

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมจรรยาบรรณ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผน แม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ ก.อบต.กำหนด โดยให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ตามแนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ และเพิ่มพูนทักษะให้กับบุคลากร โดยการจัดทำโครงการ ฝึกอบรมฯ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งและสายงานทุกคน เป็นระยะเวลา ๓ ปี ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เรื่องแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๒๗๑ และ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นางสาววรรณัน รัตวิภักขุน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

บันทึกการติดประกาศ

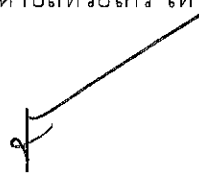
เขียนที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีประกาศเรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกาศ ณ วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ มีผลบังคับใช้ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

ข้าพเจ้าได้นำประกาศ เรื่องประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ไปติดไว้ที่ป้ายติดประกาศ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ให้ประชาชนผู้ที่สนใจทราบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

(ลงชื่อ)

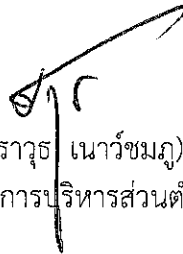


ผู้ติดประกาศ

(นายบัณฑิต งามดี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

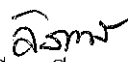


พยาน

(นายศราวุธ เนาว์ชมภู)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)



พยาน

(นางสาวลีลาวดี ธงชาราษฎร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับ บทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๒
๑.๒ วัตถุประสงค์	๓
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาคูคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาคูคลากร	๕
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของคูคลากร	๗
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๕
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕
๒.๖ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๑
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของคูคลากร	๓๔
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๔
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๓๕
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาคูคลากร	๓๖
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๓๖
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๓.๓ วิธีการพัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๘
๓.๔ การพัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๘
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๙
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๔๐
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร	๕๓
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๕๓
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๕๓
๔.๓ ค่านิยม	๕๓
๔.๔ เป้าประสงค์	๕๓
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร	๕๔
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาคูคลากร	๕๖
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๕๖
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๕๖
๕.๓ บทสรุป	๕๘

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

๔. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิถีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีปัจจัยบริบทหลายประการที่ต้องคำนึงถึงในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น อาทิ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน การปรับเปลี่ยนภาครัฐ ทิศทางของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในภาพรวม มาตรฐานจริยธรรมภาครัฐ มิติการบริหารอัตรากำลัง เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการทบทวนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร ทั้งในด้านหลักการ แนวคิด เป้าหมาย และวิธีการ รวมทั้งลักษณะของบุคลากรท้องถิ่นในอนาคต เพื่อให้บุคลากรจะสามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อไป ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในฐานะองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่ตามมาตรา ๑๗ (๑๑) มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บท การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จึงได้ศึกษาและพัฒนาแนวทางเชิงนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นขึ้น โดยเรียกว่า “แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙” เพื่อให้มีแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรมสามารถปฏิบัติงานตามหลักและวิธีการปฏิบัติราชการ ระเบียบแบบแผนทางราชการ บทบาทและหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่น ภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และเพื่อเป็นกรอบแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอันจะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรท้องถิ่นปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ สร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาบริการสาธารณะ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ที่ ๒๓๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|---|------------------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ | เป็น กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ | เป็น กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็น กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น ร่วมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของบุคลากรในสังกัด ให้ครอบคลุม ดังนี้

๑. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๒. พิจารณาหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. พิจารณาหาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการ สำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรในสังกัดอย่างน้อยควรประกอบด้วย

(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(๔) การบริการเป็นเลิศ

(๕) การทำงานเป็นทีม

๖. พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกระดับ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจหลัก ดังนี้

ภารกิจ
<p>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</p> <p>๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))</p> <p>๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))</p> <p>๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))</p> <p>๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))</p> <p>๑.๕ การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))</p> <p>๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))</p>
<p>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖(๑๙))</p>
<p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗(๔)</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘(๘)</p> <p>๓.๓ การผังเมือง มาตรา ๖๘(๑๓)</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖(๓)</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖(๑๗)</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘(๖)</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘(๕)</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘(๗)</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด มาตรา ๖๘(๑๐)</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘(๑๒)</p>

<p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘(๑๑)</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖(๖)</p> <p>๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖(๗)</p>
<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ คุ่มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗(๗)</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗(๒)</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)</p>
<p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗(๘)</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗(๕)</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖(๙)</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑๗(๑๘)</p>
<p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๔๕(๓)</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗(๙)</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖(๑๖)</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗(๓)</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗(๑๖)</p>

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงนส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ข้อ ๕ นำมาวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค
๒. การพัฒนาด้านการเกษตร
๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม
๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๕. การพัฒนาการศึกษา และส่งเสริมการศาสนา และศิลปวัฒนธรรม
๖. การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๗. การพัฒนาศักยภาพการจัดเก็บรายได้

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๒. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และเครือข่ายกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๕. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๖. การพัฒนาไฟฟ้าสาธารณะ และการติดตั้งตู้โทรศัพท์สาธารณะ
๗. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

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

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนากุศลกรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

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

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย - หญิง

- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต้องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนาบุคลากรต้องบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กร มีจุดมุ่งหมายทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ นั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้) นั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้วจากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

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

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้
- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก
- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการประชุมนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม
- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ
- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรต่อไป

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็น การตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนา มีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่าองค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ แล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อ

คัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือ ผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์ มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้น ประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้น ได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการ มอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การ ประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นตอนสุดท้ายของการ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จ ของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อ องค์กร จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม จากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง (S)	โอกาส (O)
๑.การแบ่งส่วนราชการและแบ่งหน้าที่การทำงานชัดเจน	๑.พื้นที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพเกษตรกรรม
๒.มีการแบ่งสายการบังคับบัญชา	๒.พื้นที่มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุข
๓.มีการประสานงาน	๓.กลุ่มอาชีพเข้มแข็ง
๔.มีการจัดทำแผนที่สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการของประชาชน	๔.มีการสนับสนุนให้บันทึกระบบบัญชีด้วยคอมพิวเตอร์
๕.มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย	๕.มีกฎหมายให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงาน
๖.มีการฝึกอบรมและพัฒนา	๖.มีการถ่ายโอนการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น
๗.มีบุคลากรที่เพียงพอและเหมาะสมกับงาน	๗.หน่วยงานภายนอกสนับสนุนงบประมาณ
๘.มีการบริหารแบบครอบครัว	๘.มีประเพณีวัฒนธรรมพื้นบ้าน
๙.มีการทำงานเป็นทีม	๙.มีการสอนภาษาต่างประเทศ
๑๐.บุคลากรมีความรู้ความสามารถ	
๑๑.มีการกำหนดค่านิยมร่วมกัน	

จุดอ่อน (W)	อุปสรรค (T)
๑. ไม่มีหน่วยงานรองรับภารกิจ	๑. ต้นทุนการผลิตมีราคาสูง
๒. การจัดทำระบบบัญชีด้วยคอมพิวเตอร์มีความล่าช้า	๒. ไม่มีตลาดกลางจำหน่ายสินค้า
๓. บุคลากรมีจำนวนน้อย	๓. เกษตรกรขาดความรู้การใช้เทคโนโลยีการเกษตร
๔. บุคลากรขาดทักษะ	๔. ประชาชนขาดความรู้ด้านกฎหมาย
๕. การไม่ปฏิบัติตามค่านิยมที่กำหนด	๕. องค์กรชุมชนไม่เข้มแข็ง และเข้าใจบทบาทของตนเองในเรื่องการมีส่วนร่วมและการรวมกลุ่ม
	๖. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลล่าช้าและลดน้อยลง
	๗. มีการแพร่ระบาดของปัญหายาเสพติด
	๘. มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมตะวันตก

โดยจากการวิเคราะห์ SWOT สามารถสรุปผลการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ในปีที่ผ่านมาที่มีการพัฒนาท้องถิ่นในระบบก้าวหน้าในหลายๆ ด้าน คือ มีความเจริญขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป แต่รายได้ในการจัดเก็บเองขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เช่น ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ไม่มีเพิ่มขึ้น ทำให้รายได้ที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง มีจำนวนน้อยมากส่วนการพัฒนาในเรื่องการบริหาร การจัดการ มีการแบ่งส่วนราชการการบริหารงานอย่างชัดเจน โดยมีการแบ่งส่วนราชการเป็น ๔ ส่วน คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยมีการมอบอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา (รวมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง) โดยมีการควบคุมการทำงานทั้งระบบของ องค์การบริหารส่วนตำบล มีระบบควบคุมภายในของ องค์การบริหารส่วนตำบล แต่การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร เนื่องจากตำแหน่งงานในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงอย่างหนึ่ง และผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับตำแหน่งงานที่มีอยู่ในกรอบอัตรากำล้าง ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ต้องรับผิดชอบในหลายๆ หน้าที่ ซึ่งบางคนก็กดดันในงานบ้าง หรือบางคนก็ไม่ทราบในงานที่ต้องปฏิบัติ ก่อให้เกิดความผิดพลาดในงานได้ง่ายขึ้น การจัดตั้งงบประมาณและการใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี มีความสอดคล้องและสมดุลกัน มีระบบพื้นฐานข้อมูลของ องค์การบริหารส่วนตำบล (อินเทอร์เน็ตตำบล) และระบบ LAN พร้อมทั้งมีโปรแกรมสำเร็จรูปในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นระบบ E-Plan (การวางแผนและการใช้จ่ายงบประมาณรวมทั้งการติดตามและประเมินผล) ระบบ E-LAAS (การบันทึกระบบบัญชีและงบประมาณ) ระบบ EGP (การจัดซื้อจัดจ้าง) ระบบ GFMS ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ INFO (ฐานข้อมูลกลาง) ระบบ SIS (ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษาท้องถิ่น) ระบบ CCIS (ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ระบบ ELE (ข้อมูลการเลือกตั้ง) ระบบ CMSS (การบันทึกข้อมูลอัตรากำล้าง) และมีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำหรับใช้ในการทำงานเพียงพอต่อความต้องการในการทำงาน

ในปัจจุบันแนวโน้มการพัฒนาของจังหวัดเชียงราย มีแผนที่จะเน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มจังหวัด และนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดการลงทุนของภาคเอกชนและสร้างรายได้ให้แก่กลุ่มจังหวัด ในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาดังกล่าว ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม มีการพัฒนามากขึ้นจากแต่ก่อน รวมถึงความเชื่อมโยงของการท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจสู่ AEC โดยเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเชื่อมโยงการท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจ และการสร้างความสัมพันธ์ทางการท่องเที่ยวและการค้า ณ จุดผ่านแดนถาวรไทย - เมียนมาร์ /ลาว โดยตำบลห้วยไคร้เน้นในเรื่องการส่งเสริม รักษาวัฒนธรรม พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ปัจจุบันเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นหลัก ส่งเสริมการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชน ดูแลและส่งเสริมสุขภาพ ชุมชน ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ การสาธารณสุข พร้อมทั้งดูแลความเรียบร้อยปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนในตำบล รวมถึงการเชื่อมโยงการเข้าร่วมการดำเนินงานที่จะนำไปสู่การเป็น ประชาคมอาเซียน จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนั้น จึงวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค หรือ การเข้าสู่ AEC ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ในยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนด้านศาสนาและวัฒนธรรม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

วิสัยทัศน์

“สังคมการเกษตรปลอดภัยและยั่งยืน คุณภาพชีวิตดี สิ่งแวดล้อมดี พัฒนาและส่งเสริมการศึกษา และประเพณีวัฒนธรรมเพื่อท้องถิ่น พัฒนาแหล่งน้ำและโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อสร้างสังคมอยู่เย็นเป็นสุข”

เป้าประสงค์

(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร

๑. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรให้เพียงพอ
๒. เพื่อส่งเสริมการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมชุมชนพึ่งพาตนเอง สร้างสังคมเกษตรกรรมปลอดภัยและยั่งยืน

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

๑. เพื่อพัฒนาระบบคมนาคม ระบบสาธารณูปโภคให้สอดคล้องกับการเจริญเติบโตของท้องถิ่น
๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจภายในท้องถิ่นแบบพอเพียงลดต้นทุนการผลิต ส่งเสริมชุมชนพึ่งพาตนเอง

(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ทุกคนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

๒. เพื่อส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงเกษตร การสนับสนุนการบริหารจัดการขยะภายในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ

(๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๑. เพื่อพัฒนางานสาธารณสุขให้ตอบสนองต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งการเฝ้าระวัง การควบคุมโรค การสนับสนุนส่งเสริมสุขภาพที่ดีในท้องถิ่น

(๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนด้านศาสนาและวัฒนธรรม

๑. เพื่อส่งเสริมการศึกษาภายในท้องถิ่นให้สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มี

๒. เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การศาสนา การสืบสาน ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑. เพื่อพัฒนางานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้สามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

๒. เพื่อพัฒนาองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการทำงานด้านพื้นฐาน คุณธรรม จริยธรรมและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร

- แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศ

- แนวโน้มการควบคุมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียว

- การลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อบต.

AEC หรือ Asean Economics Community คือการรวมตัวของชาติในอาเซียน ๑๐ ประเทศ โดยมี ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา บรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั้นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์ อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว)

Asean จะรวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โดย AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่จะให้ AEC เป็นไปคือ

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน

๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง

๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน

๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก อาทิ

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

วิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

“งานบริหารงานบุคคลก้าวหน้า ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นระบบคุณธรรม”

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะพัฒนาระบบกลไกการพัฒนา บุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง งานบริหารงานบุคคลก้าวหน้า ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตมุ่งเน้นระบบคุณธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
๒. สร้างผู้นำในทุกระดับให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง
๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
๔. ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จิตสำนึกสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม
๕. พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ
๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ)

ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ

และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร ภายใต้แนวทางการพัฒนาแนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ภายใต้แนวทางการดำเนินงานแนวทาง ดังนี้

๑. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน ภายใต้แนวทางการดำเนินงาน แนวทาง ดังนี้

๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ
๒. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กรโดยทุกยุทธศาสตร์ บุคลากรทุกฝ่ายงานได้ร่วมกันกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับการนำสู่ภาคปฏิบัติได้อย่างครอบคลุม

๒.๕ ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไว้ ดังนี้

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ไว้ ดังนี้

สำนักปลัด อบต. มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหารงานอินเตอร์เน็ตตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานการซื้อบังคับตำบล งานกฎหมายและคดี งานรัฐพิธี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๓๑ งาน คือ

- ๑) งานนิติการ
- ๒) งานธุรการ
- ๓) งานส่งเสริมการเกษตร
- ๔) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๕) งานยุทธศาสตร์ของ อบต.
- ๖) งานจัดทำแผนพัฒนา อบต.
- ๗) งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- ๘) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ
- ๙) งานสวัสดิการทางสังคม
- ๑๐) งานสังคมสงเคราะห์
- ๑๑) งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- ๑๒) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๑๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑๔) งานรักษาความสงบเรียบร้อย

กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

๑๕) งานบริหารงานราชการทั่วไปของ อบต.

๑๖) งานกิจการสภา

๑๗) งานธุรการ

๑๘) งานเลือกตั้ง

กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

๑๙) งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของ อบต.

๒๐) งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน

๒๑) งานการวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง

๒๒) งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่

สูงขึ้น

๒๓) งานการจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ

๒๔) งานการลาทุกประเภท

๒๕) งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

๒๖) งานสวัสดิการทุกประเภท

๒๗) งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุและแต่งตั้ง

๒๘) งานแผนพัฒนาบุคลากร งานการฝึกอบรม

๒๙) งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ จัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข

บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ

๓๐) งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

๓๑) งานธุรการ

กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน รวบรวมสถิติเงินได้ ประเภทต่าง ๆ การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปี และขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบและแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ - รายจ่าย งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ การจัดหาผลประโยชน์ จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชีและการรับเงินในกิจการประปา งานจัดเก็บขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๗ งาน คือ

๑) งานบริหารงานคลัง

๒) งานการเงินและบัญชี

- ๓) งานพัฒนารายได้
- ๔) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๕) งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๖) งานบำเหน็จบำนาญ
- ๗) งานบริหารงานทั่วไป

กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานผังเมือง งานซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงในกิจการ ประปาจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของอบต. รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับ มอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน คือ

- ๑) งานบริหารงานทั่วไป
- ๒) งานควบคุมอาคาร
- ๓) งานการโยธา
- ๔) งานวิศวกรรมโยธา
- ๕) งานสาธารณูปโภค
- ๖) งานสำรวจและออกแบบ
- ๗) งานควบคุมการก่อสร้าง
- ๘) งานผังเมือง

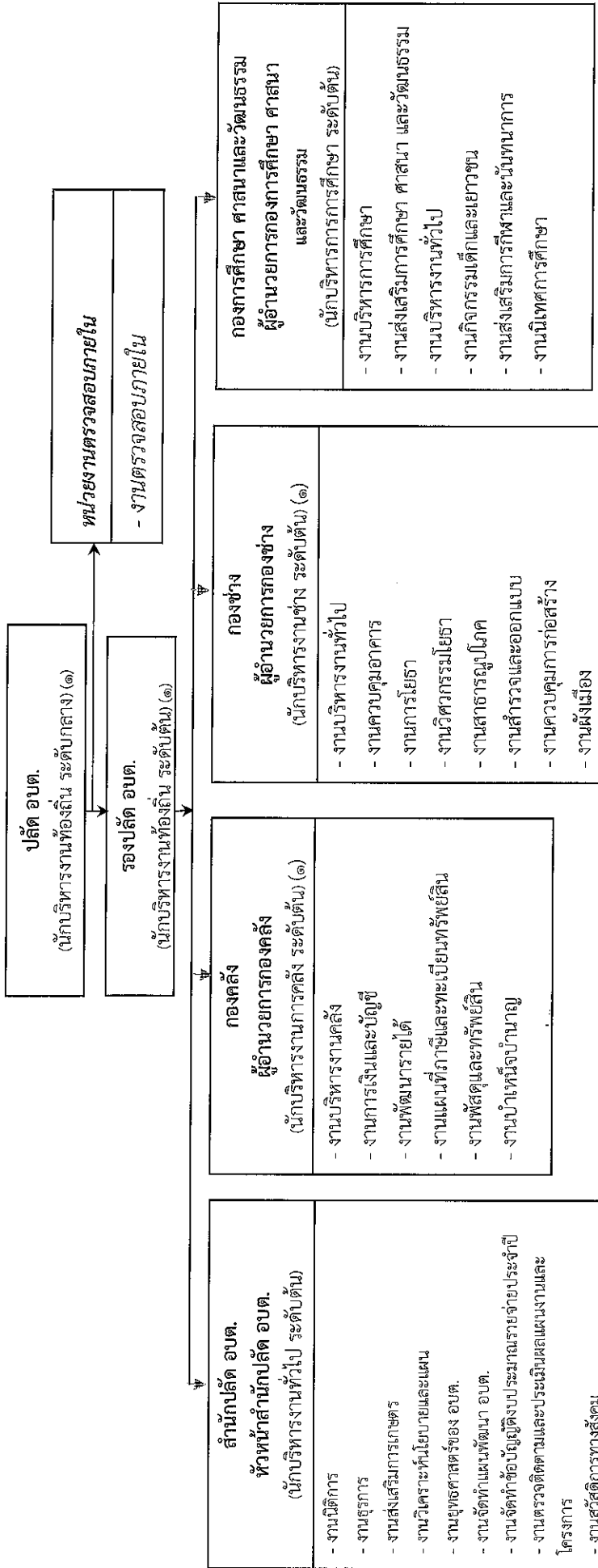
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการ ศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของ ท้องถิ่น งานสันตนาการ งานการศึกษา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและ นันทนาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน คือ

- ๑) งานบริหารการศึกษา
- ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๓) งานบริหารงานทั่วไป
- ๔) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- ๕) งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- ๖) งานนิเทศการศึกษา

หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการ ใช้ และการเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน คือ

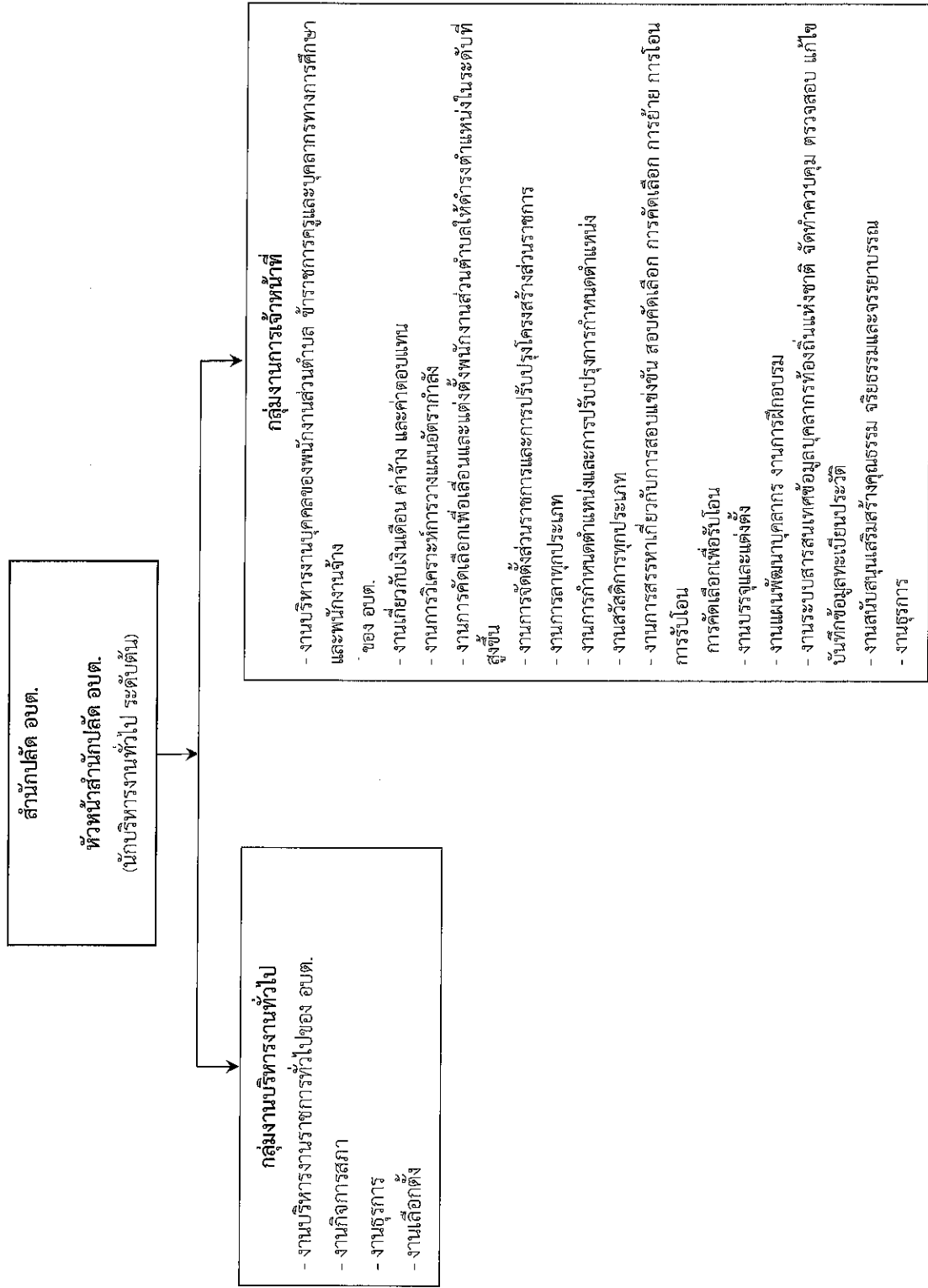
- ๑) งานตรวจสอบภายใน

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

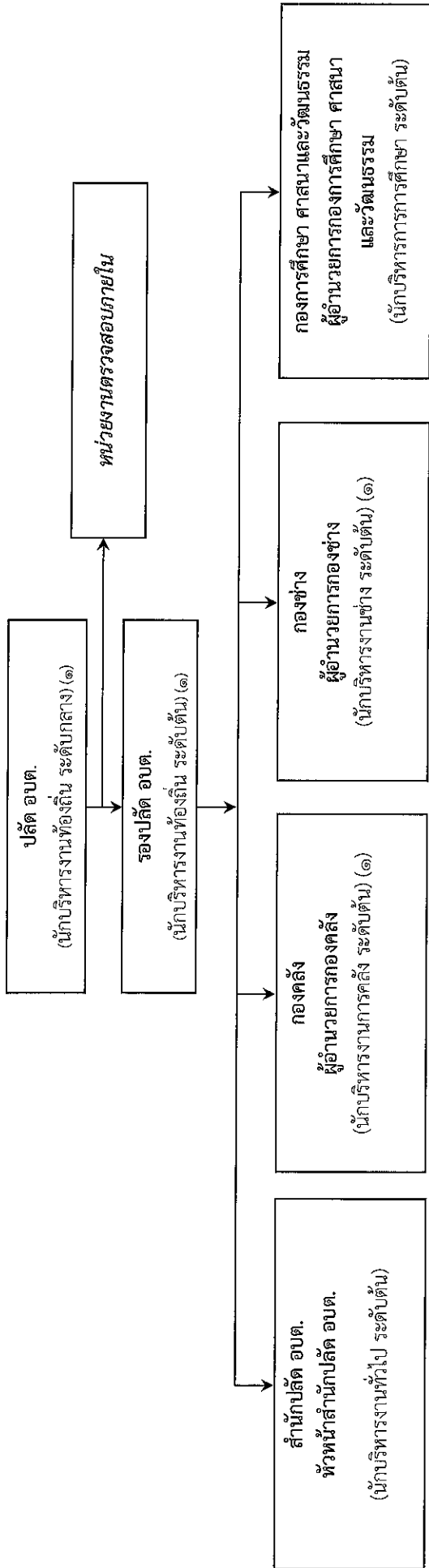


สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา	รวม
มีนครอง	๒	-	๖	๓	๓	๔	๑๘
ว่าง	-	๑	๘	๓	๑	๔	๑๗
รวม	๒	๑	๑๔	๖	๔	๘	๓๕

โครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้



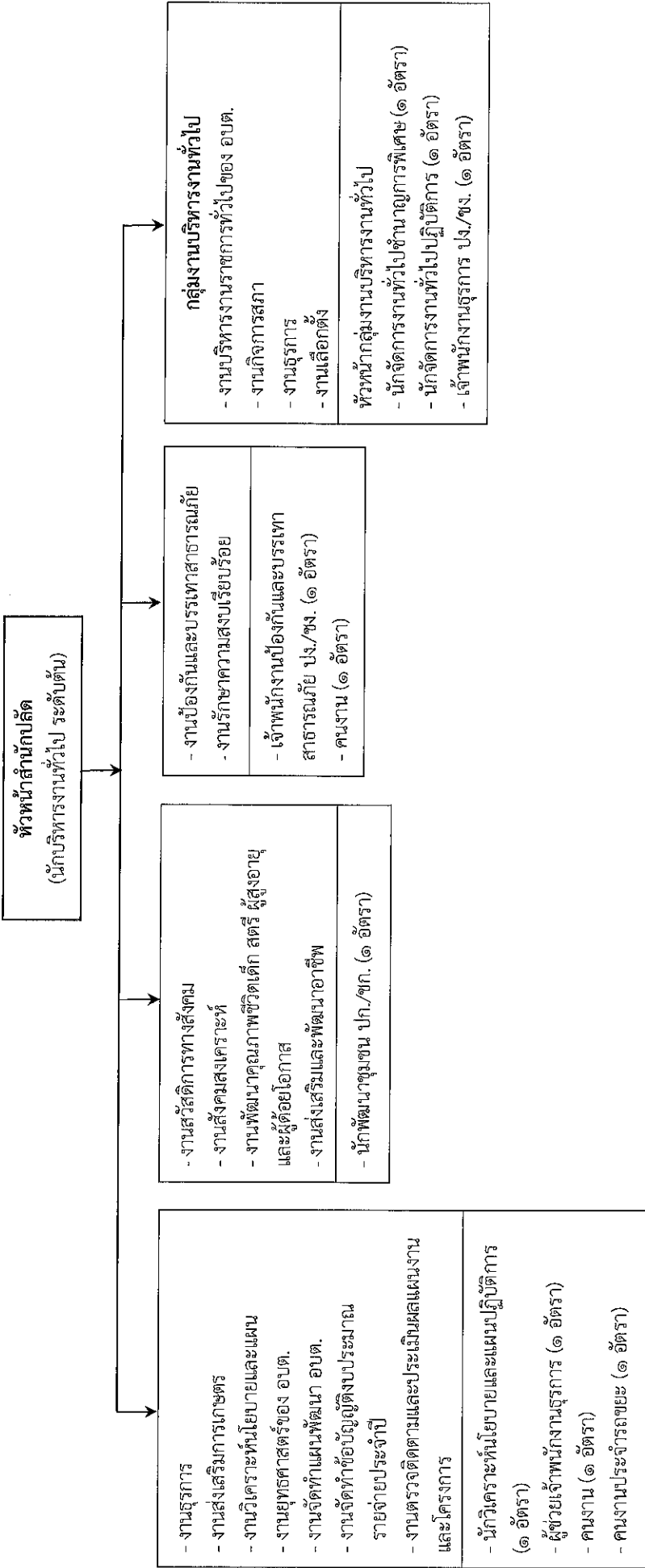
โครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้



ตำแหน่งที่มีคนครอง

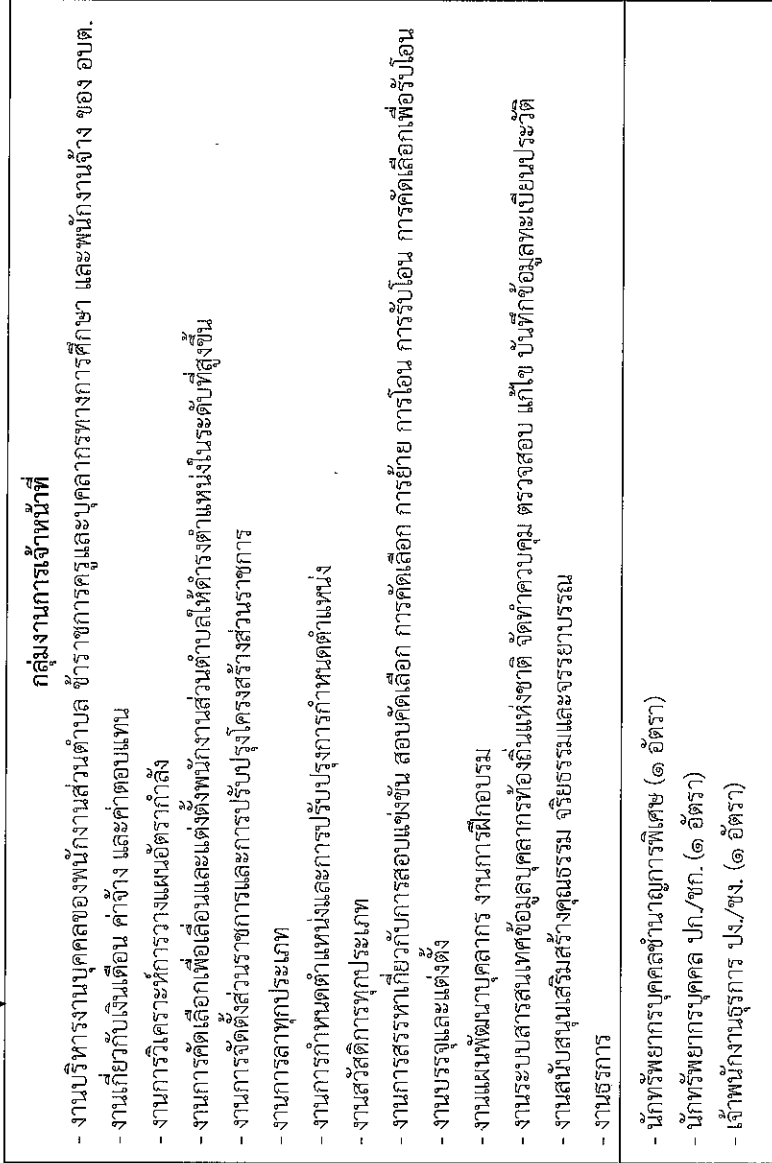
ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน (คน)	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้



โครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

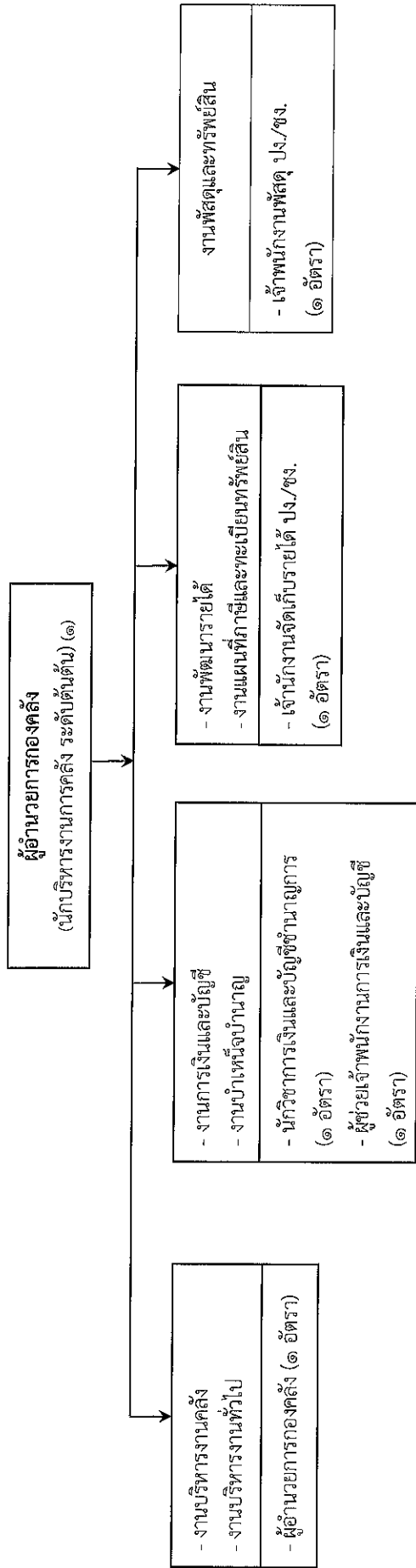


- งานนิติการ
- หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตำแหน่งที่มีตนครอง

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ครู	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	อาวุโส				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๓

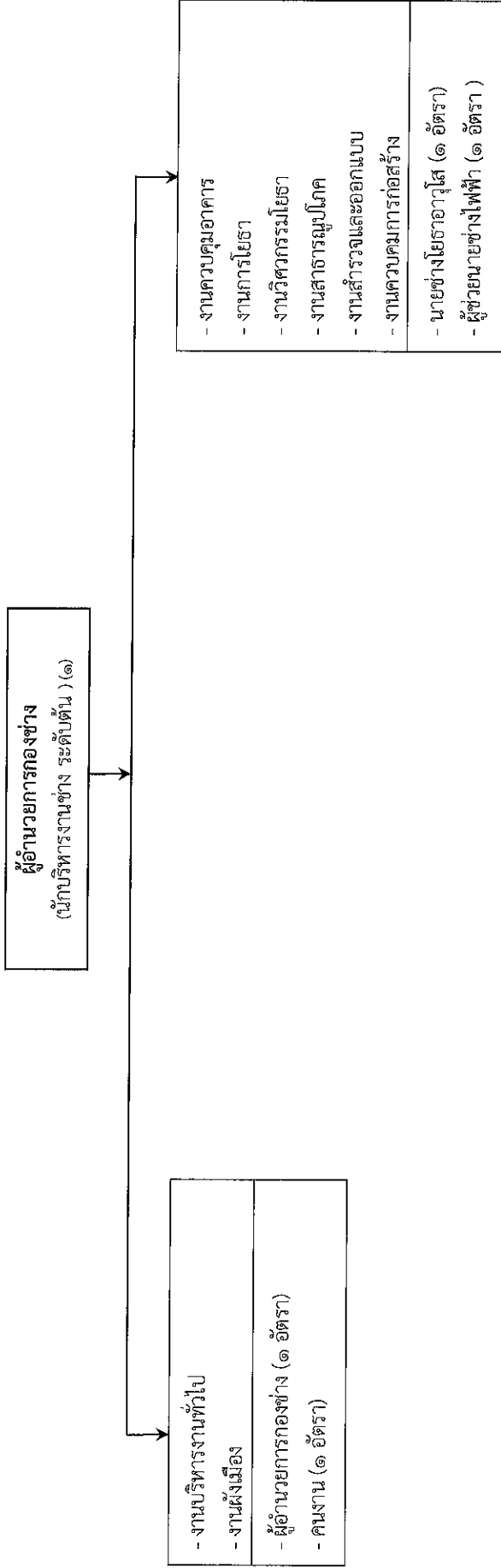
โครงสร้างองค์กรของคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้



ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น		อำนาจท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-

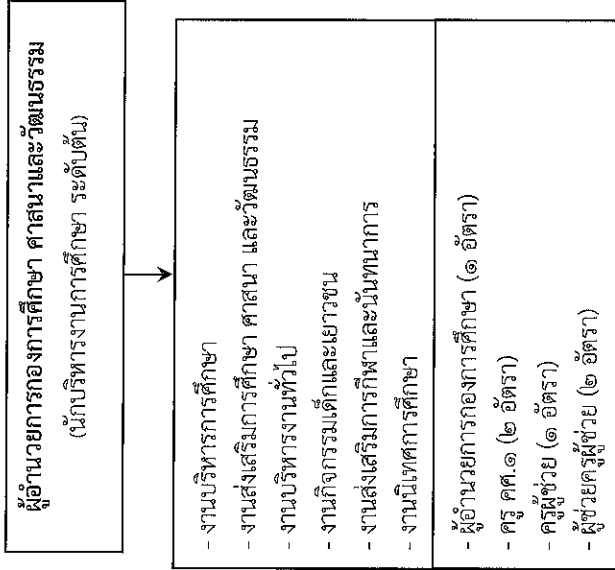
โครงสร้าง กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้



ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ครุ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑

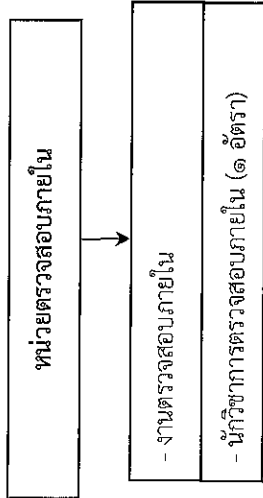
โครงสร้างองค์การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้



ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น		อำนาจท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ครูประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	สูง	ต่ำ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	อาวุโส				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้



ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

อัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๑๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นายบัณฑิต งามดี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
๒	๑๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	นายศราวุธ เมาว์ชมภู	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
๓	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	-	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง (กำลังสรรหา)
๔	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นางสาวสิลาดี ชงษาขันธ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๕	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	-	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ว่าง
๖	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ว่าง
๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทที่มีคุณวุฒิ)	นางสาวกรณิกา เตชะดี	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
๘	พนักงานจ้างทั่วไป	นางสาวรัตนติกา สยาศรี	-	คนงาน	-	-	
๙	-	นางสาวเมธี ชัยยะ	-	คนงาน	-	-	
๑๐	-	นายพงษ์พันธ์ พิฟู	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	
๑๑	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางสาวพรพิมล ยอดสุวรรณ	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๑๒	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ว่าง

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในกรม /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กลุ่มงานกาชาดเจ้าหน้าที่						
๑๓	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	-	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ว่าง
๑๔	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	-	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ว่าง
	กองคลัง						
๑๕	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นางสาวมยุรี แสนขัติ	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการ	ต้น	
๑๖	๑๒-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นางสาวรัชนี บุญมาตา	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	
๑๗	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ว่าง
๑๘	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)						
๑๙	-	นางสาวเยาวพร บางคำ	-	ผ.เจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป						
	-	-	-	คนงาน	-	-	ว่าง
	กองช่าง						
๒๐	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายราชัย ศรีสีแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการ	ต้น	
๒๑	๑๒-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายภาณุวัฒน์ ตาสาย	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)						
๒๒	-	-	-	ผ. นายช่างไฟฟ้า	-	-	ว่าง

	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๓	-	นายสุริยัน สุยะพันธ์	-	คณงาน	-	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๒๔	๑๒-๓๐-๑๘-๒๑๐๗-๐๐๑	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจ	ต้น	ว่าง	(กำลังสรรหา)	
๒๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)								
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ว่าง		
๒๖	๑๒-๓๐-๑๘-๒๑๐๗-๐๐๒	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ต้น	ว่าง		
๒๗	๑๒-๓๐-๑๘-๖๖๐๐-๕๕๙	-	ครู	ครู	-	ผช.	ว่าง		
๒๘	๑๒-๓๐-๑๘-๖๖๐๐-๕๖๐	นางสาวกรวิภากรณ์ ก่อใจ	ครู	ครู	-	คศ.๑			
๒๙	๑๒-๓๐-๑๘-๖๖๐๐-๕๖๑	นางสาวรัตนา ชัยคำทอง	ครู	ครู	-	คศ.๑			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีทักษะ)								
๓๐	-	นางคำปิ่น กองเป็ง	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-			
๓๑	-	นางสาวสายสุณี กาจินา	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-			
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๓๒	๑๒-๓๐-๑๑-๓๒๐๕-๐๐๑	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	ปฏิบัติกร/ ชำนาญการ	ว่าง		

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓	<u>สำนักปลัด อบต.</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ พ.ค.๕๗ อยู่ระหว่างร้อง ขอ ก.อบต.
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๙ ม.ค. ๖๖
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๓ ม.ค. ๖๖
๗	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คณงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๙	คณงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
๑๐	<u>กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป</u> หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป								
๑๑	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คิดคช.เมื่อมีผู้ ดำรงตำแหน่ง
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่								
๑๓	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คิดคชจ.เมื่อมีผู้ ดำรงตำแหน่ง ว่างเดิม ๑ พ.ค.๖๖
๑๔	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑๗ พ.ค.๖๔
	รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	กองคลัง								
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๓ ม.ค.๖๖ ว่างเดิม ๑ มี.ค.๖๖
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ มี.ค.๖๖
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	กองช่าง								
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ มี.ค.๖๖
๒๓	นายช่างโยธาอาวุโส เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๖	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> นักบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓๑-๑๒-๓-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑๗ ต.ค.๕๙ อยู่ระหว่างร้อง ขอ ก.อบค.
๒๗	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ มี.ค. ๖๖
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๘	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ห้วยไคร้</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม
๒๙	ครู ผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๒ ก.ค.๖๓ อยู่ระหว่างร้องขอ ก.อบค.
๓๐	ครู อื่นดับ ศศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ครู อื่นดับ ศศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๕	๖	๖	๖	+๑	-	-	
๓๓	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๓
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๓๔	๓๕	๓๕	๓๕	+๑	-	-	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร
จำนวนบุคลากร จำแนกตามคุณวุฒิ

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช.หรือ เทียบเท่า	ปวส.หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	๑	๑	-	๒
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	๒	-	-	๒
วิชาการและครู	-	-	-	๕	-	-	๕
ทั่วไป	-	-	-	๑	-	-	๑
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๑	๑	๔	๒	-	-	๘
รวม	๑	๑	๔	๑๑	๑	-	๑๘
คิดเป็นร้อยละ	๕.๕๕	๕.๕๕	๒๒.๒๓	๖๑.๑๒	๕.๕๕	-	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

• พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๔) นักวิชาการเงินและบัญชี ๕) นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ๖) นักพัฒนาชุมชน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานพัสดุ ๓) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๔) นายช่างโยธา ๕) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	๕๐.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๒	๕๖.๐๐
วิชาการ	-	-	๑	๑	-	-	-	๑	๓	๔๐.๓๓
ทั่วไป	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๙.๐๐
พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	๓๙.๕๐
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๑	-	-	๒	๓	๑	๑	-	๘	๔๐.๒๕
รวม	๑	-	๑	๕	๔	๒	๓	๒	๑๘	๔๒.๙๔
คิดเป็นร้อยละ	๕.๕๕		๕.๕๕	๒๗.๗๘	๒๒.๒๒	๑๑.๑๑	๑๖.๖๗	๑๑.๑๑	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานช่าง	-	-	๑	๑
	รวม	-	-	๑	๑

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงพนักงานจ้างทุกส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้านได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารประชาชน เช่นในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ตามประกาศ ก.อบต.จ.เชียงราย ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ดังนั้น จึงให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกกระดับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อันประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรในการพัฒนาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. หลักสูตรปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล)
๒. หลักสูตรรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล)
๓. หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)
๔. หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)
๕. หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
๖. หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)
๗. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๘. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๙. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
๑๑. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ
๑๒. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๓. หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน
๑๔. หลักสูตรนายช่างโยธา
๑๕. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
๑๖. หลักสูตรผู้ดูแลเด็ก (ผดด.)
๑๗. หลักสูตรผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดย องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่น เป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชาวิธีการพัฒนาสำหรับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรหรือสำนักงาน ก.อบต. จังหวัด ส่วนราชการอื่นหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณตามระเบียบ

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมภายในส่วนราชการทุกสำนัก/กอง อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อติดตามการปฏิบัติราชการ การร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติราชการ การมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่และการสื่อสารข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบล

๘. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตามรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - มีนาคม)

ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - กันยายน)

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง จะกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรตามแผนพัฒนาบุคลากร

๓.๔ เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง หรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

การพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ได้ออกประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จึงได้ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย พ.ศ.๒๕๖๗ โดยให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรม โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับ

ซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ยุทธศาสตร์การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี	๑.๒ โครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย (หลักผู้ตรวจประเมินตำแหน่ง) (จัดส่งฝึกอบรม)	การฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้งระบบ อย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการรักษาซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่อย่างมีศักยภาพสูงสุด	๑. พัฒนากิจกรรมบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล	๑. โครงการจัดการระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินสมรรถนะบุคลากร	✓	✓	✓	๑. ความสำเร็จของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒. บุคลากรในสังกัดได้รับการส่งเสริมพัฒนาทุกระดับ	ฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา	ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล		
		๒. โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการทดลองงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การสอนงาน - การฝึกปฏิบัติหน้าที่ราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> งานประจำที่สำนักปลัด อบต. 	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ)

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้ทั่วถึงข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนา หรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก	๑.๑ โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	✓	✓	✓	เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (ดำเนินการเอง)	การฝึกอบรม	กองการศึกษา และสำนักปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๑.๒ โครงการส่งเสริมการรักษาวินัยให้แก่พนักงาน	✓	✓	✓	พนักงานส่วนตำบลทุกคนผ่านการอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย (จัดส่งเสริมฝึกอบรม)	การฝึกอบรม	สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๑.๓ โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการทำงาน การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	✓	✓	✓	เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (ดำเนินการเอง)			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการมุ่งใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน	๑.๑ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (จัดสังเกตอบรม)	การเข้าร่วมกิจกรรม	สำนักปลัด อบต. วิทยไศรี	- ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจทุก	๑.๑ โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการทำงาน การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ - Green office, Green Society (ดำเนินการเอง)	การเข้าร่วมกิจกรรม	สำนักปลัด อบต. วิทยไศรี	- ทดสอบตามแบบที่กำหนด - ทดสอบปฏิบัติจริงผ่านการดำเนินงานกิจกรรม

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร (Development and Knowledge) ๒. การประชุมส่วนราชการภายในระดับกอง	๑.๒ โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - กิจกรรม ๕ส - กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ และ - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ๑.๓ โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - การประชุมผู้บริหาร - การประชุมส่วนราชการภายในระดับสำนัก/กอง	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ - Green office, Green Society (ดำเนินการเอง) - จำนวนผู้เข้าร่วมประชุมเป็นประจำทุกเดือน (ดำเนินการเอง)	การเข้าร่วมกิจกรรม การจัดทำข้อตกลงกับสำนัก กองต่างๆ ในการจัดประชุมภายใน	สำนักปลัด อ.บ.ต. ทั่ว ไคร์	- ทดสอบตามแบบที่กำหนด - ทดสอบปฏิบัติจริงผ่านการดำเนินงานกิจกรรม แบบมีส่วนร่วม

รายละเอียดโครงการ/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)			
๑	โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการทำงาน การฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาข้าราชการ และพนักงานจ้าง	๑. เพื่ออบรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารสมาชิกสภาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ๒. เพื่อให้บุคลากร อบต. นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น	๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ ผู้บริหาร สมาชิกสภาข้าราชการ และพนักงานจ้าง จำนวน ๓๐ คน ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น	๑๐๐,๐๐๐ (บาท)	๑๐๐,๐๐๐ (บาท)	๑๐๐,๐๐๐ (บาท)	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๗๐%	๑. บุคลากร อบต. ห้วยไคร้ มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ๒. ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น	สำนักปลัด อบต.
๒	โครงการสร้างองค์ความรู้ - กิจกรรมเรียนรู้ - กิจกรรม ๕ส - กิจกรรมวันสำคัญ ต่างๆ - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ ความสามัคคีผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน	ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ เข้าร่วมโครงการ	-	-	-	ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐%	บุคลากร อบต. ห้วยไคร้ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเสริมความผูกพันในองค์กร	ทุกส่วนราชการ

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)			
๓	โครงการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน	เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและรักษาวินัยยิ่งขึ้น เพื่อสร้างค่านิยมในการรักษาวินัยตามปรัชญาชีวิตที่ได้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อลดต้นแบบด้านการรักษาวินัยในกิจการราชการ	ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ เข้าร่วมโครงการ	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	บุคลากรในสังกัด อบต.หัวยี่สิบ ๖ คน ได้รับค่านิยมในการรักษาวินัย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและรักษาวินัยยิ่งขึ้น เพื่อสร้างค่านิยมในการรักษาวินัยตามปรัชญาชีวิตที่ได้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติของพนักงานส่วนท้องถิ่น	สำนักปลัดงานการเจ้าหน้าที่	
๔	โครงการฝึกซ้อมแผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ เข้าร่วมโครงการ	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๗๐%	บุคลากร อบต.หัวยี่สิบ มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สำนักปลัดงานป้องกันฯ

๒. การจัดส่งเข้ารับกรมสิทธิการปกครองท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการที่สถาบัน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงาน องค์การต่าง ๆ จัดฝึกอบรม

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒	นักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๔	นิติกร	นิติกร	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๕	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๖	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๗	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
๑๑	นักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
๑๓	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
๑๖	นักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
๑๗	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
๑๘	นักบริหารงานการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
๑๙	นักบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	นักบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
๒๐	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
๒๑	ครู	ครู	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๒๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน
๒๓	นักวางแผนพัฒนาท้องถิ่น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และนักพัฒนาชุมชน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๒๙,๕๐๐	๒๙,๕๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน
๒๔	หลักสูตรตามตำแหน่งพนักงานจ้าง	พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรมต่างๆ	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
๒๕	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
๒๖	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
๒๗	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
๒๘	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
๒๙	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
๓๐	หลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคล	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
๓๑	การดำเนินการทวงวินัย	พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง	หน่วยงานกฎหมาย	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
๓๒	โครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย อบท. และการป้องกัน การทุจริตคอร์รัปชั่น	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
๓๓	โครงการความรู้ด้านพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้าง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.
๓๔	การส่งเสริมความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓๕	การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรม ต่างๆ	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๓๖	โครงการอบรมเสริมมนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหารและพนักงานส่วนท้องถิ่น	นายก อบต./ปลัด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	สามารถนำความรู้มาปฏิบัติได้	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๓๗	โครงการอบรมเสริมมนชี้แจงข้าราชการ/พนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานรวมเอกสารการตรวจประเมินประสิทธิภาพของ อบต. (LPA) ประจำปี	ข้าราชการ/พนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานรวมเอกสารการตรวจประเมินประสิทธิภาพของ อบต. (LPA) ประจำปี	ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๓๘	หลักสูตรอื่นๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรม ต่างๆ	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	ตามหลักสูตรที่เปิดอบรม	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

๘) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐.- บาท

๓. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๘๐๒,๐๐๐.- บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๓๗๐,๐๐๐.- บาท

๓) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑,๒๒๕,๘๗๕.- บาท

๔) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าใช้สอย ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๘๖๐,๐๐๐.- บาท

๕) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐.- บาท

๖) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐.- บาท

๗) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐.- บาท

๘) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐.- บาท

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ องค์การบริหารส่วน ตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนา บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความ เข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์ร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“งานบริหารงานบุคคลก้าวหน้า ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นระบบคุณธรรม”

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะพัฒนาระบบกลไกการพัฒนา บุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง งานบริหารงานบุคคลก้าวหน้า ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิตมุ่งเน้นระบบคุณธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

๔.๒ พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
๒. สร้างผู้นำในทุกระดับให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรที่มี สมรรถนะสูง
๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่าง ต่อเนื่องและเป็นระบบ
๔. ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จิตสำนึกสาธารณะและความ รับผิดชอบต่อสังคม
๕. พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

๔.๓ ค่านิยม

“พัฒนาระบบกลไกการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง งานบริหารงานบุคคลก้าวหน้า ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตมุ่งเน้นระบบคุณธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม”

๔.๔ เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสาย อาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขใน การทำงาน
๕. พัฒนาศูนย์ให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ
๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร ภายใต้แนวทางการพัฒนาแนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ภายใต้แนวทางการดำเนินงาน แนวทาง ดังนี้

๑. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน ภายใต้แนวทางการดำเนินงาน แนวทาง ดังนี้

๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ
๒. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กรโดยทุกยุทธศาสตร์ บุคลากรทุกฝ่ายงานได้ร่วมกันกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับการนำสู่ภาคปฏิบัติไว้อย่างครอบคลุม

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)	๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และ ตรวจสอบได้ ๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทักษะคนคิด)	๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น
๓. ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะและสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	๑. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร ๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี
๕. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน	๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ ๒. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร

ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องทำรายงานผลการเข้ารับการอบรม เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑ อย่างน้อย ๒ ระยะ คือ ภายหลังการอบรม ๓ เดือน และ ๖ เดือน

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี (LPA) โดย core team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ให้มีคุณลักษณะตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในมหาวิทยาลัยต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

๑. ข้อมูลส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว

พนักงานส่วนตำบล	ร้อยละ ๔๕.๕๔
พนักงานครู	ร้อยละ ๙.๑๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ร้อยละ ๑๘.๑๘
พนักงานจ้างทั่วไป	ร้อยละ ๑๘.๑๘

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับปริญญาโท	ร้อยละ ๑๘.๑๘
ระดับปริญญาตรี	ร้อยละ ๕๙.๐๙
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	ร้อยละ ๒๒.๗๓

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานไม่เกิน ๕ ปี	ร้อยละ ๑๓.๖๓
อายุงานระหว่าง ๕-๑๐ ปี	ร้อยละ ๓๑.๘๒
อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี	ร้อยละ ๕๔.๕๕

๒. หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

๒.๑ การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. ระดับความต้องการมากที่สุด	ร้อยละ ๕๙.๐๙
๒. ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๓๑.๘๒
๓. ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๙.๐๙
๔. ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ -

๒.๒ การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของ อบต.ห้วยไคร้ จัดเอง

๑. ระดับความต้องการมากที่สุด	ร้อยละ ๔๕.๔๖
๒. ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๓๖.๓๖
๓. ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๑๘.๑๘
๔. ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ -

๒.๓ การฝึกอบรมหลักสูตรและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ

๑. ระดับความต้องการมากที่สุด	ร้อยละ ๖๓.๖๓
๒. ระดับความต้องการมาก	ร้อยละ ๒๗.๒๗
๓. ระดับความต้องการปานกลาง	ร้อยละ ๔.๕๕
๔. ระดับความต้องการน้อย	ร้อยละ ๔.๕๕

๒.๔ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- | | |
|------------------------------|--------------|
| ๑. ระดับความต้องการมากที่สุด | ร้อยละ ๖๓.๖๔ |
| ๒. ระดับความต้องการมาก | ร้อยละ ๒๒.๗๓ |
| ๓. ระดับความต้องการปานกลาง | ร้อยละ ๑๓.๖๓ |
| ๔. ระดับความต้องการน้อย | ร้อยละ - |

๒.๕ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- | | |
|------------------------------|--------------|
| ๑. ระดับความต้องการมากที่สุด | ร้อยละ ๕๔.๕๔ |
| ๒. ระดับความต้องการมาก | ร้อยละ ๓๖.๓๖ |
| ๓. ระดับความต้องการปานกลาง | ร้อยละ ๔.๕๕ |
| ๔. ระดับความต้องการน้อย | ร้อยละ ๔.๕๕ |

๒.๖ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

- | | |
|------------------------------|--------------|
| ๑. ระดับความต้องการมากที่สุด | ร้อยละ ๗๒.๗๓ |
| ๒. ระดับความต้องการมาก | ร้อยละ ๒๒.๗๒ |
| ๓. ระดับความต้องการปานกลาง | ร้อยละ ๔.๕๕ |
| ๔. ระดับความต้องการน้อย | ร้อยละ - |

๓. ความต้องการพัฒนางานในเรื่องอื่นๆ

๑. การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับ SAR ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒. การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานสารบรรณ
๓. การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดทำแผนต่างๆ ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๔. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

.....