



ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาทุกด้านเท่าที่กำลังความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง และบุคลากรจะทำได้ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้นภายใต้ระเบียบกฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายแห่งรัฐ ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ข(๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคลากรภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐและสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประกาศ ก.อบต.จังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ ๔๐ พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๒ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น



๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้อิทธิพลแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์กรการบริหารส่วนตำบลคือเวียง จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบลคือเวียง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์กรการบริหารส่วนตำบลคือเวียง มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนตำบลคือเวียง เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์กรการบริหารส่วนตำบลคือเวียง มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลคือเวียง มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.)

๓) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์กรการบริหารส่วนตำบลคือเวียง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนตำบลคือเวียง เห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนตำบลคือเวียง ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม



๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

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

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง ต้องจัดสรร งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึง ความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง ปฏิบัติตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๔๐ พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๗๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา โดยให้ผู้บังคับบัญชาติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา ให้มีการรายงานและบันทึกผลที่ได้ในกรณีที่ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอก และ การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว



ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้กำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่าจะต้องดำเนินการด้านใดบ้าง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่แล้วองค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง มีภารกิจดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑)) ๒. ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๕. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔)) ๖. การสาธารณสุขโรค (มาตรา ๑๖ (๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การ การซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วน ราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ กองช่าง
๒.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑. การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ(มาตรา๖๗ (๖)) ๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓)) ๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ สวนสาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๑๐)) ๔. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา๑๖ (๒)) ๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ ประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕)) ๖. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่ เกี่ยวข้องกับ คุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้านสุขภาพ พละนาถัย และการพัฒนา คุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ สำนักปลัด อยู่ในงานสาธารณสุข และ กองสวัสดิการสังคม อยู่ในงานพัฒนาชุมชน
๒.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มี ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔)) ๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของ แผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)) ๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๔. จัดให้มีและควบคุมตลาด ที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๑๓)) ๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗)) ๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘)) ๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการ รักษา ความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการ ให้ความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชนรวมทั้งความ ปลอดภัยทางด้าน โครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การ กำหนด ส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการ ประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และ สำนักปลัด ใน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ - ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)) - ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕)) - บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗)) - ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐)) - การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒)) - กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑)) - การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖)) - การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับ การมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพ และความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้น การกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มี การประสาน การ ปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองคลัง และ สำนักปลัด
๒.๕ ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ - คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา๖๗ (๗)) - รักษาความสะอาดขอบถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๑๖ (๒)) - การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากร และ สิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหาร จัดการ ที่มี ประสิทธิภาพ และการส่งเสริม สภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้น การกำหนดส่วน ราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด อยู่ในงานสาธารณสุข
๒.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ - บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘)) - ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕)) - การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙)) - การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับ ภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม
๒.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ - ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรร งบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙)) - การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖)) - กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่ คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การ ปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหาร จัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองใน องค์การบริหารส่วน ตำบลคือเวียง

**๒.๒. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตาม ข้อ ๒.๑ มากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก/ภารกิจรอง	กำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. กองช่าง ๒. กองสวัสดิการสังคม และสำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ภารกิจรอง ๑. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๒. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ๓. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. สำนักปลัด และกองช่าง ๒. กองคลัง ๓. ทุกส่วนราชการ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง สำนวความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร โดยคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง กำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร ดังนี้

๑. ความต้องการด้านทักษะ
 - ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
 - ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
 - ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
 - ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอและถ่ายทอดความรู้
๒. ความต้องการด้านความรู้
 - ๑) ความจำเป็นด้านกฎหมาย
 - ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
 - ๓) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
 - ๔) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
๓. ความต้องการพัฒนา
 - ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
 - ๒) งานจัดทำงบประมาณ
 - ๓) งานช่าง
 - ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ



๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและภายนอก เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ กำหนด จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการบริหารส่วนตำบล อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และพัฒนางานของบุคลากร การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มี ปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน ได้แก่

๑.๑ จุดแข็ง S มาจาก Strengths เป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ จุดอ่อน W มาจาก Weaknesses เป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก ได้แก่

๒.๑ โอกาส O มาจาก Opportunities เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องแสวงหา โอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ อุปสรรค T มาจาก Threats เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

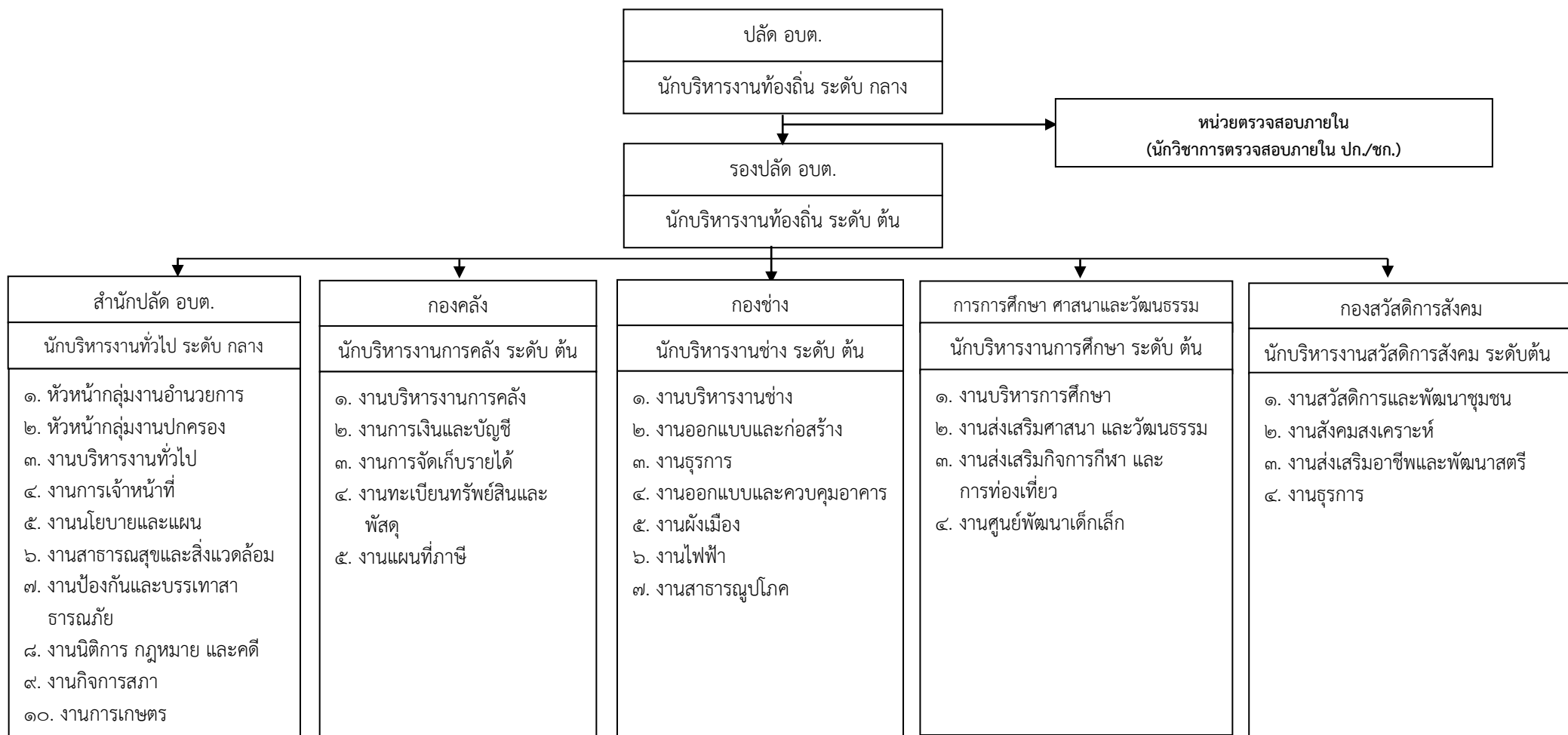
ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง

จุดแข็ง (Strengths – S)	จุดอ่อน (Weaknesses – W)
๑. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ ๒. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความทันสมัย และสามารถใช้งาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔. บุคลากรได้รับการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมาย อยู่เสมอ ๕. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน	๑. การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน ๒. บุคลากรยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน ๓. ขาดความกระตือรือร้น ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรและคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
โอกาส (Opportunity – O)	อุปสรรค (Threat – T)
๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ๒. ความเจริญทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๓. บุคลากรในองค์กร ได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ๔. มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการบริการประชาชน ๕. ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑. การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ๒. ระเบียบ กฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ๓. ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยหนังสือชักข้อห้าม ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางใน การดำเนินการที่ถูกต้อง ๔. กฎหมายบางเรื่องไม่ชัดเจนเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ และให้ความช่วยเหลือประชาชน



๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง





สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด อบต.	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กองสวัสดิการสังคม	รวม
มีนครอง	๒	-	๙	๔	๔	๙	๒	๓๐
ว่าง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๔
รวม	๒	๑	๑๐	๕	๕	๙	๒	๓๔

**๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง**

ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			มติ ก.อบต. จังหวัด
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.	นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)									
๑.	นักบริหารงานทั่วไป กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.	หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-	
๓.	หัวหน้ากลุ่มงานปกครอง	-	-	-	-	-	-	-	
๔.	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๑.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒.	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)									
๑.	นักบริหารงานการคลัง ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง (๐๕)									
๑.	นักบริหารงานช่าง ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒.	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๕.	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			มติ ก.อบต. จังหวัด
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)									
๑.	นักบริหารงานการศึกษา ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก									
๓.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.คือเวียง	-	-	-	-	-	-	-	
๔.	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕.	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๖.	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก									
๗.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีปิ่นต้น	-	-	-	-	-	-	-	
๘.	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
๑.	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม		๓๕	๓๕	๓๕	๓๖	-	-	-	
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนฯ						๑๐,๖๐๗,๗๑๕	๑๐,๙๓๔,๑๕๔	๑๑,๒๗๓,๙๗๙	
ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกิน ๔๐%						๒๗.๓๐	๒๖.๘๐	๒๖.๓๒	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖						๓๗,๐๐๐,๐๐๐			

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง มีคุณวุฒิทางการศึกษาโดยจำแนกตามประเภท ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช.หรือ เทียบเท่า	ปวส.หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	-	-	-	๘	๘	-	๑๖
พนักงานครู	-	-	-	๑	๑	-	๒
พนักงานจ้าง	๒	-	๕	๕	-	-	๑๒
รวม	๒	-	๕	๑๔	๙	-	๓๐
คิดเป็นร้อยละ	๖.๖๗	-	๑๖.๖๖	๔๖.๖๗	๓๐.๐๐	-	๑๐๐

**๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง**

องค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง ได้สรุปสายงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นเครื่องในการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในการพัฒนาให้เหมาะสม คำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง ๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น	๑. นักบริหารงานทั่วไป ๒. นักบริหารงานการคลัง ๓. นักบริหารงานช่าง ๔. นักบริหารงานการศึกษา ๕. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑. นักจัดการงานทั่วไป ๒. นักทรัพยากรบุคคล ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕. นักวิชาการสาธารณสุข ๖. นักวิชาการเงินและบัญชี ๗. นักวิชาการพัสดุ ๘. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑. เจ้าพนักงานธุรการ ๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๓. นายช่างโยธา

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง ได้สรุปโครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุ จะได้รับการพัฒนาในหลักสูตร หรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องโดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)							คน	อายุเฉลี่ย
	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>=๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	๒	-	-	๒	
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๓	๑	๔	
วิชาการ	-	-	-	๒	๓	๑	-	๖	
ทั่วไป	-	-	๒	๑	-	-	-	๓	
พนักงานครู	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	
พนักงานจ้าง	-	๓	๑	๓	๒	๒	๑	๑๒	
รวม	-	๓	๓	๖	๘	๗	๒	๒๙	
คิดเป็นร้อยละ	-	๑๐.๓๔	๑๐.๓๔	๒๐.๖๙	๒๗.๕๙	๒๔.๑๔	๖.๙๐	๑๐๐	

**๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ ในระยะ ๓ ปี**

การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง ไม่มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อายุครบ ๖๐ ปี แต่จะมีการเตรียมการรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลัง ที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้ รายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง (ปลัด อบต.)	-	-	-	-
๒.	นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น (รองปลัด อบต.)	-	-	-	-
๓.	นักบริหารงานทั่วไป กลาง (หน.สป.)	-	-	-	-
๔.	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ				
๕.	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	-	-	-	-
๖.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	-	-	-	-
๗.	นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ	-	-	-	-
๘.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญการ	-	-	-	-
๙.	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	-	-	-	-
๑๐.	นักบริหารงานการคลัง ต้น (ผอ.กองคลัง)	-	-	-	-
๑๑.	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	-	-	-	-
๑๒.	นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ	-	-	-	-
๑๓.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน	-	-	-	-
๑๔.	นักบริหารงานช่าง ต้น (ผอ.กองช่าง)	-	-	-	-
๑๕.	นายช่างโยธา ชำนาญงาน	-	-	-	-
๑๖.	นักบริหารงานการศึกษา ต้น (ผอ.กองการศึกษาฯ)	-	-	-	-
๑๗.	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	-	-	-	-
๑๘.	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	-	-	-	-
๑๙.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	-	-	-	-



ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ตามหลักสูตร ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

องค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง จำนวนบุคลากรในสังกัด มีจำนวน ๓๔ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร และส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะดำเนินการพัฒนาบุคลากร และเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย ดังนี้

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

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง กำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา



๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๔๐ พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๒ หมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๗ การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่างๆ

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์ งานการเงิน งานด้านต่างๆ

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

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

๕. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

**๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน**

องค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง สรุปลการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายธงชัย เพชรศรี	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานปกครองท้องถิ่น รุ่นที่ ๓๔	-	-	-	
๒	นายอำนาจ วรรณแก้ว	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น รุ่นที่ ๖	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)										
๓	นายชัยธัช สมใจแสน	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	กลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๘ เดือน	-	-	-	-	
๔	นางสาวศศิธร อินทร์จันทร์	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	บัญชีบัณฑิต	๗ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป รุ่นที่ ๒๔	-	-	-	
๕	นางสาวประไพพร บุญยืน	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรบุคลากร รุ่นที่ ๑๕	-	-	-	
๖	-ว่างเดิม-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	
๗	นายเศรษฐชาติ วงศ์ใหญ่	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข รุ่นที่ ๑๐	-	-	-	
๘	พันจ่าเอกมานพ ใจมณี	นักวิชาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รุ่นที่ ๒	-	-	-	
๙	นายอัศววัฒน์ จาสมพงศ์พิทักษ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	พุทธศาสตรบัณฑิต	๕ ปี ๗ เดือน	-	✓	-	-	



ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๐๔)									
๑๐	นางนฤมล แจ่มศรี	นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๗ ปี ๘ เดือน	-	-	-	✓	
๑๑	นางสาวณัฏฐ วรรณวงศ์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๗ ปี ๘ เดือน	-	-	✓	-	
๑๒	นางสาวแสงเดือน อินต๊ะสาร	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (บริหารธุรกิจการตลาด)	๗ ปี ๘ เดือน	-	✓	-	-	
๑๓	นางนิสาคร เครือบุญ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	บริการธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๓ ปี ๗ เดือน	-	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)									
๑๔	-ว่างเดิม-	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	-	-	-	-	-	-	
๑๕	นายอภิชาติ นันต๊ะสี	นายช่างโยธา	ชง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๗ ปี ๘ เดือน	-	✓	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)									
๑๖	นางสาวเสาร์มณี บุญธิมา	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษาฯ)	ต้น	ศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๗ ปี ๘ เดือน	-	-	-	✓	
๑๗	นางสาวเปมิกา นักไร่	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๗ ปี ๔ เดือน	-	✓	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
๑๘	นายอดิศักดิ์ เผ่าตุ้ย	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	รัฐศาสตรบัณฑิต	๗ ปี ๘ เดือน	-	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๑๙	-ว่างเดิม-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	



ส่วนที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาความรู้ ยึดหลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีจิตให้บริการ ปฏิบัติตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mision)

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง ให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน และบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔.๓ ค่านิยม

“ถามไถ่เป็นมิตร มีจิตให้บริการ ประสานงานดี วุฒิไพบรา”

๔.๔ เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง

๒. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

๔. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุขการทำงาน

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาความรู้บุคลากรทุกระดับเพื่อสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างบุคลากรให้มีจิตสาธารณะ คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาความรู้บุคลากรทุกระดับเพื่อสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	การฝึกอบรม	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ -หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ -หลักสูตร นักบริหารงานการคลัง ต้น -หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี -หลักสูตร นักวิชาการพัสดุ -หลักสูตร นักบริหารงานช่าง ต้น -หลักสูตร นายช่างโยธา -หลักสูตร นักบริหารงานการศึกษา ต้น -หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๔	๑	๒	๑๒๖,๑๒๕	๓๓,๕๐๐	๖๗,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรอื่นๆ ที่มีความจำเป็นที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ	๓๔	๓๖	๓๖	๒๐๕,๐๐๐	๒๐๕,๐๐๐	๒๐๕,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	- สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
รวม			๓๙	๓๘	๓๙	๓๔๔,๑๒๕	๒๕๑,๕๐๐	๒๕๘,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรมีการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๑.โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	ร้อยละบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒. กิจกรรมการเผยแพร่ความรู้ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติราชการ	จำนวนฐานข้อมูลที่น่าไปใช้ได้	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	-เผยแพร่ทางเว็บไซต์ อบต. -ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	อบต.คือเวียง
รวม			๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างบุคลากรให้มีจิตสาธารณะ คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
การพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมและเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	ร้อยละบุคลากรเข้ารับการอบรม	๓๔	๓๔	๓๔	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	อบต.คือเวียง
	กิจกรรมจัดทำแนวทางการประพฤติตนทางจริยธรรม Dos & Don'ts	ร้อยละบุคลากรปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	-เผยแพร่ทางเว็บไซต์ อบต. -ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	อบต.คือเวียง
รวม			๓๔	๓๔	๓๔	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ สมรรถนะในการปฏิบัติงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติราชการของคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละบุคลากรที่ผ่านการอบรม(ร้อยละ ๑๐๐)	๓๔	๓๔	๓๔	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	อบต.คือเวียง
	๒. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัล	ร้อยละบุคลากรที่ผ่านการอบรม(ร้อยละ ๑๐๐)	๓๔	๓๔	๓๔	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-การฝึกอบรม -การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการ วิชาการ
รวม			๖๘	๖๘	๖๘	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐		



สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาความรู้บุคลากรทุกระดับเพื่อสู่ความเป็นมืออาชีพ	๓๔	๓๔	๓๔	๒๒๖,๖๒๕	๒๒๖,๖๒๕	๒๒๖,๖๒๕	
๒	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	
๓	การเสริมสร้างบุคลากรให้มีจิตสาธารณะ คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน	๓๔	๓๔	๓๔	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	
๔	การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๓๔	๓๔	๓๔	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	
รวม		๑๓๖	๑๓๖	๑๓๖	๓๔๑,๖๒๕	๓๔๑,๖๒๕	๓๔๑,๖๒๕	



ส่วนที่ ๕

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ใช้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบ

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันเดินทางกลับถึง สถานที่ปฏิบัติราชการ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน



๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : PLA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. ให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) อย่างน้อย ๑ วิชา ต่อไป



บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอนอาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบเลิกตำแหน่ง หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



ภาคผนวก



บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง

การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์และจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มี ประสิทธิภาพและ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการ พัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ท้องถิ่น ในส่วนที่องค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง รับผิดชอบ และเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานตามคำรับรองการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถาม ๓๔ คน จากทั้งหมด ๕ กอง และ ๑ หน่วยงาน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการ กระจายของ ข้อมูลอย่างครอบคลุมทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษาประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓๘ เป็นพนักงานจ้าง คิดเป็น ร้อยละ ๓๔.๖๒

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๔๖.๑๕ เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๑๙.๒๓ เป็นผู้จบ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๓๔.๖๒ เป็นผู้จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าร้อยละ ๒๓.๐๘ มีอายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ ๑๙.๒๓ มีอายุงานระหว่าง ๖-๑๐ ปี ร้อยละ ๕๗.๖๙ มีอายุงานระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี

หลักสูตรตามความต้องการของพนักงานส่วนตำบล

หลักสูตรที่ความต้องการมากที่สุดตามลำดับมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบ แบบสอบถาม
๑	บทบาท – หน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๕๐
๒	ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	๒๐
๓	ทักษะทางวิชาชีพ/ตามสายงาน	๑๕
๔	การอบรมหลักสูตรทางวินัย	๑๐
๕	ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	๕



ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๖๑.๕๔ พอใจที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มี ระยะเวลา ฝึกอบรม ๒-๓ วัน ร้อยละ ๑๙.๒๓ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลา ๕-๗ วัน ร้อยละ ๑๑.๕๔ พอใจในหลักสูตรที่มี ระยะเวลา ๘-๑๕ วัน และมีเพียงร้อยละ ๗.๕๙ ที่พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบ แบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่า ควรจัดให้มีการฝึกอบรมพื้นที่ หรือสถานที่ไปศึกษาดูงาน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลของหน่วยงานสังกัด องค์การบริหารส่วน ตำบลคือเวียง จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของพนักงานส่วนตำบลในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วม เพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนงบประมาณ ค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการอบรมให้เป็นไปตามหลักประกันคุณภาพ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ และจัดทำแผน ฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล นอกจากนี้เพื่อให้ สอดคล้องกับแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในส่วนที่องค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง รับผิดชอบ และเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



๑. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคือเวียง ที่ ๓๔๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙