



แผนพัฒนาบุคลากร

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่แก้ว

อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดน่าน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 3 ปี (พ.ศ.2561 - 2563) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลาง พญาแก้วฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2561 – 2563) เพื่อรวบรวม ข้อมูลจากทุกส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมา ใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการ วิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าหากได้ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว จะเป็น บุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐาน ให้แก่องค์การบริหารส่วน ตำบลเชียงกลางพญาแก้วได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.2561 – 2563) ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

สารบัญ

หน้า

คำนำ

| | | |
|------------------|--|----|
| ส่วนที่ 1 | หลักการและเหตุผล กรอบคิด และกระบวนการจัดทำแผนพัฒนา พนักงาน (การบริหารทรัพยากรบุคคล) เชียงยุทธศาสตร์ | |
| | - หลักการและเหตุผล | 1 |
| | - วิสัยทัศน์ | 1 |
| | - พันธกิจ | 1 |
| | - เป้าประสงค์ | 2 |
| | - กรอบความคิดเพื่อวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคลเชียงยุทธศาสตร์ | 2 |
| | - ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนา การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | 7 |
| | - ยุทธศาสตร์ชาติ/แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ | 10 |
| | - ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2557-2560 ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล | 11 |
| | กรอบคิดในการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่ - พญาแก้ว | 13 |
| ส่วนที่ 2 | การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร | |
| | - การวิเคราะห์ประเด็นปัญหา ความต้องการและแนวทางการพัฒนา วิเคราะห์บุคลากร วิเคราะห์ในระดับองค์กร | 15 |
| ส่วนที่ 3 | ทิศทางการพัฒนาบุคลากร | |
| | - แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่พญาแก้ว | 17 |
| | - รายละเอียดแนวทางการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ | 18 |
| ส่วนที่ 4 | แผนกลยุทธ์การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่ พญาแก้ว ประจำปี 2561 - 2563 | |
| | ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา) | 22 |
| | ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ) | 25 |

| | |
|---|----|
| ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่ม สมรรถนะและสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร | 27 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร | 29 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม และเครือข่ายการทำงาน | 31 |

ส่วนที่ 4 การติดตามและประเมินผล

| | |
|---|----|
| - องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร | 33 |
|---|----|

ภาคผนวก

- คำสั่ง อบต.เขียงกลางพญาแก้ว ที่ 151/2560 ลงวันที่ 13 กรกฎาคม 2560 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561 -2563)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ 1 กรอบคิดและกระบวนการจัดทำแผนพัฒนา

หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

1. บ่มเพาะ ปลูกฝัง และเสริมสร้างให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว และพนักงานจ้างเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

2. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน 2545 ในหมวดที่ 12 การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น
2. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
3. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผนงาน การมอบหมายงาน การลงใจ การประสานงาน เป็นต้น
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
5. ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร พ.ศ. 2561 - 2563 ขึ้น เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนากุศลกร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิสัยทัศน์

“องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระบบกลไกพัฒนากุศลกรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกภาพที่ดีและมีความรับผิดชอบตอสังคม”

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
2. สร้างผู้นำในทุกระดับให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง
3. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

4. ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จิตสำนึกสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม

5. พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

เป้าประสงค์

1. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว อันประกอบด้วยพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน โดยสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต เพื่อให้ได้ปริมาณงานที่ได้ดำเนินการของแต่ละตำแหน่งงาน ร้อยละ 100

2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี

กรอบคิดและกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน (การบริหารทรัพยากรบุคคล)เชิงยุทธศาสตร์

กรอบความคิดเพื่อวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ (Diagnostic Framework for Strategic Human Resource Management)

การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ต้องเชื่อมโยงไปถึงการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างแยกไม่ออก ความสัมฤทธิ์ผลของยุทธศาสตร์องค์กรเป็นผลโดยตรง จากความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สัมพันธ์กับยุทธศาสตร์ขององค์กร

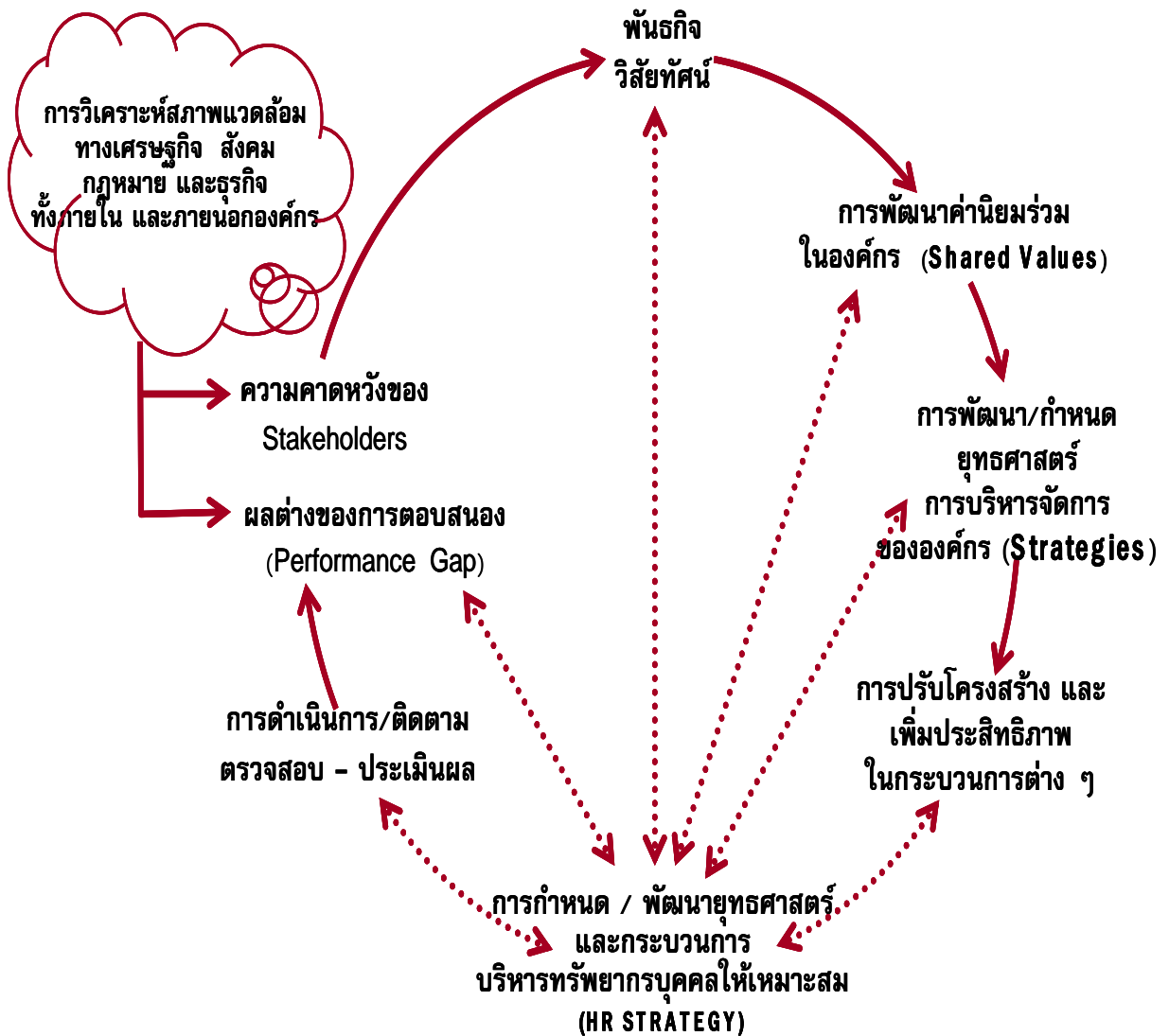
ดังนั้น กรอบความคิดเพื่อการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อความสัมฤทธิ์ผลของยุทธศาสตร์องค์กรจึงถูกกำหนด ใน 2 มิติ คือ

- (1) มิติเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร และ
- (2) มิติกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

มิติเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Concern) การบริหารจัดการภาครัฐยุคใหม่ ที่เริ่มพัฒนามาหลังการปฏิรูประบอบราชการ เมื่อ ตุลาคม พ.ศ.2545 ได้ปรับกระบวนการทัศน์ และรูปแบบการจัดการใกล้เคียงภาคธุรกิจมากขึ้น โดยมีการกำหนด พันธกิจ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ในการบริหารองค์กรไว้ค่อนข้างชัดเจน ซึ่งเรามักจะเรียก การบริหารสมัยใหม่นี้ว่า การบริหารโดยยึดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ (Mission-Vision-Strategy Management) ภายหลังจากปฏิรูป พ.ศ.2545 ทุกส่วนราชการ ทั้งระดับกระทรวง ระดับกรม และจังหวัด ต่างก็มีวิธีการกำหนด พัฒนา พันธกิจ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ อย่างเป็นระบบ และมีการผลักดันให้เกิดการปฏิบัติขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

กระบวนการบริหารโดยยึด พันธกิจ - วิสัยทัศน์ - ยุทธศาสตร์ มีจุดมุ่งหมายสุดท้าย เพื่อการตอบสนองความต้องการของบุคคลต่างๆที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการขององค์กร (Stakeholders) ดังนั้น การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรสู่การปฏิบัติให้ผลตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ตามแผนภูมิข้างล่างนี้

การวิเคราะห์สมรรถนะ และผลงานขององค์กร ตามหลักการบริหารที่ยึด พันธกิจ-วิสัยทัศน์-ยุทธศาสตร์



ตามแผนภูมิได้สะท้อนถึงกิจกรรมหลักๆ ในกระบวนการบริหารจัดการสมัยใหม่ ที่ยึดพันธกิจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แต่ขณะเดียวกันก็ได้ชี้ให้เห็นด้วยว่า กระบวนการพัฒนายุทธศาสตร์ และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล มีส่วนสัมพันธ์ทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อความสัมฤทธิ์ผลของกระบวนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร ลูกศรที่มีลักษณะแตกต่างได้เชื่อมโยงกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลไปยังกิจกรรมหลักอื่นๆ ในกระบวนการ ซึ่งเป็นการกำหนดหลัก และกระบวนการที่สนับสนุนในการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ ที่จะอธิบายต่อไป

มิติเชิงกระบวนการบริหารจัดการ (Administrative Concern) กิจกรรมหลักในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถกำหนดเป็น 3 กิจกรรมหลักที่ต่อเนื่องกัน ดังนี้ (Weiss, 1999)

กิจกรรมหลัก 1: การเปิดประตูรับบุคคลเข้าสู่องค์กร (The “Hatch” Processes)

ซึ่งมีกิจกรรมย่อยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญและรู้จักกันดี คือ

- (ก) การสรรหา คัดเลือกบุคคลเข้าสู่องค์กร (Recruitment and Selection)
- (ข) การบรรจุ แต่งตั้ง และการปฐมนิเทศ ให้มีความพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กร (Appointment and Orientation) เป็นต้น

กิจกรรมหลัก 2: การประสานทรัพยากรบุคคลเข้ากับองค์กร (The “Match” Processes)

ซึ่งมีกิจกรรมย่อยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ และรู้จักกันดี คือ

- (ก) การพัฒนาการทำงานของทรัพยากรบุคคล (Performance Development)
- (ข) การจัดระบบ และการให้ค่าตอบแทน (Compensation)
- (ค) การให้การสนับสนุน และการจูงใจ (Promotion and Recognition)
- (ง) การเสริมสร้างความเข้าใจ และคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล (Employee Services and Work Life Balance) และ
- (จ) การเสริมสร้างวินัย และการอุทธรณ์ร้องทุกข์ (Grievance and Discipline) เป็นต้น

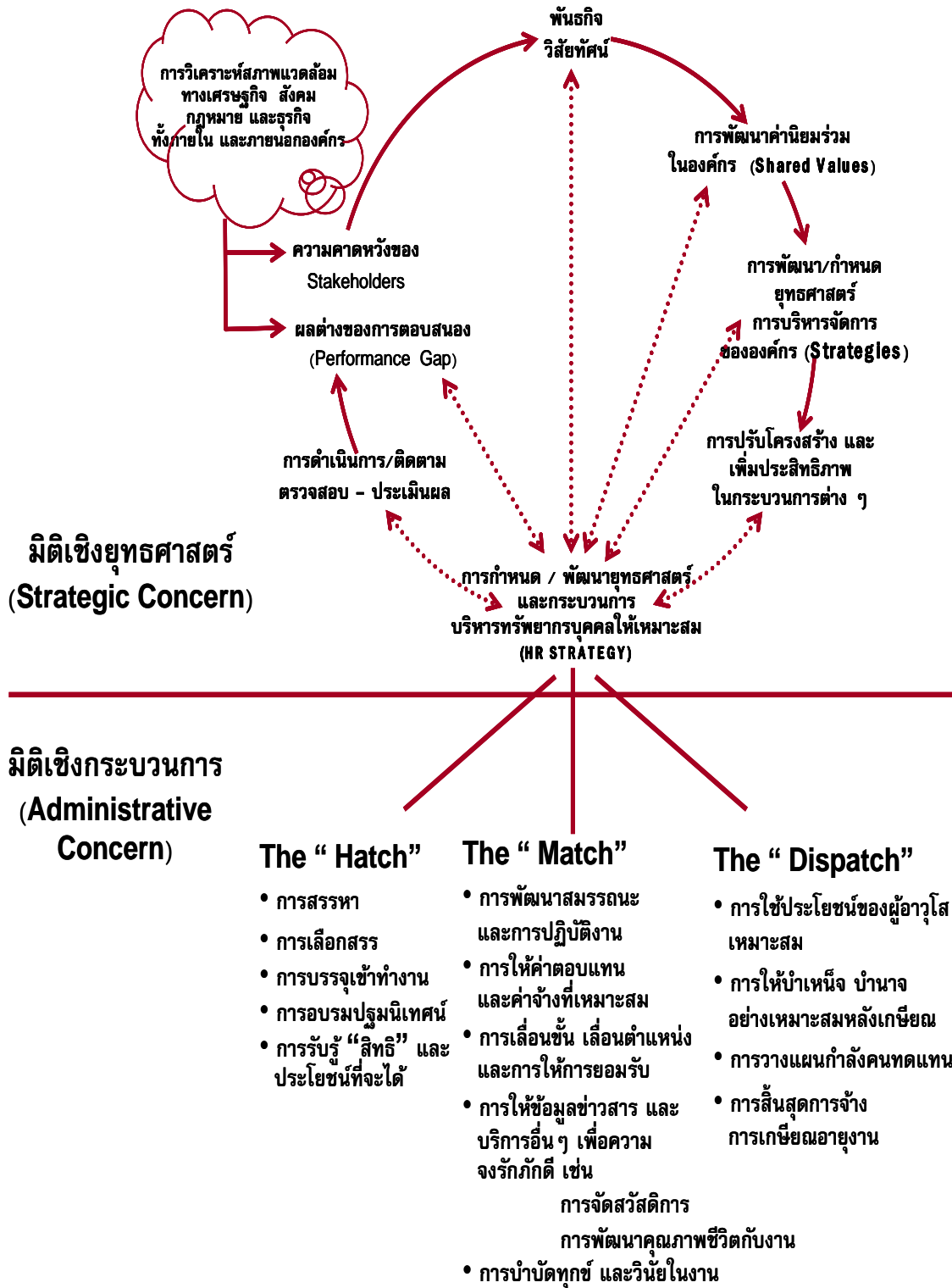
กิจกรรมหลัก 3: การเปลี่ยนถ่ายกำลังคน หรือการเกษียณอายุ (The “Dispatch” Processes)

ซึ่งมีกิจกรรมย่อยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ และรู้จักกันดี คือ

- (ก) การเตรียมการเพื่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีก่อนการเกษียณอายุ (Retention and Retirement)
- (ข) การสรรหาบุคคลใหม่มาทดแทน (Work Force Planning) และ
- (ค) การสิ้นสุดการทำงานโดยให้มีบำเหน็จ บำนาญเหมาะสม (Termination with Dignity and Recognition)

การมองการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 2 มิติ (มิติเชิงยุทธศาสตร์ และมิติเชิงกระบวนการบริหาร) ได้นำมาสู่ข้อเสนอรูปแบบการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ชัดเจนขึ้น ตามแผนภูมิข้างล่างนี้

รูปแบบ และกรอบการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ (Diagnostic Model of Strategic HRM)



ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กรอบแนวคิด ประเด็นและเจตนารมณ์ในการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ภายใต้ระบบปัจจุบันไปสู่การบริหารงานบุคคลที่พึงปรารถนา

- (1) หลักความเป็นอิสระของท้องถิ่นที่จะสามารถกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ หรือดำเนินการใดๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
- (2) หลักคุณธรรม ที่เน้นในเรื่องความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาคในโอกาส ความมั่นคงในอาชีพ และความเป็นกลางทางการเมือง
- (3) หลักประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล ที่เน้นการใช้ทรัพยากรการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
- (4) หลักความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ การบริหารงานต้องเป็นไปอย่างเปิดเผย สามารถให้ทุกฝ่ายตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน
- (5) หลักการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานบุคคล เน้นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ได้เข้ามามีส่วนให้ความคิดเห็นร่วมรับผิดชอบ
- (6) หลักการรับผิดชอบต่อส่วนรวม หมายถึงการมุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อส่วนราชการกับสังคม

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

- (1) พัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารงานบุคคล โดยให้อยู่ในกรอบวงเงินไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (2) พัฒนาบุคลากรโดยเน้นถึงการสร้างแรงจูงใจ การฝึกอบรม การสร้างกลไกการพัฒนาบุคลากรให้ท้องถิ่นพัฒนาไปได้
- (3) พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลบุคคล โดยมีตัวชี้วัด กลไกในการวัดและทดสอบสมรรถนะตัวบุคคล
- (4) พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการเชื่อมโยงเครือข่ายโดยเน้นเฉพาะข้อมูลบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และยินดีมาทำงานให้ท้องถิ่น

เป้าหมายการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้แนวคิดและทิศทางทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นดังกล่าว เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

- (1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
- (2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารงานสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- (3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทิศทางและแนวทางการดำเนินงาน

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.ถ. ได้มีมติเห็นชอบดังกล่าว มีแนวทางดำเนินการสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารงานบุคคล

(1) ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐานกลางและมาตรฐานทั่วไป แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงิน 40 % ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ

(2) ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น สามารถที่จะดำเนินการให้มีการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ ระหว่างข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกันและประเภทอื่นๆ

(3) ส่งเสริมการจัดรูปแบบองค์กรและระบบการบริหารจัดการที่เป็นอิสระจากราชการทั่วไป ทั้งนี้ ราชการบริหารส่วนกลางจะเป็นเพียงหน่วยงานกำกับดูแลและกำหนดกรอบแนวทางการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยอาจแบ่งบุคลากรออกเป็น 2 ประเภท

ประเภทแรก ยังคงเป็นพนักงานประจำอยู่ในระบบราชการ

ประเภทที่สอง เป็นพนักงานของท้องถิ่นตามระบบการจ้างโดยทำสัญญาซึ่ง อาจให้ทำหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ หรือที่เป็นหน่วยงานกำกับและตรวจสอบ องค์กรและระบบบริหารจัดการข้างต้น

(4) สนับสนุนกระบวนการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนิน กิจการสาธารณะ

2. การพัฒนาบุคลากร

(1) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการให้ความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะตั้งแต่ก่อนการรับเข้าทำงาน และระหว่างการทำงาน

(2) ดำเนินการจัดทำนโยบายการพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น นำเสนอ ก.ถ. ให้ความเห็นชอบ เพื่อเป็นกรอบให้ทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างจริงจัง เป็นระบบ ทั้งถึง และ ต่อเนื่อง

(3) ดำเนินการประสานและสนับสนุนการจัดตั้งสถาบันเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวทางของแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543

(4) ดำเนินการศึกษา กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยรวบรวมข้อมูลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการในปัจจุบัน และประเมิน ความต้องการการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากรส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย แนวทางการฝึกอบรม หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(5) การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ สนับสนุน และประสานกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ท้องถิ่น องค์กรระหว่างประเทศ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น ทั้งในด้านทุนการศึกษา ทุนการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาบุคลากรและระบบงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(6) พิจารณาศึกษา ด้านสิทธิประโยชน์ตอบแทนข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพ โดยไม่อิงกับระดับตำแหน่ง พร้อมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากแหล่งต่างๆ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดดำเนินการตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่ำกว่า 40 % ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี อาจเพิ่มเงินเดือนกรณีพิเศษให้ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรนั้นๆ ได้มากกว่าที่กำหนดไว้ตามปกติ หรือการพิจารณาจัดสรรเงินค่าตอบแทนพิเศษ หรือพิจารณาเรื่องระบบทุนการศึกษาต่อ เป็นต้น เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

3. การพัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

(1) พิจารณากำหนดประเด็นการติดตามประเมินผลกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงความต้องการและการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบงาน

(2) ดำเนินการพัฒนาตัวชี้วัดและกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการประเมิน โดยจำแนกเป็นเกณฑ์มาตรฐานด้านความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงานของบุคคล และเกณฑ์มาตรฐานด้าน การบริหารจัดการขององค์กร

(3) ดำเนินการพัฒนารูปแบบและจัดทำคู่มือในการติดตามประเมินผล

(4) พิจารณาจัดทำโครงการนำร่องการพัฒนาระบบติดตามประเมินผลเพื่อการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

4. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีและการเชื่อมโยงเครือข่าย

(1) ดำเนินการพัฒนา และวางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดย

1) ออกแบบและวางระบบฐานข้อมูล

2) นำระบบเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสารมาใช้เพื่อการบริหารและจัดการ

ระบบงานสารสนเทศ

(2) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำและวางแผนการพัฒนาระบบสารสนเทศ รวมทั้งได้เชื่อมโยงการใช้ระบบงานสารสนเทศร่วมกันเป็นระบบเครือข่าย โดยจัดทำระบบการเชื่อมโยงระหว่าง สำนักงาน ก.ค. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เครือข่ายสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นหลัก ทั้งนี้ เพื่อเป็นการใช้ประโยชน์ในทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประสานการใช้ข้อมูล เชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

(4) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนา การจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(5) ส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงการนำร่องการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการเชื่อมโยงการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างเป็นฐานข้อมูลบุคลากรส่วนท้องถิ่นของ ก.ถ. และขยายผลโครงการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมใช้ประโยชน์ในโอกาสต่อไป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เกี่ยวข้อง

ในบริบทของประเทศไทยในปัจจุบันที่จะต้องเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลง การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อให้ประเทศไทยก้าวไปสู่การเป็นประเทศพัฒนา จำเป็นจะต้องมีความพร้อมในทุกด้าน การพัฒนาบุคลากรของชาตินับเป็นปัจจัยสำคัญ ดังนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์การบริหารตำบลที่มีความทันสมัย มีขีดสมรรถนะสูง พัฒนาบุคลากรเป็นมืออาชีพ “เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง” พัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำนวัตกรรมมาใช้และพัฒนากระบวนการสารสนเทศในการบริหารจัดการ สร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็ง โดยทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ (Consult) ประสาน สนับสนุน (Facilitate) การบริหารจัดการ และการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงกลางพญาแก้ว ให้สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล พัฒนาการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและน้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ และให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย โดยปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ แผนยุทธศาสตร์ชาติและแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความเชื่อมโยงรัฐธรรมนูญ/กรอบแนวคิดไทยแลนด์ 4.0 /ยุทธศาสตร์ชาติกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 กำหนดให้มีการจัดทำ ยุทธศาสตร์ชาติ และในมาตรา 162 กำหนดว่า เมื่อรัฐบาลใหม่เข้ามาบริหารประเทศ จะต้องแถลงนโยบายซึ่งต้องสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและยุทธศาสตร์ชาติต่อรัฐสภาประเทศไทยจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ชาติ เพราะยุทธศาสตร์ชาติ คือ เป้าหมายการทำงาน เป็น แม่บทสำคัญในการพัฒนาประเทศ จึงถูกบัญญัติไว้ในร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ และเพื่อให้ทุกรัฐบาล ที่เข้ามาทำหน้าที่ จึงกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ทำให้การพัฒนาประเทศ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือ เป็นประเทศที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เป็นประเทศที่ พัฒนาแล้ว ดังนั้น ไทยแลนด์ 4.0 จึงเป็นจุดเริ่มต้นของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ

1) ความเชื่อมโยงระหว่างรัฐธรรมนูญกับยุทธศาสตร์ชาติ บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติ มีดังนี้

มาตรา 65 รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตาม หลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว

การจัดทำ การกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมาย และสาระที่พึงมี ในยุทธศาสตร์ชาติ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ ทั้งนี้ กฎหมายดังกล่าวต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึงด้วยยุทธศาสตร์ชาติ เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

มาตรา 142 ในการเสนอร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ต้องแสดงแหล่งที่มาและประมาณการรายได้ผลสัมฤทธิ์หรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการจ่ายเงิน และความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาต่าง ๆ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยวินัยทางการเงินการคลังของรัฐ

มาตรา 162 คณะรัฐมนตรีที่จะเข้าบริหารราชการแผ่นดินต้องแถลงนโยบายต่อรัฐสภา ซึ่งต้องสอดคล้องกับหน้าที่ของรัฐ แนวนโยบายแห่งรัฐ และยุทธศาสตร์ชาติ และต้องชี้แจงแหล่งที่มาของรายได้ที่จะนำมาใช้จ่ายในการดำเนินนโยบาย โดยไม่มีการลงมติความไว้วางใจ ทั้งนี้ ภายในสิบห้าวัน นับแต่วันเข้ารับหน้าที่

ก่อนแถลงนโยบายต่อรัฐสภาตามวรรคหนึ่ง หากมีกรณีที่สำคัญและจำเป็นเร่งด่วน ซึ่งหากปล่อยให้เนิ่นช้าไปจะกระทบต่อประโยชน์สำคัญของแผ่นดิน คณะรัฐมนตรีที่เข้ารับหน้าที่จะดำเนินการไปพลางก่อนเพียงเท่าที่จำเป็นก็ได้

มาตรา 275 ให้คณะรัฐมนตรีจัดให้มีกฎหมายตามมาตรา 65 วรรคสองให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญนี้ และดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติให้แล้วเสร็จ ภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่กฎหมายดังกล่าวใช้บังคับ

(2) ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2558 เรื่อง ทิศทางและกรอบยุทธศาสตร์ของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) สรุปสาระสำคัญประการหนึ่ง ได้ว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ต้องมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และมีการแปลงยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว เป็นแผนงาน/โครงการในช่วง 5 ปี โดยระบุแผนปฏิบัติการ และกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งให้มีการประเมินผลของการดำเนินงานในรอบ 1 ปีและ 5 ปี

จากมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว หากพิจารณาสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 จะเห็นความสอดคล้องกันของยุทธศาสตร์ย่อย ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) กำหนดว่า เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาให้คนไทย มีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง ความสุขของคนไทย สังคม มีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบ เศรษฐกิจ จึง กำหนดให้มีกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี 6 ด้าน ประกอบด้วย

- (1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- (5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ประกอบไปด้วย 10 ยุทธศาสตร์ คือ

- 1) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- 2) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- 3) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- 4) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- 5) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน
- 6) ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
- 7) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- 8) ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- 9) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- 10) ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2557 – 2560 ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

หลักการ

ปมเพาะ ปลุกฝังและเสริมสร้างให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน และเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

วิสัยทัศน์

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลและเป็นที่ยึดถือศรัทธาของประชาชนในพื้นที่ภายในปีพ.ศ. 2560

พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

เป้าประสงค์

- เกิดการปรับกลไก ในการบริหารจัดการองค์กรปกครอง (กฎ ระเบียบ กระบวนการ ระบบ ฯลฯ) ส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น
- เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนต่างๆให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

ตัวชี้วัด และข้อเสนอระดับเป้าหมาย

- ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2557 – 2560 ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

- ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อเปรียบเทียบกับนานาชาติดีขึ้น อย่างน้อยร้อยละ 20 ในปี 2560 เทียบกับปี 2556
- ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ 85 หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
- ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการใช้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ 85 หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
- ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรมจริยธรรมธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการมากกว่าร้อยละ 60 ของจำนวนประชากรที่สุ่มทดสอบ
- ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ 60 หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

หมายเหตุ : ระดับเป้าหมายเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดในตัวชี้วัดของส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2557 – 2560 ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ
สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

- กลยุทธ์ที่ 1.1 ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
- กลยุทธ์ที่ 1.2 สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)
- กลยุทธ์ที่ 1.3 กำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ในรูปแบบต่าง ๆ

- กลยุทธ์ที่ 2.1 ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาท
- กลยุทธ์ที่ 2.2 กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
- กลยุทธ์ที่ 2.3 สร้างศูนย์กลางในการวิจัยสำรวจให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้าน
ธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น
- กลยุทธ์ที่ 2.5 กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่
มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ที่ 3.1 ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน ย้ายโดยยึด
หลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ที่ 3.2 ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ
- กลยุทธ์ที่ 3.3 ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 4.1 เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ 4.2 เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรอบคิดในการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงกลางพญาแก้ว

กรอบคิดในการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงกลางพญาแก้ว ซึ่งเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีกรอบในการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
3. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
5. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

โดยมีขั้นตอนในการพัฒนา

1. การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(1.1) การหาความจำเป็นในการพัฒนา การหาความจำเป็นในการพัฒนาได้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึงการศึกษาวเคราะห์ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(1.2) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

2.การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(2.1) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน

เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นการพัฒนาอื่นๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

(2.2) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือการรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

3.ขั้นตอนการทดลองปฏิบัติ ให้กระทำดังนี้

(3.1) ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่าย ๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ

(3.2) ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

(3.3) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วย คือ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

(3.4) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

(3.5) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อยๆ จนแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องจึงยุติการสอน

4.ขั้นตอนการติดตามผล ให้กระทำดังนี้

(4.1) มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

(4.2) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

(4.3) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับ การสอนได้ถูกต้อง

(4.4) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจน ควรให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มี ระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

การวิเคราะห์ประเด็นปัญหา ความต้องการและแนวทางการพัฒนา ในการจัดทำ แผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว สามารถสรุปข้อมูลที่ได้จากการประชุมถึงประเด็นปัญหาการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอกของบุคลากร รวมถึงแนวทางการพัฒนา ได้ดังนี้

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็น การวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

| จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.2. มีอายุเฉลี่ย 25 - 40 ปี เป็นวัยทำงาน3. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทัน ต่อเหตุการณ์4. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ ปฏิบัติ5. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน6. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม7. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต8. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | <ol style="list-style-type: none">1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ3. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาค ส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน4. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน5. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความ รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย6. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก |
| โอกาส (Opportunities) | ภัยคุกคาม(Threats) |
| <ol style="list-style-type: none">1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน4. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี มีความคุ้นเคยกัน ทั้งหมดทุกคน5. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี6. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรีปริญญาโท เพิ่มขึ้น | <ol style="list-style-type: none">1. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของ งาน2. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ3. มีความก้าวหน้าในวงแคบ4. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน5. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพ ชีวิตของประชาชน6. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหา เศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด |

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

| จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 2. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว 3. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี 4. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน 5. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรเพื่อนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ มาใช้ในปฏิบัติงาน 6. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาค 7. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี 8. มีระบบบริหารงานบุคคล 9. ความรักในองค์กร ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว | <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ 3. อาคารสำนักงานคับแคบ 4. ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน IT 5. ขาดการแสดงออกทางความคิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และขาดการตัดสินใจในการทำงาน 6. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ 7. พื้นที่พัฒนามากว้าง พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาปัญหามาก การประสานงานติดต่อลำบาก 8. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ 9. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน 10. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน |
| โอกาส (Opportunities) | ภัยคุกคาม(Threats) |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี มีความคุ้นเคยกันทุกคน 2. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี 3. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น 4. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 5. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สารสนเทศ 6. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ 7. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | <ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ |

ส่วนที่ 3 ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

1. วิธีการดำเนินการ

- 1.1 การปฐมนิเทศ
- 1.2 การฝึกอบรม
- 1.3 การศึกษาหรือดูงาน
- 1.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- 1.5 การสอนงาน การให้คำปรึกษา

2. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วนอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ 1 แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ 3 แนวทาง ดังนี้

- 2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
- 2.2 สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม
- 2.3 ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว เป็นผู้ดำเนินการ

3. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- 3.1 ปี พ.ศ. 2561 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2561
- 3.2 ปี พ.ศ. 2562 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2561 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2562
- 3.3 ปี พ.ศ. 2563 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2562 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2563

4. โครงการตามแผนพัฒนา พัฒนางานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

รายละเอียดแนวทางการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ 1 : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)

เป้าประสงค์ : เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้งระบบ อย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่อย่างมีศักยภาพสูงสุด

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงกลางพญาแก้ว

แนวทางการพัฒนาที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

โครงการ :

โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงกลางพญาแก้ว

โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะเพื่อการประเมินและการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

โครงการ :

โครงการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการจัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินสมรรถนะบุคลากร

แนวทางการพัฒนาที่ 3 พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากร

บุคคล

โครงการ :

โครงการติดตามประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ประเด็นที่ 2 : ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ)

เป้าประสงค์ : เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมทุกด้าน

ตัวชี้วัด

- จำนวนวันที่บุคลากรได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี

- ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

อาชีพ

โครงการ :

โครงการอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพในการทำงาน

ในทุกระดับ

โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน

โครงการฝึกอบรมสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว คณะผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง (โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำ)

แนวทางการพัฒนาที่ 2 สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น

โครงการ :

โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร

โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

ประเด็นที่ 3 : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุน

ยุทธศาสตร์องค์กร

เป้าประสงค์ : เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร

ตัวชี้วัด

ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

โครงการ :

โครงการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โครงการจัดทำแผนการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์กร (KM) เชิงปฏิบัติอย่างมีระบบ

โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมเชิงรุกในการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากร (แลกเปลี่ยนเรียนรู้ พี่สอนน้อง)

โครงการพัฒนาทักษะความรู้ด้าน IT แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

แนวทางการพัฒนาที่ 2 พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุนยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร

โครงการ :

โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรตามแผนพัฒนาบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์

โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

โครงการความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ประเด็นที่ 4 : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

เป้าประสงค์ : เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง หรือแรงกระทบในทุกรูปแบบ

ตัวชี้วัด

จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนาที่ 1 เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร

โครงการ :

โครงการกีฬาสัมพันธ์ความสามัคคีองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว
โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร

แนวทางการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

โครงการ :

โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเป็นผู้มีสมรรถนะสูงตามนโยบายไทยแลนด์ 4.00

ประเด็นที่ 5 : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน

เป้าประสงค์ : เพื่อส่งเสริม ผลักดันให้เกิดความร่วมมือ และประสานงานช่วยเหลือกันระหว่างองค์กร กับหน่วยงานหรือภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด

ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล
เชียงกลางพญาแก้ว

แนวทางการพัฒนาที่ 1 การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ

โครงการ :

โครงการอบรมจริยธรรม
โครงการเสริมสร้างเครือข่ายชุมชนสัมพันธ์

แนวทางการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร

โครงการ :

โครงการองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว องค์กรแห่งธรรมาภิบาล
(รับทราบนโยบายหรือแนวทาง สร้างกลไกความร่วมมือแบบบูรณาการ และต่อยอดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้)

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว พ.ศ.2561-2563

วิสัยทัศน์ : “องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระบบกลไกพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกภาพที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อสังคม”

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)

| เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด | แนวทางพัฒนา | โครงการ | ระยะเวลาในการดำเนินงาน | | | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--|--|--|------------------------|------|------|------------------|
| | | | | 2561 | 2562 | 2563 | |
| เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้งระบบ อย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่อย่างมีศักยภาพสูงสุด | <ul style="list-style-type: none"> - ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว - ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนทางเดินสายอาชีพของทุกสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว | 1.1 พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ | 1. โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว | ← | | → | สำนักงานปลัดอบต. |
| | | | 2. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะเพื่อการประเมินและการพัฒนา | ← | | → | สำนักงานปลัดอบต. |

| เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด | แนวทางพัฒนา | โครงการ | ระยะเวลาในการดำเนินงาน | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|---|---|------------------------|------|------|------------------|
| | | | | 2561 | 2562 | 2563 | |
| เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้งระบบอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่อย่างมีศักยภาพสูงสุด | <ul style="list-style-type: none"> - ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่ - ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนทางเดินสายอาชีพของทุกสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่ | 1.2 ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ | 1. โครงการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ← | | → | สำนักงานปลัดอบต. |
| | | | 2. โครงการจัดทำระบบประเมินผลการทำงาน และประเมินสมรรถนะบุคลากร | ← | | → | สำนักงานปลัดอบต. |

| เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด | แนวทางพัฒนา | โครงการ | ระยะเวลาในการดำเนินงาน | | | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--|---|---|------------------------|------|------|------------------|
| | | | | 2561 | 2562 | 2563 | |
| เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้งระบบ อย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่อย่างมีศักยภาพสูงสุด | - ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลาง พญาแก้ว | 1.3 พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล | - โครงการติดตามประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร | ← | | → | สำนักงานปลัดอบต. |

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว พ.ศ.2561-2563

วิสัยทัศน์ : “องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระบบกลไกพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง ความเป็นมืออาชีพ พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกภาพที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อสังคม”

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ)

| เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด | แนวทางพัฒนา | โครงการ | ระยะเวลาในการดำเนินงาน | | | ผู้รับผิดชอบ |
|--|---|--|--|------------------------|------|------|------------------|
| | | | | 2561 | 2562 | 2563 | |
| เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมทุกด้าน | - จำนวนวันที่บุคลากรได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี - ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ | 2.1 ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ | 1. โครงการอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพในการทำงานในทุกระดับ | ← | | | สำนักงานปลัดอบต. |
| | | | 2. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน | ← | | | สำนักงานปลัดอบต. |
| | | | 3. โครงการฝึกอบรมสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว คณะผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง (โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำ) | ← | | | สำนักงานปลัดอบต. |

| เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด | แนวทางพัฒนา | โครงการ | ระยะเวลาในการดำเนินงาน | | | ผู้รับผิดชอบ |
|--|---|---|---|------------------------|------|------|------------------|
| | | | | 2561 | 2562 | 2563 | |
| เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมทุกด้าน | - จำนวนวันที่บุคลากรได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี - ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ | 2.2 สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น | 1. โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว -โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร | ← | | → | สำนักงานปลัดอบต. |
| | | | 2. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว | ← | | → | สำนักงานปลัดอบต. |

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว พ.ศ.2561-2563

วิสัยทัศน์ : “องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระบบกลไกพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง ความเป็นมืออาชีพ พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกภาพที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อสังคม”

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร

| เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด | แนวทางพัฒนา | โครงการ | ระยะเวลาในการดำเนินงาน | | | ผู้รับผิดชอบ |
|--|---|---|--|------------------------|------|------|------------------|
| | | | | 2561 | 2562 | 2563 | |
| เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร | - ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง | 3.1 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ | 1. โครงการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ← | | → | สำนักงานปลัดอบต. |
| | | | 2. โครงการจัดทำแผนการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์กร (KM) เชิงปฏิบัติอย่างมีระบบ | ← | | → | สำนักงานปลัดอบต. |
| | | | 3. โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมเชิงรุกในการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากร (แลกเปลี่ยนเรียนรู้ พี่สอนน้อง) | ← | | → | สำนักงานปลัดอบต. |
| | | | 4. โครงการพัฒนาทักษะความรู้ด้าน IT แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว | ← | | → | สำนักงานปลัดอบต. |

| เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด | แนวทางการพัฒนา | โครงการ | ระยะเวลาในการดำเนินงาน | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|---|---|------------------------|------|------|------------------|
| | | | | 2561 | 2562 | 2563 | |
| เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร | - ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง | 3.2 พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุนยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร | 1. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรตาม แผนพัฒนาบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์ | ← | | → | สำนักงานปลัดอบต. |
| | | | 2. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว | ← | | → | สำนักงานปลัดอบต. |
| | | | 3. โครงการความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ | ← | | → | สำนักงานปลัดอบต. |

| เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด | แนวทางพัฒนา | โครงการ | ระยะเวลาในการดำเนินงาน | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|---|---|------------------------|------|------|------------------|
| | | | | 2561 | 2562 | 2563 | |
| เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง หรือแรงกระทบในทุกรูปแบบ | - ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลาง พญาแก้วที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง | 4.2 ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมบุคลากรให้เป็นผู้มีสมรรถนะสูงตามนโยบายไทยแลนด์ 4.00 | 1. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเป็นผู้มีสมรรถนะสูงตามนโยบายไทยแลนด์ 4.00 | ← | | → | สำนักงานปลัดอบต. |

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว พ.ศ.2561-2563

วิสัยทัศน์ : “องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระบบกลไกพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง ความเป็นมืออาชีพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกภาพที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อสังคม”

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน

| เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด | แนวทางพัฒนา | โครงการ | ระยะเวลาในการดำเนินงาน | | | ผู้รับผิดชอบ |
|--|---|--|--|------------------------|------|------|------------------|
| | | | | 2561 | 2562 | 2563 | |
| เพื่อส่งเสริม ผลักดันให้เกิดความร่วมมือและประสานงานช่วยเหลือกันระหว่างองค์กร กับหน่วยงานหรือภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง | - ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก | 5.1 การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ | 1. โครงการอรรคมจริยธรรม | ← | | → | สำนักงานปลัดอบต. |
| | | | 2. โครงการเสริมสร้างเครือข่ายชุมชนสัมพันธ์ | ← | | → | สำนักงานปลัดอบต. |

| เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด | แนวทางพัฒนา | โครงการ | ระยะเวลาในการดำเนินงาน | | | ผู้รับผิดชอบ |
|--|---|---|---|------------------------|------|------|------------------|
| | | | | 2561 | 2562 | 2563 | |
| เพื่อส่งเสริม ผลักดันให้เกิดความร่วมมือและประสานงานช่วยเหลือกันระหว่างองค์กร กับหน่วยงานหรือภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง | - ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก | 5.2 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร | 1. โครงการองค์การบริหารส่วนตำบลเขียงกลางพญาแก้ว องค์กรแห่งธรรมาภิบาล (รับทราบนโยบายหรือแนวทาง สร้างกลไกความร่วมมือแบบบูรณาการ และต่อยอดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้) | ← | | → | สำนักงานปลัดอบต. |

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

ส่วนที่ 4

การติดตามและประเมินผล

องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|-------------------|
| 1. นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| 2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| 3. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| 4. ผอ.กองช่าง | กรรมการ |
| 5. ผอ.กองคลัง | กรรมการ |
| 6. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| 7. ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| 8. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วทราบ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดน่าน ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจกรรมตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

-สำเนา-



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

ที่ 151 /2560

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561 -2563)

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 19 พฤศจิกายน 2545 ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ 259 – ข้อ 295 จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2561 -2563) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ดังนี้

| | | |
|----------------------------|--------------------------------------|-------------------|
| 1.นายสามารถ ขอดเตชะ | นายก อบต. | ประธานกรรมการ |
| 2.จำลองเอกบัณฑิต พรหมรักษ์ | ปลัด อบต. | กรรมการ |
| 3.จำเริญโรชัย ใหม่ตา | รองปลัด อบต. | กรรมการ |
| 4.นายวิน สุทธหลวง | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| 5.นางดวงเดือน นิกรเถื่อน | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| 6.นายสยามรัตน์ ชันทะสีมา | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| 7.นายชาติ ตันกูระ | ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| 8.นางนันทวัน คำแสน | นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากร อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 13 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2560

(นายสามารถ ขอดเตชะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

| |
|------------------|
|ปลัดอบต. |
|ผู้ตรวจ/ทาน |
|ผู้พิมพ์ |
|ผู้ร่าง |

บันทึกการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว
วันที่ 26 กรกฎาคม 2560
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

* * * * *

ผู้เข้าร่วมประชุม

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ |
|-------|---------------------------|-------------------------|------------|
| 1. | นายสามารถ ขอดเตชะ | นายก อบต. | |
| 2. | จ่าสิบเอกบัณฑิต พรหมรักษ์ | ปลัด อบต. | |
| 3. | จ่าเอกวิรัชย์ ใหม่ตา | รองปลัด อบต. | |
| 4. | นายวิน สุทธหลวง | หัวหน้าสำนักปลัดอบต. | |
| 5. | นางดวงเดือน นิกรเลื่อน | ผู้อำนวยการกองคลัง | |
| 6. | นายสยามรัตน์ ชันทะสีมา | ผู้อำนวยการกองช่าง | |
| 7. | นายชาติ ตันกฤษ | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | |
| 8. | นางนันทวัน คำแสน | นักทรัพยากรบุคคล | |

ผู้ไม่มาประชุม -

เริ่มประชุมเวลา 13.30 น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายกอบต. กล่าวแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ.2561- พ.ศ.2563) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ที่ 151/2560 ลงวันที่ 13 กรกฎาคม 2560 โดยคณะทำงาน มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากร อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา 3 ปี เนื่องจากประกาศของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 19 พฤศจิกายน 2545 ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ 258 - 295 ระบุให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องจัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2561 - 2563) และรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรม

| | |
|------------------|--|
| | <p>ของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม นั้น ซึ่งเราจะได้พิจารณากันต่อไป</p> |
| ที่ประชุม | รับทราบ |
| ระเบียนวาระที่ 2 | เรื่องรับรองรายงานการประชุม (ไม่มี) |
| ระเบียนวาระที่ 3 | เรื่องเสนอเพื่อทราบและพิจารณา |
| นายก อบต. | <p>การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการก็เป็นคณะเดียวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2561 – 2563) เพราะฉะนั้นก็ขอให้ท่านช่วยพิจารณา วิเคราะห์ให้แผนพัฒนาบุคลากรเกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด นะครับ ซึ่งต่อไปขอให้ท่านปลัดได้ชี้แจงรายละเอียดการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ที่ประชุมทราบ เชิญครับ</p> |
| ปลัด อบต. | <p>การจะจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 –2563 ซึ่งจะต้องจัดทำให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนา 4 ปี ปีงบประมาณ 2561– 2564 แผนอัตรากำลัง 3 ปี ปีงบประมาณ 2561 – 2563 และกรอบแนวคิดในการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เชียงกลางพญาแก้ว ก็เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีกรอบในการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none">1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง3. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย5. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข |

ต่อไปขอให้นักทรัพยากรบุคคล ได้นำเสนอแนวทางการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ครับ

นักทรัพยากรบุคคล

ค่ะ ในการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ของ องค์การบริหารส่วนตำบล เชียงกลางพญาแก้ว งบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 จะดำเนินการภายใต้แนวคิดของการจัดทำแผนที่ถูกต้องตรงตามหลักวิชาการ โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 รวบรวมข้อมูลพื้นฐานเพื่อจัดทำแผน ศึกษาแนวคิดทฤษฎี บทความ งานวิจัยวิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อนำมาเป็นกรอบคิด และกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน(การบริหารทรัพยากรบุคคล) เชิงยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

ขั้นตอนที่ 2 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็น

- การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งทบทวนการ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล และทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน เพื่อนำไปกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

- การจัดประชุมเพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว พ.ศ.2558-2560

เมื่อได้ดำเนินการ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วจะได้มาซึ่งแผนแม่บท

รองปลัดอบต.

การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเพื่อจัดทำแผน โดยการ ศึกษาแนวคิดทฤษฎี บทความ งานวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อนำมาเป็นกรอบคิด และกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน(การบริหารทรัพยากรบุคคล) เชิงยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว นั้น จะต้องใช้เวลาในการรวบรวม เราควรมอบหมายงานแบ่งหน้าที่ กำหนดระยะเวลาด้วยนะครับ

นักทรัพยากรบุคคล

ค่ะสำหรับแนวคิดทฤษฎี บทความ งานวิจัยวิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อนำมาเป็นกรอบคิด และกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน(การบริหารทรัพยากรบุคคล) เชิงยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ดิฉันได้รวบรวมมาเรียบร้อยแล้วค่ะขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ช่วยพิจารณาแก้ไข หรือเพิ่มเติมเพื่อให้แผนสมบูรณ์มากที่สุด ตามเอกสารแนบท้าย

หัวหน้าสำนักปลัดอบต.

สำหรับประเด็นการวิเคราะห์ประเด็นปัญหา ความต้องการและแนวทางพัฒนา ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ตามความคิดของกระผมประเด็นปัญหาขององค์กรสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

การวิเคราะห์บุคคลากร

จุดแข็ง (Strengths)

- มีภูมิลาเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. มีอายุเฉลี่ย 25 - 40 ปี เป็นวัยทำงาน
- มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้ สะดวก รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์
- มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
- มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
- มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อ การทุจริต
- เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

ผอ.กองการศึกษาฯ

จุดอ่อน (Weaknesses)

- บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของอบต.
- ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
- การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน
- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
- ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

หัวหน้าสำนักปลัดอบต.

โอกาส (Opportunities)

- มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
- มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
- ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน
- ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. ดี มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
- บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี
- บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น

รองปลัดอบต.

ภัยคุกคาม(Threats)

- ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
- พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
- มีความก้าวหน้าในวงแคบ

- ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน
- บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

มองกองคลัง

การวิเคราะห์ประเด็นปัญหาในองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)

- บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
- อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็วมีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
- ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อดทนในฐานะตัวแทน
- มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร เพื่อนำความรู้และทักษะใหม่ๆ มา ใช้ในปฏิบัติงาน
- ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กร อย่างเสมอภาค
- ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการ ทำงานสามารถสนองตอบนโยบาย ได้ดี
- มีระบบบริหารงานบุคคล
- ความรักในองค์กร ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว

ผอ.กองการศึกษาฯ

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
- พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ
- อาคารสำนักงานคับแคบ
- ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะด้าน IT
- ขาดการแสดงออกทางความคิด ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และขาดการตัดสินใจในการทำงาน
- พื้นที่พัฒนามากว้าง พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาปัญหาการประสานงานติดต่อลำบาก
- วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการ สาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
- สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
- งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน

รองปลัด อบต.

โอกาส (Opportunities)

- ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี มีความคุ้นเคยกันทุกคน
- บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของ

ประชาชนได้ดี

- บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
- ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์
- นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้าน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สารสนเทศ
- อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ
- ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผอ.กองช่าง

ภัยคุกคาม(Threats)

- มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
- ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูน ความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
- งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ปลัดอบต.

เมื่อคณะกรรมการได้วิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์กรได้เรียบร้อยแล้วต่อไปก็เป็นการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา

นักทรัพยากรบุคคล

คณะสำหรับยุทธศาสตร์ที่คณะกรรมการได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์สำหรับพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงกลางพญาแก้วมีดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)

ภายใต้แนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ดังนี้

1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
2. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ
3. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทศนคติ)

ภายใต้แนวทางการพัฒนา 2 แนวทาง ดังนี้

- 1 ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- 2 สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร

ภายใต้แนวทางการพัฒนา 2 แนวทาง ดังนี้

1. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
ภายใต้แนวทางการพัฒนา 2 แนวทาง ดังนี้

1. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและ
เครือข่ายการทำงาน

ภายใต้แนวทางการพัฒนา 2 แนวทาง ดังนี้

1. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ
2. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร

ปลัดอบต.

เมื่อได้กำหนดยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากรแล้วขั้นตอนสุดท้ายการจัดทำ
ทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนางานขององค์การบริหารส่วนตำบล
เชียงใหม่ พ.ศ.2558 - 2560 ซึ่งได้ข้อมูลดังนี้

- ประเด็นปัญหาในการดำเนินงานตามแผน

ประการที่ 1 การบริหารจัดการภายใต้กระบวนการพัฒนาแผน พบว่า

- แผนยุทธศาสตร์ไม่ได้รับการถ่ายทอดให้กับบุคลากรในทุกระดับอย่างทั่วถึง
- ขาดการเชื่อมโยงแนวทางการพัฒนาระหว่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร กับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนางานขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่ พ.ศ.2558 - 2560 ส่งผลให้เป้าหมายการดำเนินการประจำปีไม่มีความชัดเจน
- ขาดความเชื่อมโยงสอดคล้องในห้วงเวลาการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี และการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนางาน 3 ปี

ประการที่ 2 การปฏิบัติงานตามแผน พบว่า

- ขาดผู้รับผิดชอบหลัก หรือผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนางานตามกรอบแผนที่กำหนด
- ขาดการจัดลำดับความสำคัญของโครงการในการดำเนินงานก่อน - หลัง
- โครงการที่พัฒนาบุคลากรในภาพรวมยังไม่ได้มีการขับเคลื่อนหรือนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง หรือมีบางโครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้ว แต่ยังไม่บรรลุตาม เป้าหมาย และวัตถุประสงค์อย่างสมบูรณ์
- กระบวนการจัดทำอัตรากำลังไม่เป็นไปตามแผน และไม่เป็นไปตามห้วงเวลา เนื่องจาก ความไม่ชัดเจน และความล่าช้าในกระบวนการดำเนินงานต่างๆ

ประการที่ 3 ปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อ พบว่า

- การสรรหาบุคลากรยังคงเป็นการสรรหาโดยรูปแบบระบบอุปถัมภ์ ซึ่งระบบดังกล่าวไม่สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้ ด้วยผลกระทบต่อสืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร
- ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ลักษณะงานและวิธีการปฏิบัติงานระหว่างส่วนงานในองค์กร

**แนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามแผน แนวทางการพัฒนาการ
ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ.2558-2561 ดังนี้**

1. ควรมีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรให้ได้รับทราบอย่างทั่วถึง เช่น มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดให้กับพนักงานทุกระดับ
2. ควรมีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ เพื่อให้สามารถนำแผนนำไปสู่การปฏิบัติอย่างตรงเป้าหมาย
3. ควรมีการการวิเคราะห์ จัดระบบ โครงสร้างของการทำงาน ภารกิจของงานเฉพาะงาน การเพิ่มสมรรถนะของงาน
4. ควรใช้หลักคุณธรรม (หลักความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค และความยุติธรรม)
5. ควรการศึกษารายละเอียดในการบริหารจัดการตามกรอบอัตรากำลัง พร้อมทั้งการกำหนดคุณสมบัติให้ชัดเจนและจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อจำนวนบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ
6. ควรมีการเพิ่มงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านการอบรมศักยภาพ
7. ควรวางระบบประเมินสมรรถนะ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน
8. ควรประเมินผลงานตามประสิทธิภาพของการทำงาน
9. ควรมีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง (รวบรวมผล ไว้ 1-3 ปี)
10. ควรมีการบริหารจัดการองค์ความรู้ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพบปะ ประชุมอย่างไม่เป็นทางการ หรือการทำงานช่วงกลางวันด้วยกันเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ
11. ควรมีการปรับทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
12. ควรการประชุมเครือข่ายชุมชนสัมพันธ์ เชิญผู้แทนของแต่ละแผนกเข้าร่วม
13. ควรมีการวิเคราะห์งานให้ตรงเวลาตามกำหนด

ที่ประชุม

รับทราบและมีมติเห็นชอบรับร่างแผนพัฒนาบุคลากร

นายกอบต.

จากการที่คณะกรรมการได้ร่วมพิจารณาแผนงานโครงการในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลาง พญาแก้ว ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และท้ายนี้ไม่มีท่านใด จะเสนอเรื่องอื่น ๆ อีกหรือไม่ หากไม่มี กระผมขอปิดการประชุมในครั้งนี้ ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาเพื่อร่วมประชุมครั้งนี้

ปิดประชุมเวลา 16.00 น.

ลงชื่อ

(นางนันทวัน คำแสน)

นักทรัพยากรบุคคล

เลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

ลงชื่อ

(นายสามารถ ขอดเตชะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม