

แผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย
ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย
อำเภอป่า จังหัดน่าน

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ อย่าง สม่าเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและ พัฒนา ความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้อง กับการบริหาร ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอ แก่การ ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มี ผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ เดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจน ต่อเนื่องถึง ปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ ตลอดเวลา ใน พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มี ลักษณะเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ อย่างสม่าเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่าง ถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของ ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มี ความสามารถ ใน การปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและ กัน เพื่อการ นำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๓. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดน่าน

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘-๒๕๙ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๔๙ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วน ตำบล มีการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้อง พัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง

๓. ด้านการบริหาร

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘-๒๕๙ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๔๙ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงได้จัดทำ แผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย และ จัดท าให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงาน อบต. และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย

๔. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับ สากล เป็นสิ่ง ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดย ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วย ให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่มีความเปลี่ยนแปลง ทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งทำให้แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทวีความรุนแรง ยิ่งขึ้น บุคลากร หรือพนักงานส่วนตำบล จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะบุคลากรต้องเป็นบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ การเมือง โดยต้องอาศัยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหาร ส่วนตำบลเจดีย์ชัย จึงได้หาความจำเป็นใน การพัฒนาบุคลากรของ อบต. การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่ จะต้องพัฒนาบุคลากร อบต.ตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังของ อบต. ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้าน ความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของ งานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ อบต. ขึ้น

๕. ลักษณะของแผนพัฒนาบุคลากร

๑. เป็นเอกสารฯ ที่ผ่านการวิเคราะห์ ประเมินปัญหาการทำงาน ทักษะ ความรู้ที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในหน่วยงานตามตำแหน่ง หน้าที่ของแต่ละส่วนงาน

๒. เป็นเอกสารแผนฯ ที่มีวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน โดย คำนึงถึงการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ สำหรับการปฏิบัติงานขององค์กรและการให้บริการประชาชน.

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาส่วนที่ ๒

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผน ของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติงานเป็น ข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด

๒. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย

๓. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตน

๔. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๕. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยา วิชาชีพ

๖. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพใน สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๗. เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมี ประสิทธิภาพ

๘. เพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการ จัดหา งบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากร

๙. เพื่อให้ผู้บริหารสามารถวางแผนการใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ การบริหารให้ เกิดประสิทธิผล

๒.๒ เป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย

๒.๒ พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานบริหารทุกคน จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๒.๓ พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่าง น้อย ๑ หลักสูตร

๒.๔ พนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๒.๕ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒.๖ เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึด ประโยชน์ ส่วนรวม

๒.๗ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่ สูงขึ้น

๒.๘ เพื่อให้การประสานกรท างานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

๒.๙ เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ความสามารถด้านการบริหารให้แก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา

ส่วนที่ ๓ **วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

๓.๑ **วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย**

๑. วิสัยทัศน์ (Vision) “ยกระดับคุณภาพชีวิต แนวคิดพัฒนาการศึกษา น าพาท้องเทียวเชิงอนุรักษ์ พัทักษ์คุณธรรม พร้อมท าสีงแวดล้อม น้อมน าศเรษฐกิจพอเพียง”

๒. พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมให้ครอบคลุมและทังถึง

๒. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

๓. ส่งเสริมการศึกษาประชาชน อนุรักษ์สืบสานประเพณี และการเกษตร

๔. พัฒนาขีดความสามารถของประชาชนในการประกอบอาชีพ เสริมสร้างต่อยอดภูมิปัญญา ดั้งเดิมสนับสนุนความพร้อมเพื่อการแข่งขันสู่สากล

๕. พัฒนาผลิตผลทางการเกษตรและไม่ประดับเพื่อความกินดีอยู่ดีของประชาชนและเพื่อการค้า โดยพัฒนาไปสู่การดำเนินงานครบวงจร ตั้งแต่การผลิตระดับไร่นาไปจนถึงมือผู้บริโภค

๖. ส่งเสริมและบำรุงรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ผจญภัย อนุรักษ์ และเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับอำเภอและจังหวัดใกล้เคียง

๗. ส่งเสริมพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือของชุมชนท้องถิ่นในอำเภอทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อ สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลผลิต การค้า การลงทุน และคุณภาพชีวิตที่ดี

๘. พัฒนาศักยภาพ โครงสร้างการบริหารจัดการของระบบงานราชการให้สามารถปฏิบัติงานใน หน้าที่และตอบสนองนโยบายเร่งด่วนของรัฐ ตลอดจนบูรณาการ การบริการเพื่อความพึง พอใจของ ประชาชน

. ๙. ส่งเสริมสุขภาพของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓.๒ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. โครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมให้ครอบคลุมและทั่วถึง
๑. น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรให้ทั่วถึง
๓. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง
๔. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดีถ้วนหน้า
๕. ส่งเสริมการศึกษาของประชาชนทุกระดับอย่างทั่วถึง รวมทั้งการปลูกฝังและส่งเสริมให้ ประชาชนมี คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนสร้างความตระหนักอนุรักษ์ ประเพณี วัฒนธรรม
๖. ส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวและธุรกิจการ ท่องเที่ยวเชิง อนุรักษ์
๗. พัฒนาบุคลากร การบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย

๑. วิสัยทัศน์ (Vision) “มีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ ความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ เพื่อประโยชน์สุข ของประชาชน”

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของอบต. โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาพนักงาน อบต. ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. พัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพ และมีค่านิยมสร้างสรรค์
๒. ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของพนักงาน อบต. รองรับระบบราชการ ยุคใหม่ โดย ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
๓. ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานอบต.ให้มีสมรรถนะตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ รองรับ การบริหารงานอบต.แบบบูรณาการ ตามนโยบายรัฐบาล
๔. ส่งเสริมให้มีการประเมินผลบุคลากรเพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์ วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์ สามารถ สร้างวัฒนธรรม การทำงานแบบใหม่ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตอบสนองการ บริหารงานอบต.แบบบูรณาการและ นโยบายรัฐบาล **มาตรการ**

๑. ดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อสร้างผู้นำ ยุคใหม่ที่มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์
๒. ดำเนินการพัฒนานักบริหารเฉพาะทาง ให้มีสมรรถนะสามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารเฉพาะทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓

ตัวชี้วัด ๑. หัวหน้าส่วนราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และค่านิยมสร้างสรรค์ โดยยึดหลัก

สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการบริหารเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๖๐

๒. มีนักบริหารเฉพาะทางที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้นครบทุกสาขา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมสร้างสรรค์เพื่อรองรับ วัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงาน อบต. โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในส่วนราชการและยกระดับคุณภาพของ พนักงานส่วนตำบล ให้เป็น ผู้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานขององค์ความรู้ ควบคู่กับ ค่านิยมสร้างสรรค์ และ ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

มาตรการ

๑. ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงาน อบต. โดยอาศัยโครงการ ตามรอยพระยุคลบาทเพื่อราชการใสสะอาด และประโยชน์สุขของประชาชน
๒. พัฒนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยอาศัยการฝึกอบรมทางไกลประกอบกับการอบรมในห้องเรียน โดยการพัฒนาหลักสูตรและจัดทำชุดการเรียนรู้ต้นแบบ การสนับสนุนให้ส่วน ราชการ ไปใช้ประโยชน์ และการทดลองฝึกอบรมทางไกลผ่านดาวเทียม
๓. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิถีปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลโดยมุ่งเน้นที่การพัฒนา คุณภาพ การให้บริการของเจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกส่วนราชการ ระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๓

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนพนักงานส่วนตำบล ที่มีค่านิยมสร้างสรรค์ภาครัฐเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบล ที่มีวัฒนธรรมค่านิยมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พัฒนา ตนเอง อย่าง ต่อเนื่องเพิ่มขึ้น
๔. จำนวนของพนักงานส่วนตำบล ที่มีจิตสำนึกและวิธีการทำงานที่มุ่งให้บริการประชาชน เป้าหมาย พนักงานส่วนตำบล ของ อบต. ทุกสำนัก/กอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานอบต.ให้มีสมรรถนะตามบทบาทและภารกิจของ ส่วน ราชการ รองรับการบริหารงานแบบบูรณาการ และนโยบายรัฐบาล วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนา พนักงานอบต.ของส่วนราชการ ให้มีสมรรถนะที่ สอดคล้องกับภารกิจที่ เป็นหน้าที่และความสามารถที่กำหนดตาม กลุ่มงาน เพื่อสามารถปฏิบัติงานตาม ภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการ

๑. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ของ อบต. โดยยึดหลัก Competency Based สำหรับ พนักงานส่วนตำบล แต่ละกลุ่มงาน
๒. สร้างและพัฒนาหลักสูตรหรือชุดฝึกอบรมเพื่อสร้างขีดความสามารถของพนักงานส่วน ตำบลแต่ละสำนัก/กอง
๓. ดำเนินการฝึกอบรม พัฒนาสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลเฉพาะทาง และมีการ ประเมินผล ติดตามผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๔. ติดตามวิเคราะห์วิจัย กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ต่องานราชการและประชาชน ระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

- ตัวชี้วัด ๑. จำนวนพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องตาม บทบาทภารกิจงานเพิ่มขึ้น
๒. มีหลักสูตรหรือชุดอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานของพนักงานส่วนตำบลที่ได้มาตรฐานทุกส่วนราชการ
๓. จำนวนผู้บริหารและประชาชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น จากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมให้มีการประเมินบุคลากรเพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินพนักงานส่วนตำบลให้ สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการ

๑. พัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
๒. พัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประชาสัมพันธ์กระบวนการประเมินพนักงานส่วนตำบลที่มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด

๑. มีแผนงาน/โครงการ ที่สามารถดำเนินการประเมินทั้งระบบที่มีประสิทธิภาพโปร่งใสและเป็นธรรม
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลทุกระดับที่มีความเข้าใจและพึงพอใจในกระบวนการประเมินพนักงานส่วนตำบล

ปัจจัยความสำเร็จ

๑. รัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้การสนับสนุนทุกด้านเพื่อให้ การ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลบรรลุเป้าประสงค์และมีความต่อเนื่อง
๒. หัวหน้าส่วนราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีมีค่านิยมสร้างสรรค์ เน้นคุณธรรม ประจ าใจ และมีวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ มีบทบาทในการสนับสนุนและผลักดันการทำงานพนักงานส่วนตำบล อย่างจริงจัง
๓. พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจริงจัง
๔. ทุกส่วนราชการ แสวงหาแนวทางความร่วมมือในการ แลกเปลี่ยนทรัพยากรด้านวิชาการ อุปกรณ์และเทคโนโลยี ตลอดจนแหล่งทุนเพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรในการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลได้บรรลุผล
๕. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเจตีสัยย์ มีนโยบายกิจกรรมในการสนับสนุนและให้ ความสำคัญเรื่อง การ จัดทำยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นการบูรณาการโครงการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบลของอบต.ที่ เน้นการสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง หรือกรอบการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ชัดเจน
๗. ทุกส่วนราชการ ให้ความร่วมมือในการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร
๘. ขีดความสามารถของพนักงานส่วนตำบลที่ด้รับมอบหมายให้จัดทำยุทธศาสตร์การ พัฒนา บุคลากร

๓.๔ นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย

๑. ยกกระดับขีดความสามารถบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ให้มีทัศนคติ ความรู้ ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและเกิด ประโยชน์สูงสุด
๓. ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วน
๔. ตำบล เจดีย์ชัยให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใส และต้องตรวจสอบได้ บนพื้นฐาน ของหลักธรรมาภิบาล
๕. เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Learning Organization) ให้ เกิดขึ้นภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย

๓.๕ นโยบายแนวปฏิบัติเพื่อผลผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วน ตำบลเจดีย์ชัย

๑. ผลักดันการท างานเป็นทีมและการท างาน Cross Function ควบคู่กับการเร่งเสริมสร้างขีด ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องของหลักการ ระบบวิธีการ และ ความ ชำนาญอื่น ๆ (Capacity Building)
๒. จัดให้มีการเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกันภายในสำนักงานงบประมาณ (จากผู้บริหาร ระดับสูง สู่ระดับกลาง และสู่ระดับปฏิบัติการ) ซึ่งจะเป็นการสร้างฐานการทำงานด้วยความรู้ขององค์การ บริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน
๓. จัดอบรมเชิงสัมมนาและเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย เพื่อ ยกกระดับความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์ เข้าร่วม สัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับบุคลากรสำนักงานงบประมาณ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีอ าศีพและเป็นไป ในทิศทางเดียวกัน
๔. จัดหาและติดตั้งระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับองค์ความรู้ในการบริหารโครงการทั้ง จาก ภายในและภายนอกสำนักงานงบประมาณ โดยติดตั้งผ่านระบบเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยภายใน องค์การ
๕. สร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานตามแนวทาง “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย”

๓.๖ การวิเคราะห์บุคลากร การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis)

ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาอบต.ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการ วิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย การวิเคราะห์ปัจจัย โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis การวิเคราะห์ด้านการขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตของ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะ แวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อม ภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนา ของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength : S)

- ๑.๑ ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ๑.๒ มีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๓ มีการนำนโยบายของรัฐบาลมาวางแผนการบริหารสู่ชุมชน
- ๑.๔ มีการกระจายอ านาตามโครงการสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยสู่ชุมชน
- ๑.๕ นโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยมีความสอดคล้องกับความต้องการ ของชุมชน
- ๑.๖ มีภูมิประเทศ ภูมิอากาศและสภาพธรรมชาติที่สวยงาม เหมาะแก่การท่องเที่ยวและอยู่อาศัย
- ๑.๗ หน่วยงานมีการอ านวยความสะดวกให้แก่ผู้มารับบริการรวดเร็วเป็นที่พึงพอใจ
- ๑.๘ การอนุมัติงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสนองโครงการของทุกหมู่บ้านได้อย่างทั่วถึง
- ๑.๙ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ป่าสงวน ทำให้คงความเป็นธรรมชาติได้จวบจนปัจจุบันและมีแหล่ง ท่องเที่ยวที่หลากหลายเช่น ยอดเขาสูง น้ำตก เหมาะแก่การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และผจญภัย
- ๑.๑๐ จำนวนประชาชนต่อพื้นที่ไม่หนาแน่น ส่วนใหญ่เป็นคนท้องถิ่น ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มี อัยาศัยไมตรีที่ดี และมีขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม ไม่มีปัญหา ก่อคดีอาชญากรรม
- ๑.๑๑ สภาพภูมิประเทศ ภูมิอากาศ เหมาะแก่การการเกษตรกรรมและการผลิตพืชผลเมืองหนาว เช่น ปลูกกาแฟอาราบิก้า และพืชผักเมืองหนาว รวมไปถึงจุดเด่นในด้านสถานที่ท่องเที่ยว
- ๑.๑๒ มีถนนเชื่อมติดต่อระหว่างตำบลเจดีย์ชัยกับอำเภอเมืองปาน จ.ลำปาง ทำให้มีการเชื่อมเส้นทาง ท่องเที่ยวไปสู่จังหวัดใกล้เคียง

๑.๑๓ อบต.เจดีย์ชัยมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติหลายแห่ง ที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้ หากมี การเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวที่เป็นรูปธรรม

๒. จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๒.๑ ภูมิประเทศเป็นที่ราบและภูเขา ส่วนพื้นที่สูงยากต่อการคมนาคม การประกอบอาชีพและการพัฒนาต่าง ๆ

๒.๒ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ป่าสงวนท ำให้มีพื้นที่ที่ ำกินมีไม่เพียงพอ

๒.๓ ประชากรส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร มีความยากจน มีปัญหาขาดพื้นที่ที่ ำกินและมีหนี้สิน มีโอกาสทางการศึกษาและศักยภาพการแข่งขันทางธุรกิจน้อย

๒.๔ การผลิตสินค้าในท้องถิ่นยังไม่สามารถพัฒนาให้เกิดความได้เปรียบเชิงแข่งขัน เนื่องจากข้อจำกัด ทั้งด้านเงินทุน รูปแบบผลิตภัณฑ์ การตลาด เทคโนโลยี การค้นคว้าวิจัย และการบริหารจัดการ

๒.๕ หน่วยงานราชการยังขาดอุปกรณ์ที่จะต้อนรับผู้มารับบริการ

๒.๖ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอบต.ไม่พอกับปริมาณงาน

๒.๗ บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญเป็นบางเรื่อง

๒.๘ ยังขาดการประเมินผลงานของแต่ละฝ่ายงาน

๒.๙ สมาชิกสภาอบต.บางคนไม่รับบทบาทหน้าที่ของตนเอง

๒.๑๐ ความต้องการของแต่ละหมู่บ้านจะเน้นการพัฒนางานโครงสร้างพื้นฐานเป็นส่วนใหญ่ จึงไม่ ครอบคลุมการพัฒนาอื่น ๆ

๒.๑๑ การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลซ้ำท ำให้การด ำเนินการตามโครงการไม่สำเร็จ

๒.๑๒ ขาดการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเพื่อก่อรายได้

๒.๑๓ ขาดวัสดุ อุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน

๒.๑๔ การติดต่อสื่อสารโทรศัพท์ไม่สะดวกทั้งภายในและภายนอกตำบล

๒.๑๕ ขาดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่า

๓. โอกาส (Opportunities : O)

๓.๑ สังคมชนบทมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลมีอัธยาศัยไมตรีดี

๓.๒ ประชาชนยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาน ส่งผลให้เกิดความรักและเห็นคุณค่าของ ท้องถิ่น

๓.๓ จังหวัดน่านมีภูมิประเทศ ภูมิอากาศดีมีทรัพยากรธรรมชาติที่สวยงามมีแหล่งท่องเที่ยว

๓.๔ มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวและการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีต่าง ๆ เป็นประจำทำ ให้เป็นที่รู้จักกันทั่วไป

๓.๕ นโยบายรัฐบาลเน้นช่วยเหลือประชาชนระดับรากหญ้า และกระจายความเจริญสู่ท้องถิ่น

- ๓.๖ มีประเพณีวัฒนธรรมยาวนานและงดงาม มีความหลากหลายของวิถีชีวิตเป็นเอกลักษณ์
ของเมือง ล้านนามีอัยาศัยไมตรีดี
- ๓.๗ สภาพภูมิประเทศ ภูมิอากาศเหมาะแก่การเกษตรกรรมและการผลิตพืชเมืองหนาว ซึ่ง
ทำให้ แตกต่างจากจังหวัดอื่น ๆ
- ๓.๘ แนวโน้มการท่องเที่ยวของโลกเน้นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
เชิงสุขภาพ มากขึ้น

๔. ข้อจำกัด (Threats : T)

- ๔.๑ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความ
ล่าช้าใน การทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
- ๔.๒ ความทันสมัยและกระแสวัตถุนิยม ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นให้ความสำคัญวัตถุนิยม
มากเกินไป ความจำเป็น
- ๔.๓ สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔.๔ งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนไม่เพียงพอ การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความ
ยากจน เป็น งานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิด
ผลสัมฤทธิ์
- ๔.๕ กฎระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและไม่แน่นอน
- ๔.๖ การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจาก
หลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์การพัฒนาด้านการเมือง การ
บริหาร เป็นงานที่ ต้องอาศัยความ ร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิด
ผลสัมฤทธิ์
- ๔.๗ ขาดการคมนาคมขนส่งที่สะดวก และขาดสาธารณูปโภคและสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่เอื้อต่อ
การลงทุน และการท่องเที่ยว การอยู่อาศัย
- ๔.๘ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตส านึก เกี่ยวกับการใช้
ดุลพินิจ ส่วน บุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก ขาดการบูรณาการและ
การประสานงาน ที่ดีในหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ปัจจัย โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis การวิเคราะห์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย

จุดแข็ง (Strong : S)

- ๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
- ๒. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตา หน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
- ๓. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง/การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน และการ
จัด โครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ

๔. บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ทำงานแบบฉันทน์พ้อง
๕. บุคลากรมีวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. บุคลากรยังไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
๒. บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญเป็นบางเรื่อง
๓. บุคลากรยังขาดการประเมินผลของแต่ละฝ่ายงาน

โอกาส (opportunities : O)

๑. ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากร จากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารท้องถิ่น
๒. มีการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานบุคคลในระดับอำเภอ และจังหวัด

อุปสรรค (Threats : T)

๑. ขาดงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ
๒. ขาดเทคโนโลยีที่ช่วยพัฒนาในการพัฒนาในหน่วยงาน
๓. นโยบายในการบริหารงานบุคคลมีการของส่วนกลาง มีการเปลี่ยนแปลง ยังไม่มีความชัดเจน กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ศึกษาไม่ทันขาดความชัดเจนใน การดำเนินงาน

๓.๒.๖ มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมี ประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัลหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ๑.๒ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การ จัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

๓.๒.๗ มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิด วินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลด อบรม. และนายก อบรม. ทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชา ละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

- ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ
- ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
- ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือ
อบต.
- ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

๓.๒.๘ ประโยชน์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. หน่วยงานมีทิศทาง เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน สามารถวางแผนกำหนดช่วง ระยะเวลาการทำงานได้
๒. บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจสำหรับการปฏิบัติ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ก่อให้เกิดผลดีต่อการให้บริการประชาชน

ส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้านได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารประชาชน เช่นในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อ ความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ดังนั้น จึงมีแนวทางให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรม ตามแนวทาง ดังต่อไปนี้

๑. ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย - หลักสูตรด้านการบริหาร
ท้องถิ่น - หลักสูตรเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ - หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม
๒. สายงานผู้บริหาร ประกอบด้วยหลักสูตร - หลักสูตรด้านการบริหาร - หลักสูตรการ
พัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ - หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง -
หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๓. สายงานผู้ปฏิบัติ - หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ - หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง - หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม

๔. สายงานพนักงานจ้าง - หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ - หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง - หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม

หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอันเป็นการรองรับการพัฒนาระบบคุณภาพของ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ฝ่ายบริหารมีนโยบายที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และจริงจัง จึงได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรประจำปีไว้ ดังนี้ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ, วิชาการ (พนักงานส่วนตำบล) จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ คน/ ปี ผู้บังคับบัญชาระดับบริหาร (ปลัด, หัวหน้าส นักงานปลัด, ผู้อำนวยการกองคลัง, ผู้อำนวยการ กองช่าง, ผู้อำนวยการ กองการศึกษา) จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ ครั้ง/คน/ปี เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าวอบต.เจดีย์ชัย ได้จัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรม ซึ่งทุก หลักสูตรได้ถูกพัฒนาจากพื้นฐานข้อมูลการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) ในระดับต่าง ๆ โดย มีรายละเอียด ดังนี้

๑. หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้บังคับบัญชา และหัวหน้าส่วนราชการ มีรายละเอียด ดังนี้

- ๑.๑) หลักสูตรการเป็นหัวหน้างาน ใช้เวลาอบรม ๓ วัน
- ๑.๒) หลักสูตรเพื่อพัฒนาเทคนิคและประสิทธิภาพการทำงานสำหรับหัวหน้า ใช้เวลาอบรม ๓ วัน
- ๑.๓) การบริหารจัดการที่ดี สำหรับองค์กร ใช้เวลาอบรม ๓ วัน
- ๑.๔) หลักสูตรการตรวจสอบภายใน และการควบคุมภายใน ใช้เวลา ๒ วัน
- ๑.๕) หลักสูตรมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม ของหัวหน้างาน ใช้เวลา ๒ วัน
- ๑.๖) หลักสูตรวินัยพนักงาน และการดำเนินการทางวินัย ใช้เวลา ๒-๕ วัน
- ๑.๗) หลักสูตรอื่น ๆ ซึ่งจะพิจารณาตามข้อมูลความจำเป็นในการฝึกอบรม (TRAINING NEED) ประกอบด้วย (๑) ภาวะผู้นำ (๒) การพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงาน (๓) การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารและการบริการ (๔) การบริหารความเปลี่ยนแปลง (๕) การพัฒนาระบบการควบคุมภายใน (๖) คุณธรรมผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน องค์กร (๗) การบริหารงานบุคคล

๒. หลักสูตรฝึกอบรมระดับปฏิบัติการ, วิชาการ (พนักงานส่วนตำบล) มีรายละเอียด ดังนี้

- ๒.๑) หลักสูตรความรู้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ใช้เวลาอบรม ๑-๕ วัน ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความจ าเป็นของหน่วยงาน
- ๒.๒) หลักสูตรการพัฒนาเทคนิคหรือประสิทธิภาพในการท างาน ใช้เวลาอบรม ๒ วัน
- ๒.๓) หลักสูตรมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม สำหรับพนักงานใช้เวลา ๒ วัน

๒.๔) หลักสูตรวินัยพนักงาน การดำเนินการทางวินัย และวินัยที่ดีในการท างาน ใช้เวลา
อบรม ๒ วัน

๒.๕) หลักสูตรปฏิบัติการทางจิตวิทยาในการให้บริการ ใช้เวลา ๒ วัน

๒.๖) หลักสูตรอื่น ๆ โดยจะพิจารณาตามข้อมูลความจำเป็นของการฝึกอบรม (TN) ในขณะ
นั้นประกอบด้วย (๑) ความรักองค์กร (๒) การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริการ (๓) การ
แก้ปัญหาและการตัดสินใจ

ส่วนที่ ๕ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ -๒๕๖๓ เพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนา
อย่างทั่วถึง รวมถึงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ
เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

๑. ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๒๑ ด้าน ดังนี้

๑.๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)

๑.๑.๒ ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)

๑.๑.๓ ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของ
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๑.๑.๔ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน

๑.๑.๕ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้

๑.๑.๖ ความรู้เรื่องการทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์

๑.๑.๗ ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล

๑.๑.๘ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร

๑.๑.๙ ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ เช่น การประเมินผลกระทบ
สิ่งแวดล้อม (EIA), การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA), ฯลฯ

๑.๑.๑๐ ความรู้เรื่องการบริหารการเงินและงบประมาณ

๑.๑.๑๑ ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์
(GFMIS)

๑.๑.๑๒ ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง

๑.๑.๑๓ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี

๑.๑.๑๔ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ

๑.๑.๑๕ ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑.๑๖ ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร

๑.๑.๑๗ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

๑.๑.๑๘ ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่

- ๑.๑.๑๙ ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
- ๑.๑.๒๐ ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) และเน็ตเวิร์ค (Network)
- ๑.๑.๒๑ ความรู้เรื่องบรรณารักษ์
- ๑.๒ การกำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีดังนี้
 - ๑.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน
 - ๑.๒.๒ สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน
 - ๑.๒.๓ สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ ๕ ด้าน
 - ๑.๒.๔ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน
- ๑.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็นในงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด
๒. ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
 - ๒.๑ ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๙ ด้าน ดังนี้
 - ๒.๑.๑ ทักษะการบริหารข้อมูล
 - ๒.๑.๒ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
 - ๒.๑.๓ ทักษะการประสานงาน
 - ๒.๑.๔ ทักษะในการสืบสวน
 - ๒.๑.๕ ทักษะการบริหารโครงการ
 - ๒.๑.๖ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
 - ๒.๑.๗ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
 - ๒.๑.๘ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
 - ๒.๑.๙ ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์
 - ๒.๒ การกำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้
 - ๒.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน
 - ๒.๒.๒ สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

๒.๒.๓ สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน ใว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๒.๒.๔ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน ใว้ อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๒.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในงานของ ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓. สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๑ สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๓.๑.๑ สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่ง จำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะ ก่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ดังนี้

๓.๑.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๓.๑.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

๓.๑.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

๓.๑.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ

๓.๑.๑.๕ การทำงานเป็นทีม

๓.๑.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการในตำแหน่ง ประเภท บริหารและอำนวยการ ซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา จำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพเพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ สอดคล้องตาม วัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๔ สมรรถนะ ดังนี้

๓.๑.๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

๓.๑.๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ

๓.๑.๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน

๓.๑.๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์

๓.๑.๓ สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับ ประเภทและ ระดับตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้น สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ประกอบด้วย ๒๒สมรรถนะ ดังนี้

- ๓.๑.๓.๑ การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- ๓.๑.๓.๒ การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ
- ๓.๑.๓.๓ การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก
- ๓.๑.๓.๔ การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล
- ๓.๑.๓.๕ การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
- ๓.๑.๓.๖ การคิดวิเคราะห์
- ๓.๑.๓.๗ การบริหารความเสี่ยง
- ๓.๑.๓.๘ การบริหารทรัพยากร
- ๓.๑.๓.๙ การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง
- ๓.๑.๓.๑๐ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
- ๓.๑.๓.๑๑ การวางแผนและการจัดการ
- ๓.๑.๓.๑๒ การวิเคราะห์และการบูรณาการ
- ๓.๑.๓.๑๓ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
- ๓.๑.๓.๑๔ การส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- ๓.๑.๓.๑๕ การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์
- ๓.๑.๓.๑๖ ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์
- ๓.๑.๓.๑๗ ความเข้าใจพื้นที่แต่ละการเมืองท้องถิ่น
- ๓.๑.๓.๑๘ ความคิดสร้างสรรค์
- ๓.๑.๓.๑๙ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
- ๓.๑.๓.๒๐ จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
- ๓.๑.๓.๒๑ ศิลปะการโน้มน้าวใจ
- ๓.๑.๓.๒๒ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น

๓.๒ การกำหนดสมรรถนะที่จะเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๓.๒.๑ สมรรถนะหลัก ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุก ประเภทและระดับตำแหน่ง
ทั้ง ๕ สมรรถนะ

๓.๒.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงาน ใน
ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ทั้ง ๔ สมรรถนะ

๓.๒.๓ สมรรถนะประจำสายงาน ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานใน ทุก
ประเภทและระดับตำแหน่งไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ สมรรถนะ

๓.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในงานของ ข้าราชการหรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น
กำหนด

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย (ตาม Competency)

แผนพัฒนา บุคลากร (ตาม Competency)

สมรรถนะ (Competency) ที่ต้องพัฒนา

การประเมินผล (ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายของ แผนที่กำหนดไว้ในแต่ละ ปีงบประมาณ)

เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ

ยุทธศาสตร์ การ เสริมสร้าง สมรรถนะ และ ทักษะของ บุคลากร

๑. Competency หลัก ๒๕๖๑ ๒๕๖๒ ๒๕๖๓

-พนักงานส่วนตำบล ทุกคนต้องได้รับการพัฒนาภายใน ๓ ปี โดยพิจารณาตาม ความจำเป็นใน การพัฒนาของ องค์กร

-หน่วยงานใน สังกัด หรือ หน่วยงานที่จัด ผูกอบรมจาก ภายนอก

๑. การพัฒนาศักยภาพ คน ๖๐% ๒๐% ๒๐%

๒. การวางแผน / ติดตาม ๖๐% ๒๐% ๒๐% ประเมินผล

๓. ความถูกต้องของงาน ๖๐% ๒๐% ๒๐%

๔. ความรู้เกี่ยวกับวินัย ๖๐% ๒๐% ๒๐%

๕. การมองภาพองค์กรรวม ๖๐% ๒๐% ๒๐%

๒. Competency ที่ต้องพัฒนาในภาพรวมของหน่วยงาน

๖. การท างานเป็นทีม ๖๐% ๒๐% ๒๐%

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ งาน ๖๐% ๒๐% ๒๐%

๘. คุณธรรมและ จริยธรรม ๖๐% ๒๐% ๒๐%

๙. การบริการที่ดี ๖๐% ๒๐% ๒๐%

๑๐. ความรู้เกี่ยวกับ พัฒนา ๖๐% ๒๐% ๒๐%

๑๑. การวางแผนการ ท างาน ๖๐% ๒๐% ๒๐%

๓. Competency เฉพาะ กลุ่มงาน (ภาพรวม)

๑. การมองภาพองค์กรรวม ๖๐% ๒๐% ๒๐%

๒.การคิดวิเคราะห์ ๖๐% ๒๐% ๒๐%

๓.ศิลปะการสื่อสารจูงใจ ๖๐% ๒๐% ๒๐%

๔.ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ๖๐% ๒๐% ๒๐%

๕.ความถูกต้องของงาน ๖๐% ๒๐% ๒๐%

๖.การพัฒนาศักยภาพคน ๖๐% ๒๐% ๒๐%

๗.ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ๖๐% ๒๐% ๒๐%

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย (ตาม Competency)

แผนพัฒนา บุคลากร (ตาม Competency)

สมรรถนะ (Competency) ที่ต้องพัฒนา

การประเมินผล (ร้อยละของกลุ่มเป้าหมาย ของแผนที่กำหนดไว้ในแต่ละ ปีงบประมาณ)

เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ

ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะ และ ทักษะของบุคลากร

๘. ความเข้าใจองค์กรและ ๖๐% ๒๐% ๒๐%

-พนักงาน อบต. ทุกคนต้องได้รับ การ พัฒนาภายใน ๓ ปี โดยพิจารณาตาม ความจำเป็นใน การพัฒนาของ องค์กร

-หน่วยงานใน สังกัด หรือ หน่วยงานที่จัด ผูกอบรมจาก ภายนอก

ระบบราชการ ๙.การสืบเสาะหาข้อมูล ๖๐% ๒๐% ๒๐% ๑๐.วิสัยทัศน์ ๖๐% ๒๐% ๒๐% ๑๑.การวางกล ยุทธ์ ภาครัฐ ๖๐% ๒๐% ๒๐% ๑๒.ศักยภาพเพื่อน ากการ ๖๐% ๒๐% ๒๐% ปรับเปลี่ยน ๑๓.การควบคุม ตนเอง ๖๐% ๒๐% ๒๐% ๑๔.การให้อ านาจแก่ผู้อื่น ๖๐% ๒๐% ๒๐%

ส่วนที่ ๖ หลักสูตร วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ พัฒนา

๑. วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย พนักงานส่วน ตำบล และ พนักงานจ้าง จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร, กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น, จังหวัดน่าน, สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด น่าน, หน่วยงานการศึกษา อาทิเช่น มหาวิทยาลัย สถาบัน ต่าง ๆ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ ส่วนราชการและหน่วยงานเอกชนอื่นเป็น ผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็น และเหมาะสม ดังนี้

๑.๑ การปฐมนิเทศแนวทางการพัฒนา จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๑.๒ การฝึกอบรมแนวทางการพัฒนา อาจดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย, สถาบันพัฒนาบุคลากร,กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, จังหวัดน่าน, สำนักงานส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น จังหวัด น่าน, หน่วยงานการศึกษา อาทิเช่น มหาวิทยาลัย สถาบัน ต่าง ๆ, องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ ส่วนราชการและหน่วยงานเอกชนอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๑.๓ การศึกษาดูงานแนวทางการพัฒนา อาจดำเนินงานในหลักสูตรอบรมและการศึกษาดูงาน ตามที่หน่วยงานราชการและ หน่วยงานเอกชนต่าง ๆ ที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจ หน้าที่ของ อบต.

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรืออบรมสัมมนาแนวทางการพัฒนา อาจดำเนินการโดย องค์การ บริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย, สถาบันพัฒนาบุคลากร,กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, จังหวัดน่าน, สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด น่าน, หน่วยงานการศึกษา อาทิเช่น มหาวิทยาลัย สถาบัน ต่าง ๆ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ ส่วนราชการและหน่วยงานเอกชนอื่น

๑.๕ การสอนงานแนวทางการพัฒนา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ก่อนมอบหมายงาน

๑.๖ การให้คำปรึกษาแนวทางการพัฒนา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่ เหมาะสม

๒. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๓. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และ ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๖ ต่อไป

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร
เริ่มต้น

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการ

๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น

๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็นปรับปรุง

๑. การเตรียมการและการวางแผน

การดำเนินการ โดยอาจดำเนินการเอง หรือ ร่วมกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างเอกชนดำเนินการ และ
เลือกรูปแบบวิธีการที่ เหมาะสม เช่น

- การปฐมนิเทศ
- การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- การฝึกอบรม
- การดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา
- ฯลฯ ๒. การดำเนินการ/วิธิตา เนนการ

จัดให้มีระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความความสำเร็จ ความรู้