ul style="list-style-type: none"> ● การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด | <ul style="list-style-type: none"> ● มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด | <ul style="list-style-type: none"> ● องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด |
| <p>๑.๓ แผนงานพัฒนาบุคลากรศึกษาต่อโดยการส่งเสริมให้ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี และปริญญาโท</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดทำทะเบียนข้อมูลบุคลากรศึกษาต่อ | <ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลบุคลากรศึกษาต่อ | <ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดทำข้อมูลบุคลากร เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right Job) |
| <ul style="list-style-type: none"> ● การส่งเสริมให้ทุนบุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท | <ul style="list-style-type: none"> ● มีการตั้งงบประมาณสำหรับให้ทุนศึกษาต่อบุคลากรในสังกัดในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท | <ul style="list-style-type: none"> ● บุคลากรในสังกัดได้เข้ารับการการศึกษาต่อทั้งในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

| แผนงาน/โครงการ | ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน | รายละเอียดโครงการ |
|--|--|---|
| ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตาม หลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | <ul style="list-style-type: none"> ● มีการตั้งงบประมาณและส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | <ul style="list-style-type: none"> ● ส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรใน สังกัดตามความเหมาะสม | <ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดการฝึกอบรม หรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่าง ๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านงานสารบรรณ ฯลฯ หรือมีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ที่หน่วยงานอื่นจัดให้มีการฝึกอบรม | <ul style="list-style-type: none"> ● จัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด หรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ที่หน่วยงานอื่นจัดให้มีการฝึกอบรม |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

| แผนงาน/โครงการ | ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน | รายละเอียดโครงการ |
|--|---|--|
| ๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อ สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ และ การพัฒนาบุคลากร | <ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนาบุคลากร | <ul style="list-style-type: none"> ● จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้ และคณะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐ |
| ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรเพื่อ สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ | <ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล แคนเหนือ | <ul style="list-style-type: none"> ● จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอกในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือเพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร |

ส่วนที่ ๔ แผนงาน / โครงการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร

๑๐. แผนงาน / โครงการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร

| ที่ | โครงการ | วัตถุประสงค์ | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|-----|--|--|---|--|---|--|
| ๑ | โครงการอบรมของผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่ได้รับอนุญาตให้เข้ารับการอบรมตามโครงการต่าง ๆ | - เพื่อเพิ่มความรู้ เฉพาะตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | ๕๑๐,๐๐๐ | ช่วงเวลาที่บรรจุแต่งตั้ง ระหว่าง ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑ | - ผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติงานได้ดีตามที่ได้รับมอบหมาย | ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ |
| ๒ | โครงการฝึกอบรมสัมมนาบุคลากร ในสังกัด อบต.แคนเหนือ | - เพื่อพัฒนาความรู้ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ | - ได้รับความรู้และนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | สำนักงานปลัด อบต. |
| ๓ | โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมบุคลากรใน อบต.แคนเหนือ | - เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง - เพื่อพัฒนาความรู้ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | ๒๐,๐๐๐ | ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ | - บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนและดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข | สำนักงานปลัด อบต. |
| ๔ | โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน อบต.แคนเหนือ | - เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน | เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ | ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ | - ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงานในองค์กรได้มากขึ้น | สำนักงานปลัด อบต. |
| ๕ | โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการจัดหาพัสดุ | - เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจและปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบพัสดุ | ๒๐,๐๐๐ | ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ | - พนักงานส่วนตำบล และคณะกรรมการจัดหาพัสดุ ได้มีความรู้ และปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ | กองคลัง |

ส่วนที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

๑๐. การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้
 - ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)
 - ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ
๒. วิธีการติดตามและประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากร
 - องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือจะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงระดับความสำเร็จของการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผล ดังนี้
 - ๑) การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง
 - ๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา
 - ๓) การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่ เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ยังองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ
 - ๔) ติดตามตรวจสอบตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่กำหนด

แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานจ้างและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อเป็นการพัฒนาพัฒนาข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ตลอดจนข้าราชการการเมืองทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายสภา และมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

ดำเนินการสำรวจความต้องการในฝักอบรม / พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ ดังนี้

แบบสำรวจความต้องการในการฝักอบรมของบุคลากร

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝักอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ เพื่อนำผลสำรวจไปจัดทำแผนการฝักอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

- เพศ ชาย หญิง
- อายุ ๒๑-๓๐ ปี ๓๑-๔๐ ปี ๔๑-๕๐ ปี ๕๑ ปีขึ้นไป
- การศึกษา มัธยมต้น มัธยมปลาย ปวช. ปวส. / ปวท.
- อนุปริญญา ปริญญาตรี ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท
- สถานภาพ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝักอบรม

หลักสูตร / วิชา ที่ต้องการ (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

- การใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม ระบุ.....
- ระเบียบ / กฎหมาย ตามสายงานที่ปฏิบัติ ระบุ.....
- พรบ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- การบริหารงานในระดับองค์กร และระดับส่วนราชการภายใน
- ข้อทักท้วงของสดง.และการควบคุมภายใน
- อื่น ๆ ระบุ

ระยะเวลาที่ต้องการอบรม (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

- ไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ ระบุ ตุลาคม
 พฤศจิกายน
 ธันวาคม
- ไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ระบุ มกราคม
 กุมภาพันธ์
 มีนาคม
- ไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ระบุ เมษายน
 พฤษภาคม
 มิถุนายน

ไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ระบุ

- กรกฎาคม
 สิงหาคม
 กันยายน

ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

.....
.....

จากการสำรวจสรุปผลเพื่อนำไปสู่จัดทำแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการ
ของบุคลากร ดังนี้

(จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๓๘ คน)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

- เพศ ชาย จำนวน ๑๒ คน
 หญิง จำนวน ๒๖ คน
- อายุ ๒๑-๓๐ ปี จำนวน ๑๗ คน
 ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๓ คน
 ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๗ คน
 ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑ คน
- สถานภาพ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ คน
 พนักงานครอบครัว จำนวน ๒ คน
 ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน
 พนักงานจ้าง จำนวน ๑๘ คน

หลักสูตร / วิชา ที่ต้องการ (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

- การใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม

ระบุ.....Powerpiont..... Photo shop..... E-laas.....

- ระเบียบ / กฎหมาย ตามสายงานที่ปฏิบัติ

ระบุ.....ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....ระเบียบเกี่ยวกับงานสงเคราะห์

ราษฎร.....ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนา.....

- พรบ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

- การบริหารงานในระดับองค์กร และระดับส่วนราชการภายใน

ระบุ.....หลักสูตรนักบริหารงาน อบต.....หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป.....

หลักสูตรนักบริหารงานคลัง.....หลักสูตรนักบริหารงานช่าง.....

- อื่น ๆ

ระบุ.....มาตรฐานการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....การดับเพลิงชั้นกลางและชั้นสูง.....

การก่อสร้างงานทางและอาคาร.....

ระยะเวลาที่ต้องการอบรม (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

ไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ ระบุ

ตุลาคม จำนวน.....๖.....คน

พฤศจิกายน จำนวน.....๘.....คน

ธันวาคม จำนวน.....๑๐.....คน

ไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ระบุ

มกราคม จำนวน.....คน

กุมภาพันธ์ จำนวน.....๑๒.....คน

มีนาคม จำนวน.....๑๒.....คน

ไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ระบุ

เมษายน จำนวน.....๑๖.....คน

พฤษภาคม จำนวน.....๑๖.....คน

มิถุนายน จำนวน.....๑๖.....คน

ไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ระบุ

กรกฎาคม จำนวน.....๒๐.....คน

สิงหาคม จำนวน.....๒๐.....คน

กันยายน จำนวน.....๒๐.....คน

ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

๑. ต้องการให้ อบต.จัดการฝึกอบรมภายนอกสถานที่

๒. ต้องการให้มีการฝึกอบรมที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎี

ภาคผนวก

