



แผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี
อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีต่อไป

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี เป็นเครื่องมือในการนำทิศทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ยุทธศาสตร์การพัฒนา หลักสูตร วิธีการพัฒนา งบประมาณ และวิธีการติดตามประเมินผล ซึ่งผลของการวางแผนพัฒนาดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

สำนักงานปลัด อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : บทนำ	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒ - ๕
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๖ - ๘
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๙
บทที่ ๓ : การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๑๐ - ๑๘
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๑๙-๒๑
บทที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๒๒-๓๖
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๓๖-๓๘
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๓๙-๔๐
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๔๑
ภาคผนวก	

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนา
๓. สำเนารายงานประชุมคณะกรรมการพัฒนา

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนา ดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางกล หรือ การพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นในการพัฒนาของแต่้องค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะ ดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตร และเพิ่มเติม หลักสูตรตามความจำเป็นที่้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วน ตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และ อาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่น หรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพใน การจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี อำเภอแม่ลาว จังหวัด เชียงราย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลบัวสลีในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการไว้ ดังนี้

สำนักปลัด อบต. มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร งานพิมพ์ดีด งานอินเตอร์เน็ตตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานการซื้อข้อมั้บตำบล งานกฎหมายและคดี งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานการจัดทำข้อมั้บงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อมั้บ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการรับ การจ่าย การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่ายเงิน งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานการคลัง งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานเกี่ยวกับการพัสดุและทะเบียนทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานแผนการปฏิบัติงาน งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการเล่นกีฬา งานสันตนาการ งานการศึกษา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการ กีฬาและนันทนาการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต. ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	สำนัก/กอง	ส่วนราชการภายใน	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด อบต.	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานธุรการ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒	กองคลัง	๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานการคลัง ๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๓	กองช่าง	๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๔	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานธุรการ ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๕	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๒. อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ชื่อ ตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑.	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นายพจน์ มหาวรรณ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
๒.	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นางสาวรัชนิพรณ กัญธิยะ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล						
๓.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นายศิวกกร ถูกจิตกร	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๔.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นายปกรณ์ จันทะรส	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	
๕.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นางเอี่ยมศรี แวนไว	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	
๖.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นางสาวดวงใจ ใจเที่ยง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๗.	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นางสาวฉัตรแก้ว พิมพัวปี	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๘.	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นางมัลลิกา ทองใบ	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๙.	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	นายสุริยัน เต็มกัณฑ์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๐.	-	นายณรงค์ฤทธิ์ พิจอมบุตร	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	สัญญาจ้าง ๓ ส.ค.๖๓ -๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีภารกิจที่ จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงเหลือตำแหน่งไว้
๑๑.	-	นางสาวลภัสสรดา สุภาชนะ		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ			สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๒ -๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีภารกิจที่ จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงเหลือตำแหน่งไว้

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ชื่อ ตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑๒.	-	นางสาวสุพัตรา สีสองสม	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงเหลือตำแหน่งไว้
๑๓.	-	นายถนัด วงษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงเหลือตำแหน่งไว้
		พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๔.	-	นายชำนาญ ก้อนนาค	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๔) คงเหลือตำแหน่งไว้
๑๕.	-	นางมาติกา พรหมมาลา	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๔) คงเหลือตำแหน่งไว้
๑๖.	-	นายสุริยันต์ เสนางาม	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๔) คงเหลือตำแหน่งไว้

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองคลัง						
๑๗.	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นางสาวสุพัฒน์ตรา มะโนสด	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๑๘.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นางสาวรัตติกาล แสงคำมา	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	
๑๙.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นางสุกัญญา ศิริถิ่นพยัคฆ์	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชำนาญการ	
๒๐.	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นางสาวยุพา แปรการिया	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๒๑.	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	นายธวัชวัฒน์ ผัดดี	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๒.	-	นางนุชรินทร์ นามวงศ์	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงเหลือตำแหน่งไว้
๒๓.	-	นางสาวสุภัทสร ผาบุญ	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงเหลือตำแหน่งไว้
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๔.	-	นายธวัชชัย สุภาวงศ์	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ก.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๔) คงเหลือตำแหน่งไว้
	กองช่าง						
๒๕.	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายเสน่ห์ อุปละ	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๒๖.	๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	-	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	(ตำแหน่งว่าง) เมื่อ ๑๓ มิ.ย.๖๒ สรรหาโดยการรับโอน (ย้าย)
๒๗.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายธานี ไชยแก้ว	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองช่าง						
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๘.	-	นายผดุง เตชะ	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ก.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๔) คงเหลือตำแหน่งไว้
๒๙.	-	นางสาวพิมพ์กานต์ สันธิ	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ก.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๔) คงเหลือตำแหน่งไว้
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๓๐.	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นางสาวทัศนีย์ ระวังของ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๓๑.	๑๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	นายธวัชชัย กอนใจ	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๓๒.	๑๒-๓-๐๘-๒๒๐๔-๗๔๖	นางไพบุลย์ คำแก่น	ครู	ครู	วิชาการ	คศ.๒	
๓๓.	๑๒-๓-๐๘-๒๒๐๔-๗๔๗	นางสาววิภาภรณ์ โนใจ	ครู	ครู	วิชาการ	คศ.๒	
๓๔.	๑๒-๓-๐๘-๒๒๐๔-๗๔๘	นางสาวชนิตา ไชยวุฒิ	ครู	ครู	วิชาการ	คศ.๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓๕.	-	นางระดาวัล ผามั่ง	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงเหลือตำแหน่งไว้
๓๖.	-	นางวิไลพร สืบคำเปียง	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงเหลือตำแหน่งไว้
๓๗.	-	นางวไลลักษณ์ บุญรัตน์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงเหลือตำแหน่งไว้

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี
๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตลอดจนการบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๓. เพื่อนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี
๔. เพื่อปรับเปลี่ยนแนวคิดค่านิยมในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี
๕. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงาน
๖. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ในการปฏิบัติราชการและบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๗. เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือ ในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี
๘. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล
๙. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๑๐. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์สุขภาพ เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์กร ซึ่งการจัดทำแผนยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีนั้นต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอและแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัยและมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ในทุก ๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอและทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร (ยุทธศาสตร์องค์กรการบริหารส่วนตำบลบัวสลี) นั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจแล้ว จากนั้นจึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ ๒ การทำ “HR SWOT” เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรคในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งในการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุมหรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้น เป็นความเห็นของผู้ที่เข้าร่วม

- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อนเป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุก ๆ ด้านเกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยันการทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของคูคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การวิเคราะห์แนวนโยบายตามยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาสี่ปีและการสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาคูคลากร
๔. การสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

๑. สรุปการวิเคราะห์แนวนโยบายตามยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาสี่ปีและการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี คือ

“หลักธรรมาภิบาล พัฒนาภาคเกษตรเชิงรุก สร้างความสุขต่อสังคม”

โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพสังคมและมนุษย์

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการช่วยเหลือจากภาครัฐและสิ่งแวดล้อมที่ดี สงบสุขปลอดภัยจากอบายมุขและสิ่งเสพติด
๒. ประชาชนมีสุขภาพที่สมบูรณ์ในทุกมิติและได้รับการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่มีคุณภาพ
๓. ให้คนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ เป็นคนดี มีคุณภาพ มีศักยภาพ ความสามารถในการแข่งขัน และมีคุณธรรม จริยธรรม สู้งานฐานความรู้
๔. ให้ประชาชนมีภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม มีการเชิดชูคุณค่าความเป็นไทยและวัฒนธรรมไทยบนความเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่ทำให้ชุมชน สังคม มีความสมานฉันท์และสันติสุข และเรียนรู้วัฒนธรรมประเทศเพื่อนบ้านกลุ่มอาเซียน
๕. ส่งเสริมการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. ประชาชนมีสุขภาพดี
๓. ประชาชนที่ได้รับการบริการการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
๔. ประชาชนรักชาติวัฒนธรรมไทยและเรียนรู้วัฒนธรรมประเทศเพื่อนบ้านกลุ่มอาเซียน
๕. ประชาชนมีกิจกรรมการแข่งขันกีฬาและนันทนาการในหมู่บ้านอย่างต่อเนื่อง

ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนประชาชนที่ได้รับการบริการการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบได้รับการพัฒนาที่ดีเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนเด็กและเยาวชนในตำบลมีศักยภาพที่ดี
๓. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายสุขภาพจิตดี ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และได้เข้าถึงสวัสดิการทางสังคมดีขึ้น
๔. การจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการในหมู่บ้านอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์

๑. การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพทุกระดับทั้งในและนอกระบบครอบคลุมทุกช่วงวัยให้เรียนรู้ตลอดชีวิต และส่งเสริมภาษาอังกฤษและภาษาประเทศเพื่อนบ้าน
๒. ส่งเสริมค่านิยม จริยธรรมและวัฒนธรรม อันดีงามแก่เด็กและเยาวชน และเรียนรู้วัฒนธรรมกลุ่มประเทศในอาเซียน
๓. การส่งเสริมและสนับสนุน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดการด้านสาธารณสุข การป้องกันและควบคุมโรคการรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายจิตใจให้ประชาชนมีสุขภาพที่สมบูรณ์ พัฒนาการแพทย์แผนไทย การแพทย์ทางเลือก การแพทย์พื้นบ้าน และส่งเสริมสวัสดิการทางสังคม
๔. การส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ให้ได้เข้าถึงสวัสดิการทางสังคม จากภาครัฐและเอกชน เช่น เบี้ยยังชีพ การเข้าถึงบริการข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ
๕. การส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและการกีฬาเพื่อการออกกำลังกาย
๖. การส่งเสริมกิจกรรมของกลุ่มต่างๆ เช่น กลุ่มเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ กลุ่มอาชีพ กลุ่มองค์กรภาครัฐ และเอกชน

ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่

เป้าประสงค์

๑. เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่ง ความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชน
๒. พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น
๓. พัฒนาสร้างสภาพแวดล้อมตำบลและหมู่บ้านให้ปลอดภัย ปลอดภัยเสพติดและปลอดภัยตามชุมชน
๔. พัฒนาสร้างและพัฒนาระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในท้องถิ่น โดยชุมชนมีส่วนร่วม

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. มีระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น
๓. ประชาชนมีสร้างสภาพแวดล้อมตำบลและหมู่บ้านปลอดภัย จากยาเสพติด และอบายมุข
๔. ประชาชนมีส่วนร่วมการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในท้องถิ่น

ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
๓. จำนวนลดลงของอุบัติเหตุ
๔. จำนวนลดลงของการก่ออาชญากรรม การลักลอบค้า มนุษย์ อาวุธ และยาเสพติด

กลยุทธ์

๑. พัฒนาและสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่ง
๒. พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพระบบเครือข่ายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น
๓. พัฒนาส่งเสริม และสนับสนุนระบบการรักษาความปลอดภัย และการแก้ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ การลักลอบค้า มนุษย์ อาวุธ และยาเสพติด ในเขตเมืองและชุมชนแบบมีส่วนร่วม
๔. ส่งเสริม และสนับสนุนให้หมู่บ้าน / ชุมชน ปลอดภัยยาเสพติด และปลอดภัยอบายมุข

ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน

เป้าประสงค์

๑. เพิ่มมูลค่าผลผลิตการเกษตรและรายได้การเกษตร
๒. ส่งเสริมเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน
๓. เพิ่มรายได้ภาคการค้า

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีรายรับเพิ่มขึ้นรายจ่ายลดลง
๒. มีการรวมกลุ่มเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน
๓. มีการขยายพื้นที่เศรษฐกิจในชุมชนมากขึ้น

ค่าเป้าหมาย

๑. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๒. ผลิตภัณฑ์ OTOP ตำบลมีขายตามท้องตลาด
๓. กลุ่มมีการบริหารจัดการที่ถูกต้อง
๔. ผลผลิตทางการเกษตรมีเพิ่มขึ้นและได้ราคาดี
๕. พื้นที่ทำการเกษตรมีผลผลิตเพิ่มขึ้นมูลค่าเพิ่มขึ้นและมีคุณภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชนและสินค้าการเกษตรอย่างครบวงจร ตั้งแต่การผลิต การออกแบบ การบรรจุภัณฑ์และการตลาด
๒. ส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ และการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการประกอบอาชีพ
๓. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการ พัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้มีสภาพที่สมบูรณ์ และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรักสิ่งแวดล้อม

๒. เพื่อความสมบูรณ์ของป่าไม้และความสมดุลของธรรมชาติ ไม่ให้ทำลายต้นไม้ไปมากกว่านี้ ปรับปรุงภูมิทัศน์หรือสวนหย่อมรวมทั้งเพิ่มพื้นที่สีเขียวภายในตำบล

ตัวชี้วัด

๑. ในพื้นที่มีระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้มีสภาพที่ดี
๒. ป่าไม้และระบบนิเวศมีความสมบูรณ์และเพิ่มพื้นที่สีเขียวภายในตำบลมากขึ้น

ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมสร้างจิตสำนึกที่ดีและมีความรักบ้านเกิดของตนเอง
๒. จำนวนต้นไม้ที่มีการปลูกเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการดูแลและปรับปรุง
๔. จำนวนครัวเรือนที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. จำนวนหมู่บ้านไม่มีน้ำเน่าเสียส่งกลิ่นเหม็น
๖. จำนวนหมู่บ้านที่มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เป็นหมู่บ้านน่าอยู่
๗. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

กลยุทธ์

๑. อนุรักษ์ ป่าไม้ และเพิ่มพื้นที่ป่า และป่าต้นน้ำลำธารให้เกิดความอุดมสมบูรณ์
๒. พัฒนาพื้นที่แหล่งน้ำ และการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพดินให้อุดมสมบูรณ์
๔. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะชุมชน สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพในการให้บริการภาครัฐ
๒. ยกระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
๓. ท้องถิ่นมีความเข้มแข็งสามารถบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง
๔. สร้างความมั่นคง ปลอดภัย สันติสุข และสมานฉันท์ของทุกภาคส่วน

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีความพึงพอใจในการบริการภาครัฐ
๒. ประชาชนมีส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. ชุมชน ท้องถิ่นมีความเข้มแข็งในการพัฒนาและบริหารจัดการปัญหาท้องถิ่น
๔. ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรต่างๆ และประชาชนมีความร่วมมือด้านต่างๆ

ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมตามกระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๒. ความพึงพอใจของประชาชนในการรับบริการ
๓. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น

๔. ประชาชนในท้องถิ่นมีการเอื้อเฟื้อต่อกัน
๕. จำนวนหมู่บ้านมีการบริหารและการจัดระเบียบชุมชนที่ดี

กลยุทธ์

๑. การพัฒนาขีดความสามารถการทำงานของบุคลากร
๒. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและนวัตกรรมในการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. การพัฒนาระบบบริหารจัดการการเงิน การคลัง และงบประมาณ
๔. การเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ๖ ด้าน

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. การเสริมความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. ด้านความมั่นคง
๖. การเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
๗. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม
๙. การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

๓. แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ เชียงราย พะเยา แพร่ น่าน

๑. เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการพัฒนาการค้าลงทุน และโลจิสติกส์ เชื่อมอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงและเตรียมพร้อมรับความร่วมมือประชาคมอาเซียน
๒. การสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตภาคเกษตร และอุตสาหกรรม การเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพ
๓. พัฒนาและสนับสนุนการยกระดับการพัฒนาสังคม การท่องเที่ยว เชิงอนุรักษ์วัฒนธรรม และสุขภาพ เพื่อเป็นฐานการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน
๔. ดำรงฐานทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และบริหารจัดการ สิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนสู่การเป็นกลุ่มจังหวัดสีเขียว

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๓. ยุทธศาสตร์การศึกษาและการสาธารณสุข

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

๖. ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๒. สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ตารางแสดงระดับการศึกษาของพนักงาน อบต.บัวสลี

ลำดับที่	ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)
๑	ป.๖	๑
๒	ม.๓	๐
๓	ม.๖	๑
๔	มศ.๕	๐
๕	ปวช.	๑
๖	ปวส.	๓
๗	ปริญญาตรี	๒๑
๘	ปริญญาโท	๑๐

ตารางแสดงระดับช่วงอายุของพนักงาน อบต.บัวสลี

ลำดับที่	ช่วงอายุ	จำนวน (คน)
๑	๑๐ - ๒๐	๐
๒	๒๑ - ๓๐	๒
๓	๓๑ - ๔๐	๗
๔	๔๑ - ๕๐	๑๙
๕	๕๑ - ๖๐	๘

ตารางแสดงระดับช่วงอายุปีที่เกษียณของพนักงานส่วนตำบล อบต.บัวสลี

ลำดับที่	ช่วงปี	จำนวน (คน)
๑	๒๕๕๐ - ๒๕๖๐	๐
๒	๒๕๖๑ - ๒๕๗๐	๔
๓	๒๕๗๑ - ๒๕๘๐	๒๕
๔	๒๕๘๑ - ๒๕๙๐	๗

ตารางแสดงสัดส่วนชาย - หญิง ของพนักงาน อบต.บัวสลี

ลำดับที่	ชาย	หญิง	รวมจำนวน (คน)
๑	๑๓	๒๓	๓๖

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- ระดับการศึกษาของพนักงาน
- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

๓. สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ได้มีการสำรวจเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้ สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ (SWOT Analysis) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กรซึ่งช่วยให้ผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร

จุดแข็ง

๑. พนักงานมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
๒. พนักงานมีอายุเฉลี่ย ๓๐-๕๕ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่
๓. พนักงานผู้ชายมีน้อยกว่าพนักงานผู้หญิง และมีความรับผิดชอบมากกว่าในการปฏิบัติงาน
๔. พนักงานมีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๕. พนักงานเป็นคนในชุมชนและพื้นที่ใกล้เคียงสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
๖. พนักงานมีความน่าเชื่อถือจากสถาบันการเงินต่างๆ
๗. พนักงานมีรถยนต์เป็นของตนเอง สามารถเดินทางไปมาได้สะดวก

จุดอ่อน

๑. มีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ไม่มีการประสานการทำงานที่ดีและชัดเจน
๓. ไม่มียึดถือระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด
๔. การให้พนักงานปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับงานหลักที่ต้องปฏิบัติ
๕. ใช้ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน
๖. ไม่มีการประมาณการรายรับ-จ่าย และขาดการยับยั้งชั่งใจ
๗. พนักงานมีภาระหนี้สิน
๘. ขาดความกระตือรือร้น
๙. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานและในงานบริการสาธารณะบางประเภทมีไม่พอ

โอกาส

๑. การเดินทางสะดวก
๒. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๓. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๔. บุคลากรมีที่อยู่ในชุมชนและพื้นที่ใกล้เคียงทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี
๕. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี , ปริญญาโทเพิ่มมากขึ้น
๖. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือสามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น

ภัยคุกคาม

๑. สถานะความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่ไม่มีความชัดเจนแน่นอน
๒. ค่าครองชีพที่เพิ่มมากขึ้น เงินเดือน ค่าตอบแทนน้อย
๓. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
๔. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๕. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด
๖. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๗. ระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติ
๘. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
๙. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)
๑๐. ปัญหาภาวะเศรษฐกิจถดถอยอันเกิดมาจากโรคระบาดที่เกิดขึ้นทั่วโลก

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลายๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์บุคลากร
๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคิดเห็นในเรืองการพัฒนาศูนย์บุคลากรในความเห็นของผู้บริหาร สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงานที่รับผิดชอบ
๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรืองการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

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

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีจะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเรืองการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชน
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

ท้องถิ่น

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังบางตำแหน่งมีจำนวนคนไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปทบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและขาดการเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่เป็นที่รู้จักของหน่วยงานทั่วไป
- ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ
- มีระเบียบ กฎหมายที่ใช้บังคับที่ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณดำเนินการมีจำกัด ไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบบางฉบับ ไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการบริหารในองค์กร และด้านการบริหารงานบุคคล

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์บริการร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ด้านบุคลากร

“มุ่งมั่นพัฒนาศูนย์บริการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เปี่ยมด้วยคุณธรรมจริยธรรม เกิดความผาสุกในการทำงาน บริการด้วยความเต็มใจ”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกตำแหน่งและมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ
๓. ส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและมีจิตอาสา
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
๕. ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์บริการให้บุคลากรมีความเต็มใจให้บริการต่อผู้มาติดต่อราชการ

จุดมุ่งหมาย

๑. พัฒนาความรู้ความสามารถพนักงานส่วนตำบล สู่วุฒิปริญญาตรี (Knowledge Worker) ในการบริการประชาชน เพื่อส่งมอบบริการที่ดีที่สุดแก่ประชาชนผู้มารับบริการ
๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในระยะเวลา ๓ ปี ครอบคลุมตามหลักสูตรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงรายและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด
๓. บุคลากรในองค์กรสามารถนํานโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๔. บุคลากรสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล หัวหน้าส่วนราชการมีความรู้และสามารถให้คำปรึกษา แนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
๕. สร้างและพัฒนาศูนย์บริการ “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”

๖. พัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบลตามหลักสมรรถนะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเน้นพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความภูมิใจให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถประเมินผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์การประเมิน

๗. สนับสนุนกระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดฝึกอบรมเอง จัดส่งไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ตลอดจนการศึกษาดูงาน

๘. พัฒนาความรู้ความสามารถให้บุคลากรมีความเข้าใจในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๑๐. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ต่อสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้สามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนต่าง ๆ ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น

๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา

๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนต่อบุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลิ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลิ นอกจากการจัดฝึกอบรมเองแล้ว ยังมีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือ ตามหน่วยงาน สถาบันฝึกอบรมอื่น ๆ และสถาบันการศึกษา ต่าง ๆ ที่จัดขึ้น จึงได้วางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางพัฒนา	โครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรบนพื้นฐานสมรรถนะ	๑. พัฒนาตามสมรรถนะหลัก ๒. พัฒนาตามสมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. พัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน	๑. การฝึกอบรมและสัมมนาของบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและโครงการที่ดำเนินการโดยสถาบันองค์กรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้เพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลิ ๒. โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๑. ประชุมส่วนราชการภายในและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๒. การร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วม	๑. การจัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำเดือน ๒. การจัดกิจกรรม ๕ ส และกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ๓. การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน อบต.

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนา
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา</p>	<p>๑. ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางปฏิบัติที่ดีตามประมวลจริยธรรม</p> <p>๒. พัฒนาด้านจิตสำนึกและการมีจิตอาสา</p> <p>๓. ปลูกฝังอุดมการณ์และปรัชญาการเป็นข้าราชการที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี และเชิดชูยกย่องผู้เป็นต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม</p>	<p>๑. การเสริมสร้างจิตสำนึกในด้านคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>๒. ส่งเสริมให้พนักงานมีจิตอาสา</p> <p>๓. โครงการ "อบรมคุณธรรมและจริยธรรมหรือกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>๔. โครงการอบรมให้ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบและความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต</p>	<p>๑. จัดให้มีการส่งเสริมสุขภาพกาย-ใจ ที่เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพตามความชอบ - การตรวจสุขภาพประจำปี <p>๒. จัดให้มีโครงการ/กิจกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ การปลูกต้นไม้ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์อื่น กิจกรรมจิตอาสาทำความดีถวายในหลวง</p> <p>๓. ให้ความรู้และสร้างทัศนคติที่ดีในการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปี</p> <p>๒. การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น กิจกรรมหล่อเทียนจำนำพรรษาและร่วมกันถวายเทียนพรรษา, การออกกำลังกายทุกวันพุธการแลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน การรับประทานอาหารร่วมกันตามโอกาสสำคัญ เช่น วันเกิดของพนักงาน อบรม, การร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือผู้ประสบภัย, การจัดงานเลี้ยงส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ร่วมกัน</p> <p>๓. การจัดกิจกรรม ๕ ส และกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ</p> <p>๔. โครงการ Big Claenning Day</p> <p>๕. การส่งเสริมด้านจิตอาสาแก่พนักงานให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาต่าง ๆ ทั้งร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและดำเนินการเอง</p> <p>๖. การเลี้ยงส่ง เลี้ยงต้อนรับพนักงานที่มีการโอน - ย้าย เข้าหรือออก</p>

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนา
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและเต็มใจให้บริการ</p>	<p>๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. บุคลากรทุกตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร/คน</p>	<p>๑. การฝึกอบรมและสัมมนาของบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและโครงการที่ดำเนินการโดยสถาบัน องค์กรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p>
	<p>๓. กำหนดแนวทางสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรที่มีศักยภาพมีความผูกพันกับองค์กร เช่น ระบบการมอบหมายงานให้ตรงกับศักยภาพ ระบบค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายผู้บริหารและตามข้อระเบียบกฎหมายกำหนด</p> <p>๕. ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงาน องค์กรอื่น ๆ เพื่อนำความรู้มาปรับใช้กับการพัฒนาท้องถิ่น</p>	<p>สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี</p> <p>๒. โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง สำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี</p> <p>๓. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ในการตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้มาติดต่อราชการ</p>

บทที่ ๖

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ได้พิจารณา และให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทุกส่วนราชการ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้รับการ พัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

๑ หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนา สำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้างรวมถึงพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ละตำแหน่งควรได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม
- (๖) หลักสูตรส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)
- (๗) หลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

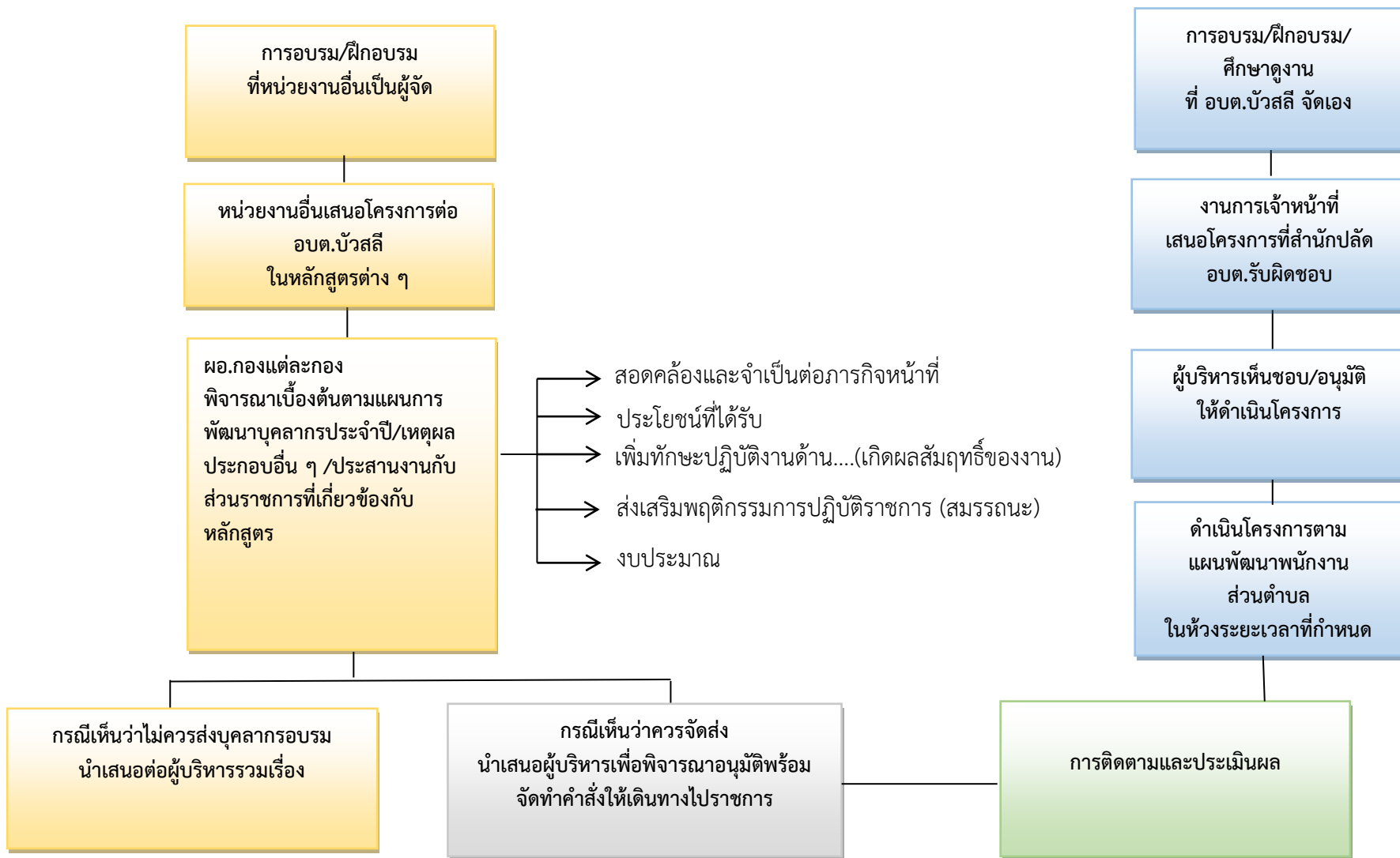
๒.วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ดำเนินการโดยจัดทำโครงการอบรมเอง และการจัดส่งบุคลากร เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และโครงการที่ สถาบัน องค์กรต่าง ๆ ได้จัดหลักสูตรไว้ รวมทั้งอาจมีการดำเนินการร่วมกับส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดย มีวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จะกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้า รับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร โดยมีแผนผังแสดงขั้นตอนการดำเนินการ พัฒนาบุคลากร โดยการส่งฝึกอบรม/การจัดฝึกอบรมเอง ดังนี้

ผังการพัฒนาบุคลากร การส่งฝึกอบรม/การจัดฝึกอบรมเอง



บทที่ ๗

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี งบประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับ
การปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐.- บาท
- โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรและผู้ที่
เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของ อบต. ซึ่งได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน ตั้งจ่ายไว้ ๔๐๐,๐๐๐.-
บาท

- โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐.- บาท
- โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับ
ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.และพนักงานในสังกัด อบต.บัวสลี ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐.- บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่อง
กับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๕,๐๐๐.- บาท

๓) แผนงานการศึกษา งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย
รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐.- บาท

แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย เงินอุดหนุน
สำหรับพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครูในสังกัด ศพด.) ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐.- บาท

๔) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่า
ใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐.- บาท

๒. เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ประมาณการเพิ่มขึ้น ๑๐% จากงบประมาณปี ๒๕๖๔)

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับ
การปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๕๕,๐๐๐.- บาท
- โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรและผู้ที่
เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของ อบต. ซึ่งได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน ตั้งจ่ายไว้ ๔๔๐,๐๐๐.-
บาท

- โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ตั้งจ่ายไว้ ๑๑,๐๐๐.- บาท
- โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับ
ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.และพนักงานในสังกัด อบต.บัวสลี ตั้งจ่ายไว้ ๑๑,๐๐๐.- บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๘,๕๐๐.- บาท

๓) แผนงานการศึกษา งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๓,๐๐๐.- บาท

- แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย เงินอุดหนุนสำหรับพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครูในสังกัด ศพด.) ตั้งจ่ายไว้ ๓๓,๐๐๐.- บาท

๔) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๓,๐๐๐.- บาท

๓. เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ประมาณการเพิ่มขึ้น ๑๐% จากงบประมาณปี ๒๕๖๕)

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๕๐๐.- บาท

- โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของ อบต. ซึ่งได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน ตั้งจ่ายไว้ ๔๘๔,๐๐๐.- บาท

- โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ตั้งจ่ายไว้ ๑๒,๑๐๐.- บาท

- โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.และพนักงานในสังกัด อบต.บัวสลี ตั้งจ่ายไว้ ๑๒,๑๐๐.- บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๔๒,๓๕๐.- บาท

๓) แผนงานการศึกษา งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๖,๓๐๐.- บาท

- แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย เงินอุดหนุนสำหรับพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครูในสังกัด ศพด.) ตั้งจ่ายไว้ ๓๖,๓๐๐.- บาท

๔) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๖,๓๐๐.- บาท

บทที่ ๘

การติดตามและประเมินผล

การติดตาม

๑) การให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกหลักสูตร รายงานผลต่อผู้บริหารตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ ภายในหกสิบวันนับแต่วันเดินทางถึงองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี โดยเนื้อหาการรายงานจะต้องเป็นองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมและข้อเสนอแนะหรือแนวทางที่จะนำมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี หรือผลคะแนนจากการทดสอบทั้งก่อนและหลังของการฝึกอบรมนั้น ๆ (ถ้ามี) หรือ

(๒) การจัดให้มีการถ่ายทอดความรู้โดยการสอนงาน การให้คำปรึกษา แนะนำ และชี้แจงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานที่ขอรับคำปรึกษาหรือข้อมูลความรู้ จากการได้รับการฝึกอบรมแก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และเพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องหรือคล้ายคลึงกันได้เรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติราชการและมีความถูกต้องในการปฏิบัติงาน โดยการส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอทั้งจากการถ่ายทอดความรู้หรือการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองโดยการนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น

การประเมินผล

๑. หลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีดำเนินการเอง

๑.๑ จากการใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน – หลังการฝึกอบรมหรือแบบประเมินความพึงพอใจโครงการฝึกอบรม

๑.๒ จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๑.๓ จากการประเมินความรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานโดยหัวหน้างานเป็นผู้ประเมิน

๑.๔ จากการสรุปผลความสำเร็จในภาพรวมของทุกหลักสูตร

๒. หลักสูตรที่หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นเป็นผู้จัด

๒.๑ การนำผลคะแนนที่ได้จากการทำบททดสอบก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมมาแนบกับรายงานการฝึกอบรม(ถ้ามี) หรือใบประกาศเกียรติคุณหรือประกาศนียบัตร เป็นต้น

๒.๒ จากการประเมินความรู้และสมรรถนะของผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ (ตามแบบที่กำหนด) เพื่อเปรียบเทียบความรู้ก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนา/อบรม เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร

๒.๓ จากการจัดทำคู่มือ แผ่นพับ เอกสารถ่ายทอดความรู้ ของผู้ผ่านการฝึกอบรม/สัมมนา ในหลักสูตรต่าง ๆ มาจัดทำเป็นคู่มือถ่ายทอดความรู้แจกจ่ายให้กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

ภาคผนวก

