

แผนพัฒนาบุคลากร

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานที่ดี ที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิ เช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านการส่งเสริมความรู้การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากร ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘-๒๕๙ ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงานและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคาดหวังว่าแผนการพัฒนาหน่วยงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ประกอบกับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

สารบัญ

เรื่อง หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. เป้าหมาย	๒
๔. การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๒
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓
๖. แนวทางการพัฒนาบุคลากร	๔
๗. ขั้นตอนการดำเนินงาน	๕
๘. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	๑๒
๙. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	๑๒
๑๐. การติดตามและประเมินผล	๑๓

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา นั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไปเช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกอันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๒. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง
๓. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๒. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๓. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๔. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๓. พนักงานบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศูนย์บริการในความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจะพัฒนาศูนย์บริการให้มีความเป็นเลิศทางบริการ วิชาการและบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ มีมาตรฐานในระดับสากล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๒. พันธกิจ (Mission)

๑. จัดระบบการพัฒนาศูนย์บริการ และพัฒนาศูนย์บริการเพื่อเป็นมืออาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคคลและระบบเครือข่ายองค์ความรู้ด้านการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการมีคุณธรรม จริยธรรม มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔. พัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลแม่พริกให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓. เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑. มีระบบการพัฒนาศูนย์บริการที่มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาศูนย์บริการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง

๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานโดยเน้นความเป็นมืออาชีพ

๓. สร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๔. สร้างระบบฐานข้อมูลและเครือข่ายการพัฒนาศูนย์บริการให้มีความทันสมัย สามารถให้บริการด้านการพัฒนาศูนย์บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ในการพัฒนาศูนย์บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกนั้นได้วิเคราะห์ตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา ๔ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ทั้งหมด ๔ ยุทธศาสตร์ เพื่อให้การพัฒนาศูนย์บริการเป็นไปในทิศทางที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกต้องการ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และกลยุทธ์ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาหมู่บ้านหรือแผนชุมชน อันมีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดแผนงานโครงการพัฒนาที่จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปี ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นการพัฒนาด้านกายภาพเกี่ยวกับสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่างๆ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และอำนวยความสะดวกในชุมชน โดยมีแนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง คือ

- ๑.๑ การคมนาคม ทั้งทางบก ทางน้ำ
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๓ การระบายน้ำ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ เน้นการพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภคและเพื่อการเกษตร โดยมีแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

- ๒.๑ แหล่งน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภค ได้แก่ บ่อบาดาล สระ ประปา บ่อน้ำตื้น เป็นต้น
- ๒.๒ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ได้แก่ เขื่อนฝาย อ่างเก็บน้ำ ขุดลอกคูคลอง คลองส่งน้ำ เป็นต้น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และรวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยมีแนวทางการพัฒนา ๕ แนวทาง

- ๓.๑ การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมการจัดเวทีประชาคม การจัดประชุม สัมมนาเพื่อระดมความคิดเห็น
- ๓.๒ การนันทนาการและส่งเสริมกิจกรรมการกีฬา
- ๓.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๔ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๓.๕ จัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ได้แก่ การสงเคราะห์คนยากจน คนพิการ เด็ก และผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เป็นการพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมโครงการด้านการประกอบอาชีพของประชาชน โดยมีแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

- ๔.๑ การส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้
- ๔.๒ สนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่างๆ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข มีแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

- ๕.๑ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ๕.๒ การควบคุมและระงับโรคติดต่อ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

- ๖.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน และประชาชน
- ๖.๒ ส่งเสริมสนับสนุนประเพณีอันดีงาม กิจกรรมศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เน้นการพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อให้เกิดความน่าอยู่และความยั่งยืน โดยมีแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

- ๗.๑ การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗.๒ การป้องกันการทำลาย การบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๑. การอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ เช่น การปลูกป่า
 ๒. การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
 ๓. การบำบัดน้ำเสีย

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร เป็นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของประชาชนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการพัฒนา ๖ แนวทาง

๘.๑ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมรูปประชาคม

๘.๒ การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของ อบต. และการบริหารการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

๘.๓ การพัฒนาบุคลากร ทั้งพนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภา อบต. คณะผู้บริหาร ให้มีความรู้คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๘.๔ การพัฒนารายได้ โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้ วิธีการหารายได้ รวมทั้งระบบการจัดเก็บภาษี

๘.๕ การจัดหาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอมีประสิทธิภาพ

๘.๖ การให้บริการแก่ประชาชน โดยจัดการให้ประชาชนทั้งในและนอกสำนักงาน รวมทั้งการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องานต่างๆ รวมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆให้ประชาชนทราบ

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการการท่องเที่ยว มีแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

๙.๑ การส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่

๙.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในแหล่งท่องเที่ยว

จากยุทธศาสตร์ทั้ง ๙ ยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจึงได้นำมากำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เพื่อนำไปเป็นเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับ

หน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

๕. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจถ่ายโอน ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนกำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	ปรับกระบวนการที่คนวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง	๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
	<p>๔. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร</p> <p>๕. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง</p> <p>๖. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของกรมฯ</p> <p>๗. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล</p>	
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	<p>๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต</p> <p>๓. สสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ</p> <p>๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะ</p> <p>๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ</p> <p>๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ ต่อเนื่อง ชัดเจนและเกิดผลในทาง ปฏิบัติ ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้าง แรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มี ความเหมาะสมเท่าเทียม ๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนา ความรู้ให้ตรงสายงานและการ บริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่าง ต่อเนื่อง ๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูง ต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน ๕. สร้างระบบ แรงจูงใจให้มีความ ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่ง ข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความ ชัดเจนและเป็นรูปธรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติ ของบุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผล ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร ๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีสิทธิ ภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๑. มีการสร้างมาตรฐานความ โปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร ๓. ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมของกรมส่งเสริมฯ

๖. แนวทางการพัฒนาบุคลากร

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จังหวัดหรือกรมส่งเสริมฯ จัดอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส

๒. การพัฒนาตำแหน่งระดับหัวหน้า

๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จังหวัดหรือกรมส่งเสริมฯ จัดอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

๒.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส

๓. การพัฒนาข้าราชการ พนักงานจ้าง

๓.๑ จัดให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้งตามแต่โอกาส

๓.๒ เปิดโอกาสให้ข้าราชการ พนักงานจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน

๓.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การทำงานทดแทนกัน

๔.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๔.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุใหม่ หรือแนะนำการทำงานทดแทนกัน

๔.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๑ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้าน

๗. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. การเตรียมการและการวางแผน

๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒. การดำเนินการพัฒนา

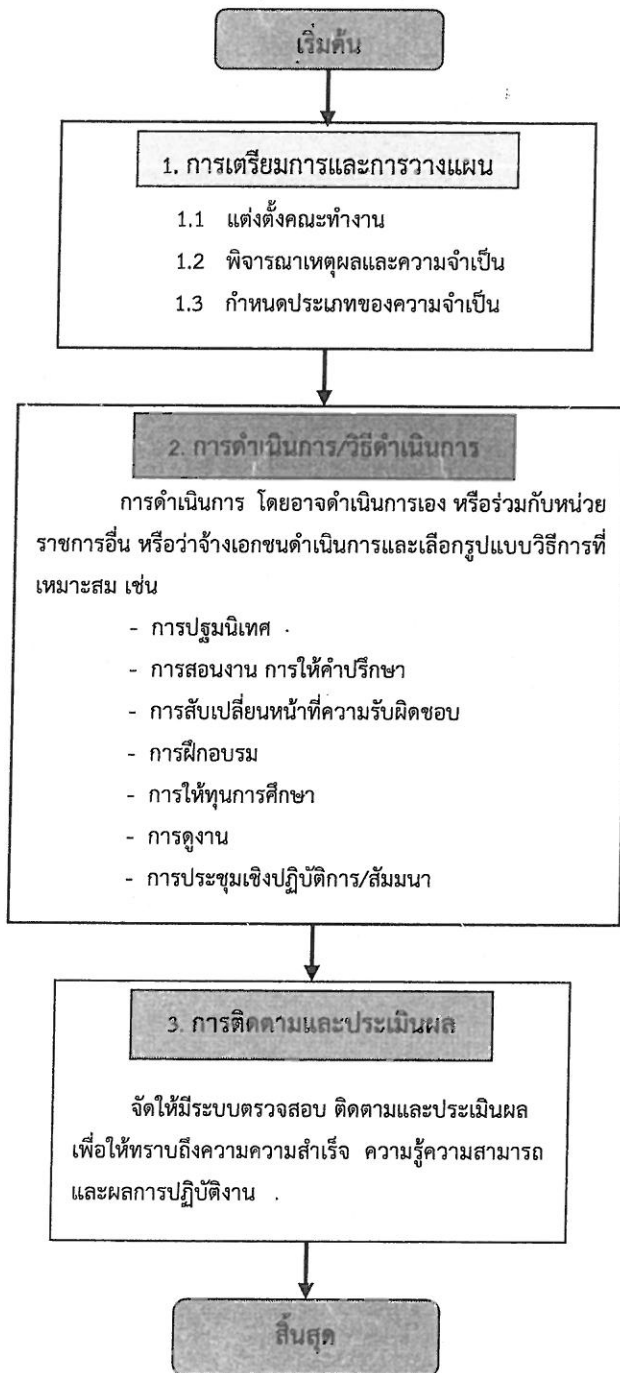
๒.๑ การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒.๒ วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๓. การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



๘. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๑. หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๑.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๑.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๑.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๑.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- ๒.๑ การปฐมนิเทศ
- ๒.๒ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๒.๓ การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๒.๔ การฝึกอบรม
- ๒.๕ การให้ทุนการศึกษา
- ๒.๖ การดูงาน
- ๒.๗ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

๙. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑.	การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่องต่างๆ
๒.	การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ หน่วยงานในจังหวัดจัด	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่องต่างๆ
๓.	การศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาศักยภาพ
๔.	ส่งเสริมการศึกษาต่อ	อย่างน้อยปีละ ๑ คน	เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น
๕.	การประชุมประจำเดือน	อย่างน้อยเดือนละครั้ง	เพื่อติดตามความเคลื่อนไหวในการทำงาน
๖.	การสรรหาเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อการบริหารงาน	ตามความจำเป็น	เพื่อให้เพียงพอต่อการทำงาน
๗.	การฝึกทดลองการปฏิบัติงาน (สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่)	เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่	เพื่อทดสอบความสามารถในการทำงานเบื้องต้น

๑๐. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/ แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ที่ ๒๗๗ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น อาศัยอำนาจตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘-๒๕๕ ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงานและการพิทักษ์ระบบ คุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง มีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ และระเบียบแบบแผนของทางราชการตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสม และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทาง ราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีมีคุณธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ดังนี้

- | | | |
|----------------------------|---|-------------------|
| ๑. นายถนอมชัย ทิชัย | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายรุ่งอรุณ เทียนแก้ว | ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก | กรรมการ |
| ๓. นางสาวสมหมาย พักเปี่ยม | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๔. นางกฤตธีรา คำภีธรรม | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นางสาวชนันธร วงศ์พุทธคำ | นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องกับประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายถนอมชัย ทิชัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ที่ ลป ๗๗๐๐๑/๒๕๖๐

วันที่ ๓๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ที่ ๒๗๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ได้ร่วมประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในวันอังคารที่ ๑ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายถนอมชัย ทิชัย)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผน

ทราบ

๑. นายรุ่งอรุณ เทียนแก้ว

๒. นางสาวสมหมาย พักเปี่ยม

๓. นางกฤตธีรา คำภีธรรม

๔. นางสาวชนันธร วงศ์พุทธคำ



ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

อบต.แม่พริก อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง

วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่แจ้งให้ทราบ

- แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

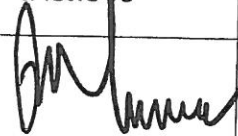


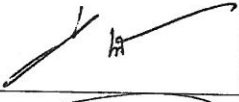

เรื่องพิจารณา

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. เป้าหมาย
๔. การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
๖. แนวทางการพัฒนาบุคลากร
๗. ขั้นตอนการดำเนินงาน
๘. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา
๙. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
๑๐. การติดตามและประเมินผล

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการ
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง
วันอังคาร ที่ ๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายถนอมชัย ทิชัย	นายก อบต.แม่พริก		
๒	นายรุ่งอรุณ เทียนแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน ปลัด อบต.แม่พริก		
๓	น.ส.สมหมาย พักเปี่ยม	หัวหน้าสำนักปลัด		
๔	นางกฤตธีรา คำภีธรรม	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๕	น.ส.ชนันธร วงศ์พุทธคำ	นักทรัพยากรบุคคล		



รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

อบต.แม่พริก อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง

วันอังคารที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุม อบต.แม่พริก

ผู้มาประชุม จำนวน ๔ คน

๑. นายถนอมชัย ทิชัย	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก	ประธานกรรมการ
๒. นายรุ่งอรุณ เทียนแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก	กรรมการ
๓. นางสาวสมหมาย พักเปี่ยม	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. นางกฤตธีรา คำภีธรรม	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางสาวชนันธร วงศ์พุทธคำ	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม จำนวน - คน

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่แจ้งให้ทราบ

ประธานฯ - ในวันนี้ เป็นการประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘-๒๕๙ ในส่วนของรายละเอียดขอให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ได้ชี้แจงให้ที่ประชุมทราบด้วย

นักทรัพยากรฯ - เรียนท่านประธานฯ และคณะทำงานทุกท่าน เนื่องด้วยแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘-๒๕๙ ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงานและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง มีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบและระเบียบแบบแผนของทาง

บริหารส่วนตำบลแม่พริก

ประธานฯ

- ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อให้แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นไปอย่างถูกต้องสอดคล้องกับการยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา ๔ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ในส่วนเป้าหมาย ซึ่งในการกำหนดเป้าหมายต้องกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เพื่อนำไปวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (SWOT) โดยต้อง SWOT พนักงานส่วนตำบลใน ภาพรวมว่าเราต้องการพัฒนาบุคลากรให้ไปในทิศทางใด ทั้งนี้ต้องให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากรที่เราต้องกำหนดในส่วนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกโดยยึดยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา ๔ ปี ขององค์การบริหารส่วน ตำบลแม่พริก ทั้ง ๙ ยุทธศาสตร์ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทิศทางที่องค์การบริหารส่วน ตำบลแม่พริกต้องการ รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบและขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาด้วยครับ

ที่ประชุม

- ในการกำหนดการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกนั้น ที่ประชุมได้วิเคราะห์ตาม ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา ๔ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ทั้งหมด ๙ ยุทธศาสตร์ เพื่อให้ การพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทิศทางที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกต้องการ โดยประเด็น ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และกลยุทธ์ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ตำบล แผนพัฒนาหมู่บ้านหรือแผนชุมชน อันมีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดแผนงานโครงการ พัฒนาที่จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปี ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นการพัฒนาด้านกายภาพเกี่ยวกับ สาธารณูปโภค สาธารณูปการต่างๆ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และอำนวยความสะดวกในชุมชน โดยมี แนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง คือ

- ๑.๑ การคมนาคม ทั้งทางบก ทางน้ำ
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๓ การระบายน้ำ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ เน้นการพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภค และเพื่อการเกษตร โดยมีแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

- ๒.๑ แหล่งน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภคได้แก่ บ่อบาดาล สระ ประปา บ่อน้ำตื้น เป็นต้น
- ๒.๒ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ได้แก่ เขื่อนฝาย อ่างเก็บน้ำ ขุดลอกคูคลอง คลอง ส่งน้ำ เป็นต้น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ประชาชน และรวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยมีแนวทางการพัฒนา ๕ แนวทาง

- ๓.๑ การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชน ส่งเสริมการจัดเวทีประชาคม การจัดประชุม สัมมนาเพื่อระดมความคิดเห็น
- ๓.๒ การนันทนาการและส่งเสริมกิจกรรมการกีฬา
- ๓.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๔ การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๓.๕ จัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ได้แก่ การสงเคราะห์คนยากจน คนพิการ เด็ก และผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เป็นการพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมโครงการด้านการประกอบอาชีพของประชาชน โดยมีแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

๔.๑ การส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้

๔.๒ สนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่างๆ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข มีแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

๕.๑ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน

๕.๒ การควบคุมและระงับโรคติดต่อ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

๖.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน และประชาชน

๖.๒ ส่งเสริมสนับสนุนประเพณีอันดีงาม กิจกรรมศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เน้นการพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อให้เกิดความน่าอยู่และความยั่งยืน โดยมีแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

๗.๑ การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๒ การป้องกันการทำลาย การบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. การอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ เช่น การปลูกป่า

๒. การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

๓. การบำบัดน้ำเสีย

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร เป็นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของประชาชนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการพัฒนา ๖ แนวทาง

๘.๑ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมรูปประชาคม

๘.๒ การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของ อบต. และการบริหารการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

๘.๓ การพัฒนาบุคลากร ทั้งพนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภา อบต. คณะผู้บริหาร ให้มีความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๘.๔ การพัฒนารายได้ โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้ วิธีการหารายได้ รวมทั้งระบบการจัดเก็บภาษี

๘.๕ การจัดหาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอมีประสิทธิภาพ

๘.๖ การให้บริการแก่ประชาชน โดยจัดการให้ประชาชนทั้งในและนอกสำนักงาน รวมทั้งการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องานต่างๆ รวมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆให้ประชาชนทราบ

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการการท่องเที่ยว มีแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

๙.๑ การส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่

๙.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในแหล่งท่องเที่ยว

จากยุทธศาสตร์ทั้ง ๙ ยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจึงได้นำมากำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เพื่อนำไปเป็นเป้าหมายในการ พัฒนาศูนย์บริการให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ พัฒนาศูนย์บริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

ทั้งนี้จากยุทธศาสตร์ทั้ง ๙ ยุทธศาสตร์ ตามแผนพัฒนา ๔ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก และยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ที่ประชุมจึงนำมาวิเคราะห์ กำหนดเป็นเป้าหมาย ดังนี้

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกอันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานทุกคน

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ใน การปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่ประชุมได้วิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาศูนย์บริการ (SWOT) พนักงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลแม่พริก ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๒. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง
๓. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้ง ระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงาน มากกว่าจำนวนบุคลากร
๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. การเข้าถึงระบบสารสนเทศเช่นการค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ตเป็นต้น
๒. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๓. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๔. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาศูนย์บริการ เช่น อบรมร่วมกัน

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๓. พนักงานบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

ที่ประชุมได้วิเคราะห์และกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนางานกำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจะพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นเลิศทางบริการ วิชาการและบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ มีมาตรฐานในระดับสากล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๒. พันธกิจ (Mission)

๑. จัดระบบการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นมืออาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรและระบบเครือข่ายองค์ความรู้ด้านการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการมีคุณธรรม จริยธรรม มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๔. พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓. เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑. มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานโดยเน้นความเป็นมืออาชีพ
๓. สร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๔. สร้างระบบฐานข้อมูลและเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัย สามารถให้บริการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประธานฯ

- ตามประเด็นจากยุทธศาสตร์ทั้ง ๔ ยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ซึ่งที่ประชุมได้นำมา กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เพื่อนำไปเป็นเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง ข้างต้นจำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

กระผมขอให้ที่ประชุมได้กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จ ของการพัฒนาบุคลากร ตามประเด็น

ยุทธศาสตร์ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และเป้าประสงค์ ด้วยครับ

ที่ประชุม

- ที่ประชุมได้วิเคราะห์จากเอกสารแล้วจึงกำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จ ของการพัฒนาบุคลากร ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และเป้าประสงค์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจถ่ายโอน ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนกำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	ปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การพัฒนาระบบ สร้างแรงจูงใจเพื่อ รักษาบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูงไว้กับ หน่วยงาน	<p>๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ ต่อเนื่อง ชัดเจนและเกิดผลในทาง ปฏิบัติ</p> <p>๒. มีการจัดงบประมาณและสร้าง แรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มี ความเหมาะสมเท่าเทียม</p> <p>๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ ตรงสายงานและการบริหารงานภาครัฐ แนวใหม่อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องม ีความต่อเนื่องชัดเจน</p> <p>๕. สร้างระบบ แรงจูงใจให้มีความ ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่ง ข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง</p> <p>๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มี ความชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p>
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๖ การเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม ให้แก่ข้าราชการกรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	<p>๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติของ บุคคลในการทำงาน</p> <p>๒. จัดให้มีระบบการประเมินผล ด้าน การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่าง เป็นรูปธรรม</p> <p>๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร</p> <p>๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้าน คุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและ มีความหลากหลายยิ่งขึ้น</p> <p>๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	<p>๑. มีการสร้างมาตรฐานความ โปร่งใสในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. มีรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร</p> <p>๓. ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมของกรมส่งเสริมฯ</p>

ประธานฯ - ในส่วนของแนวทางพัฒนาบุคลากร ,ขั้นตอนการดำเนินงาน, หลักสูตรและวิธีการพัฒนา, แผนการ
พัฒนาบุคลากร ๓ ปี และการติดตามและประเมินผล กระผมขอความเห็นและแนวทางจากที่ประชุม
เพื่อที่จะให้ฝ่ายเลขานำไปจัดรวมเป็นรูปเล่มนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดลำปางเห็นชอบต่อไป

ที่ประชุม - แนวทางการพัฒนาบุคลากร ที่ประชุมเห็นควรกำหนดไว้ ๔ หัวข้อ ดังนี้

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จังหวัดหรือกรมส่งเสริมฯ จัด
อบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส

๒. การพัฒนาตำแหน่งระดับหัวหน้า

๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จังหวัดหรือกรมส่งเสริมฯ จัดอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

๒.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส

๓. การพัฒนาข้าราชการ พนักงานจ้าง

๓.๑ จัดให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้งตามแต่โอกาส

๓.๒ เปิดโอกาสให้ข้าราชการ พนักงานจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผลในการปฏิบัติงานในทุกๆด้าน

๓.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การทำงานทดแทนกัน

๔.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการที่บรรจุ ใหม่ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๔.๒ การปฐมนิเทศแนะนำชี้แจงก่อนบรรจุใหม่ หรือแนะนำการทำงานทดแทนกัน

๔.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๑ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้าน

สำหรับขั้นตอนการดำเนินงาน ที่ประชุมเห็นควรกำหนด ดังนี้

๑. การเตรียมการและการวางแผน

๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ ด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒. การดำเนินการพัฒนา

๒.๑ การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่อง que ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือก ประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความ เหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยน

หน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒.๒ วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วม สมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๓. การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

ที่ประชุมเห็นควรกำหนดให้มีหลักสูตรและวิธีการพัฒนาดังนี้

๑. หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๑.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๑.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๑.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๑.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- ๒.๑ การปฐมนิเทศ
- ๒.๒ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๒.๓ การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๒.๔ การฝึกอบรม
- ๒.๕ การให้ทุนการศึกษา
- ๒.๖ การดูงาน
- ๒.๗ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

สำหรับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ที่ประชุมเห็น
 ควรกำหนดแนวทาง เป้าหมาย และผลที่คาดว่าจะได้รับ ดังนี้

ที่	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑.	การฝึกอบรมและสัมมนา ตามหลักสูตรต่างๆ	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่องต่างๆ
๒.	การฝึกอบรมแนะสัมมนา ตามหลักสูตรต่างๆ หน่วยงานในจังหวัดจัด	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่องต่างๆ
๓.	การศึกษาดูงานหน่วยงาน อื่น	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาศักยภาพ
๔.	ส่งเสริมการศึกษาต่อ	อย่างน้อยปีละ ๑ คน	เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น
๕.	การประชุมประจำเดือน	อย่างน้อยเดือนละครั้ง	เพื่อติดตามความเคลื่อนไหวใน การทำงาน
๖.	การสรรหาเครื่องมือ อุปกรณ์เพื่อการบริหารงาน	ตามความจำเป็น	เพื่อให้เพียงพอต่อการทำงาน
๗.	การฝึกทดลองการ ปฏิบัติงาน (สำหรับข้าราชการบรรจุ ใหม่)	เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่	เพื่อทดสอบความสามารถใน การทำงานเบื้องต้น

และหัวข้อสุดท้ายการติดตามและประเมินผล ที่ประชุมกำหนดให้มีการติดตามและ
 ประเมินผล ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการ
 พัฒนาพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และ
 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล
 ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและ
 ผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่
 องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด


ประธานฯ - ที่ประชุมมีท่านใดมีข้อซักถามหรือไม่ หากไม่มีกระผมขอขอบคุณทุกท่านและขอปิดการประชุมครับ

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๒๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวชนันธร วงศ์พุทธคำ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายถนอมชัย ทิชัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

