



# แผนการพัฒนาบุคลากร

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



## คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติ ราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง โดยได้กำหนด หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓



# บทที่ ๑

## บทนำ

### หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จ. จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล ต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาคูคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาคูคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาคูคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของคูคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



**๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง**

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ดังนี้

**สำนักปลัด อบต.** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร งานอินเทอร์เน็ตตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานการซื้อบังคับตำบล งานกฎหมายและคดี งานรัฐพิธี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**กองคลัง** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบและแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้-รายจ่าย งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชีและการรับเงินในกิจการประปา งานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**กองช่าง** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานผังเมือง งานซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงในกิจการประปาจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของอบต. รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น งานสันตนาการ งานการศาสนา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

**หน่วยตรวจสอบภายใน** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆภายใน อบต.ที่สังกัด ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย



## โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

### โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

#### ๑. สำนักปลัด อบต.

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานนโยบายและแผน
- ๑.๔ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๗ งานธุรการ

#### ๒. กองคลัง

- ๒.๑ งานการเงิน
- ๒.๒ งานบัญชี
- ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

#### ๓. กองช่าง

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
- ๓.๒ งานออกแบบ ควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานสาธารณูปโภค

#### ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

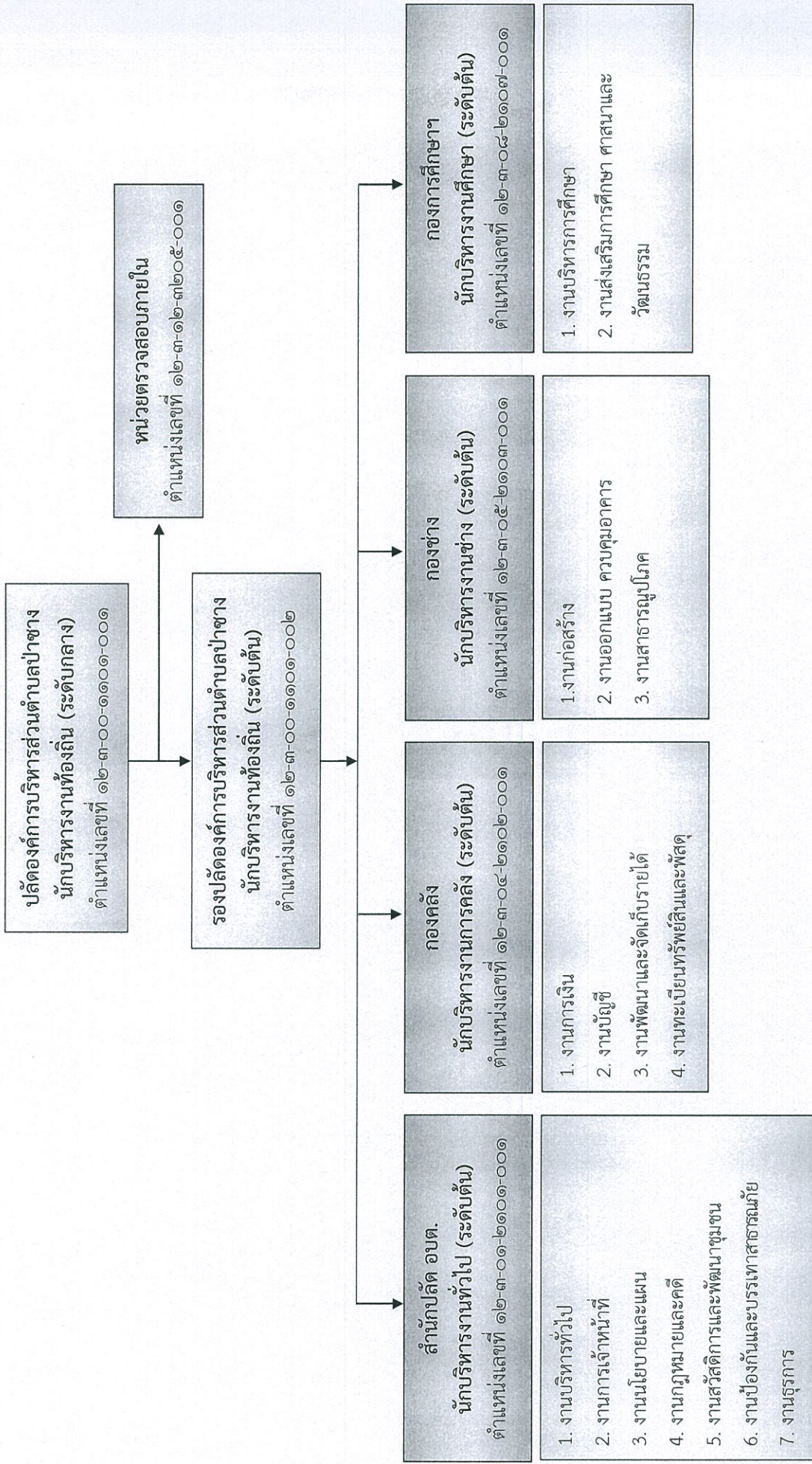
- ๔.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

#### ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

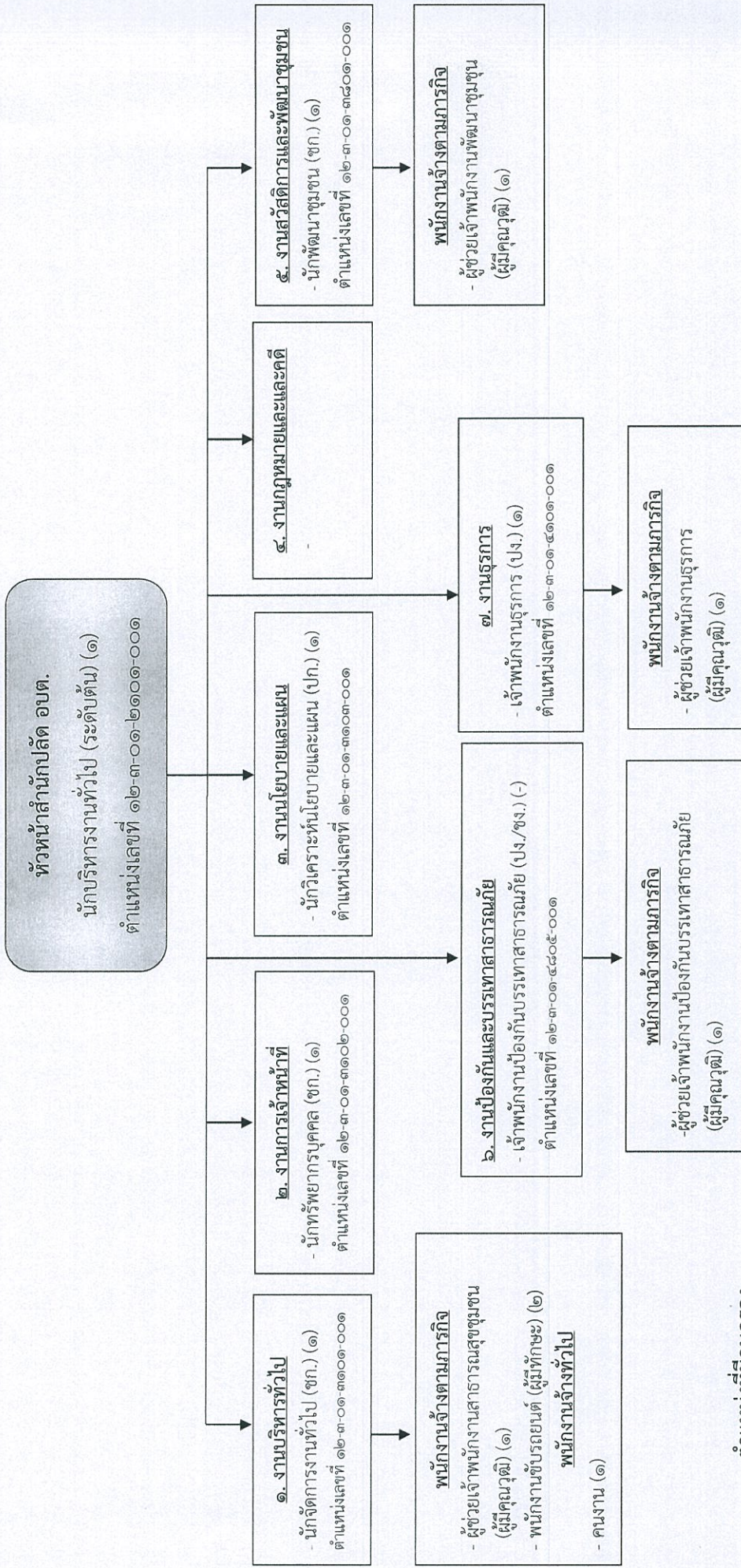


กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง





โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.

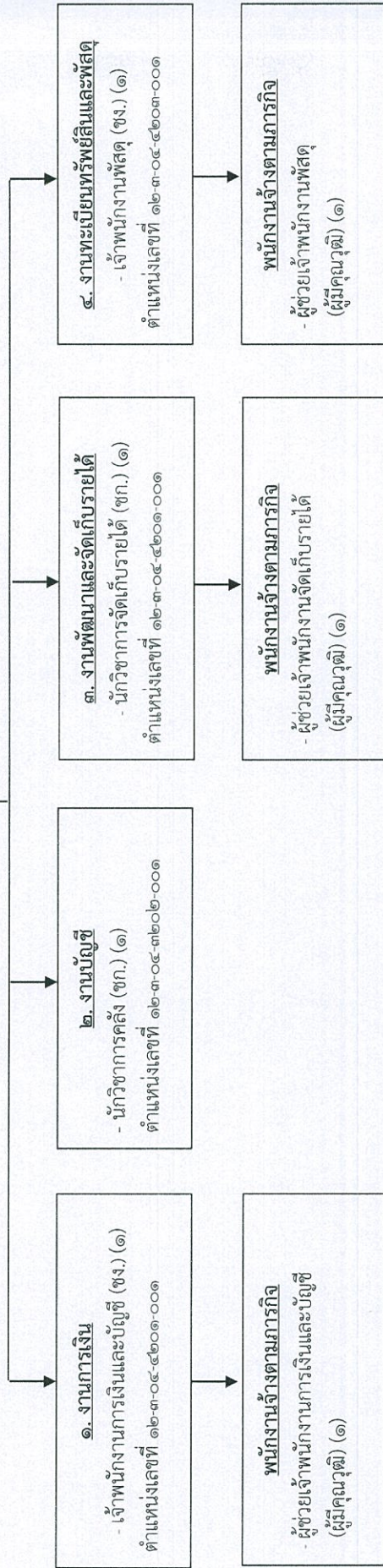


ตำแหน่งที่มีนครอง

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติ	ปฏิบัติงาน			
จำนวน (คน)	-	-	๑	-	๓	๑	-	-	๑	-	๖	๑



โครงสร้างองค์กร

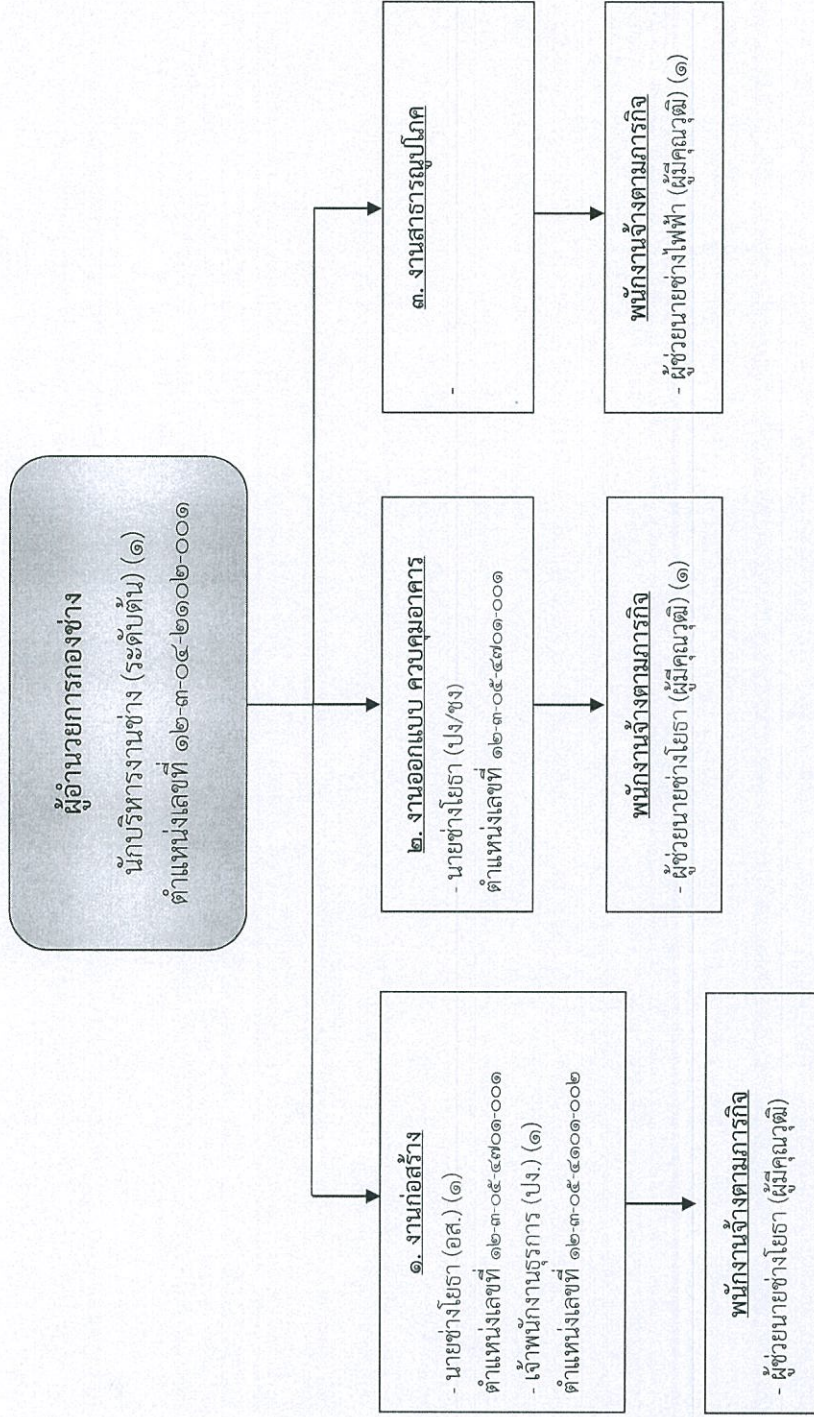


ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน				ปฏิบัติงาน
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๒	-	-	๓	-



**โครงสร้างกองช่าง**

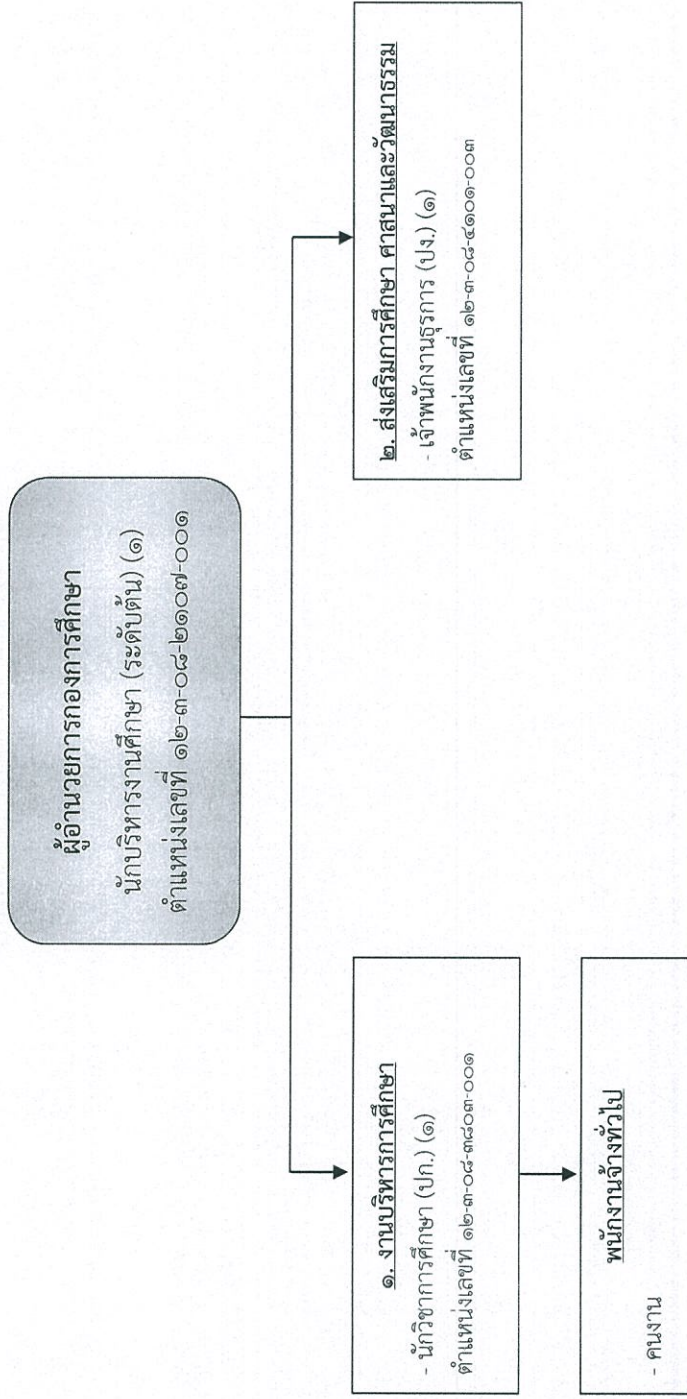


**ตำแหน่งที่มีคนครอง**

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	อาวุโส	ชำนาญงาน				ปฏิบัติ
จำนวน (คน)	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๓	-



**โครงสร้างองค์การการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**



**ตำแหน่งที่มีคนครอง**

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา**  
 นักบริหารงานศึกษา (ระดับต้น) (๑)  
 ตำแหน่งเลขที่ ๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑

**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง**  
 - ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับครูผู้ช่วย) (๑) ตำแหน่งเลขที่ ๑๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๙  
 - ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับครูผู้ช่วย) ตำแหน่งเลขที่ ๑๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๒๐  
 - ครู (อันดับ คศ.๑) (๑) ตำแหน่งเลขที่ ๑๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๒๑  
 - ครู (อันดับ คศ.๑) (๑) ตำแหน่งเลขที่ ๑๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๒๒  
 - ครู (อันดับ คศ.๑) (๑) ตำแหน่งเลขที่ ๑๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๒๓

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**  
 - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๑)

**โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง**  
 - ผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งเลขที่ ๓๕๔๕-๑  
 - ครู (อันดับ คศ.๒) (๑) ตำแหน่งเลขที่ ๑๒-๓-๐๘-๖๐๐-๘๐๑  
 - ครู (อันดับ คศ.๒) (๑) ตำแหน่งเลขที่ ๑๒-๓-๐๘-๖๐๐-๘๐๒  
 - ครู (อันดับ คศ.๑) (๑) ตำแหน่งเลขที่ ๑๒-๓-๐๘-๖๐๐-๘๐๓  
 - ครู (อันดับ คศ.๑) (๑) ตำแหน่งเลขที่ ๑๒-๓-๐๘-๖๐๐-๘๐๔  
 - ครู (อันดับ คศ.๑) (๑) ตำแหน่งเลขที่ ๑๒-๓-๐๘-๖๐๐-๘๐๕  
 - ครู (อันดับ คศ.๑) (๑) ตำแหน่งเลขที่ ๑๒-๓-๐๘-๖๐๐-๘๐๖

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**  
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑)

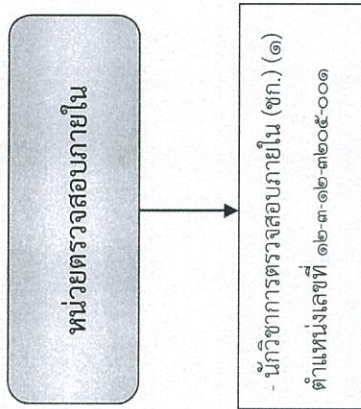
**พนักงานจ้างทั่วไป**  
 - คนงาน (นักรถการโรง) (๑)

**ตำแหน่งที่มีคนครอง**

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ครู	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๒	๒



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-



๒. อัตราค่าจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๑๒-๓-๐๐-๑๑๑-๐๐๑	นางนิรมล พรสีป	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
๒	๑๒-๓-๐๐-๑๑๑-๐๐๒	นายธีรพงษ์ ศรีพรหม	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
๓	๑๒-๓-๐๑-๒๑๑-๐๐๑	สำนักงานปลัด อบต.		นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๔	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑-๐๐๑	นางสาวกัญญาธวัล วนิตี	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	
๕	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑-๐๐๑	นายวรุฒิ วงศ์ไชย	นักจัดการงานทั่วไป	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	
๖	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑-๐๐๑	นางสาวจุฑารัตน์ เกษมราษฎร์	นักทรัพยากรบุคคล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๗	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑-๐๐๑	นางสาวอุมาพร ทาปัน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๘	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑-๐๐๑	นางจิตติธิดา สิริทุมมากุล	นักพัฒนาชุมชน	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	-ว่าง- (รับโอน(ย้าย))
๙	๑๒-๓-๐๑-๔๑๑-๐๐๑	นางสาวอรพรรณ บัวหลวง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๑๐	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวเบญจวรรณ วิทยา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ชุมชน	ผู้มีความรู้	-	สัญญาจ้าง ๑ พ.ศ.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๔
๑๑	-	นางสายเปต มโนวรรณ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีความรู้	-	สัญญาจ้าง ๑ พ.ศ.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๔



ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง ชุมชน	ตำแหน่งประเภท/ ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑๒	-	นายสัญชัย จาอินตะ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๒-๓๐ ก.ย.๖๔
๑๓	-	นายศุภกฤต สมเพ็ชร	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ผู้มีคุณวุฒิ	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๒-๓๐ ก.ย.๖๔
๑๔	-	นายนิทัศน์ มีลา	-	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๒-๓๐ ก.ย.๖๔
๑๕	-	นายจำเริญ ประกันทะเล	-	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๒-๓๐ ก.ย.๖๔
๑๖	-	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวพวงผกา ศรีพรหม	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๒-๓๐ ก.ย.๖๓
๑๗	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง นางชัญญา นุช ใจหาย	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๑๘	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นางฉวีวรรณ แก้วรามูช	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชำนาญการ	
๑๙	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นางสาวสุพิน เอกตาแสง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชำนาญการ	
๒๐	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นางสาวพรพิมล แสนศิลา	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๒๑	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นางสาวสุพรรณ วงษ์พันธ์	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๒๒	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางอนิธิชนา วงศ์ใหญ่	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๒-๓๐ ก.ย.๖๔
๒๓	-	นางสาวสายสุนีย์ แก้วคือ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ผู้มีคุณวุฒิ	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๒-๓๐ ก.ย.๖๔
๒๔	-	นางสาวสุกัญญา ดาวคะนอง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๒-๓๐ ก.ย.๖๔



ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๒๕	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายสาธิต ธิกุล กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๒๖	๑๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	นางเสาวณีย์ จุ่มพระสิงห์	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๒๗	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายบัณฑิต อินต๊ะจักร	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	
๒๘	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	-	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	-ว่าง- (ขอให้ กสท. สอบแข่งขัน)
๒๙	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายฤทธิเดช สุทธเสน	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	สัญญาจ้าง ๑ ค.ศ.๖๒-๓๐ ก.ย.๖๔
๓๐	-	นายอัครเดช ธรรมจักร	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	สัญญาจ้าง ๑ ค.ศ.๖๒-๓๐ ก.ย.๖๔
๓๑	-	นายเสกสรร สุริคำ	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้มีคุณวุฒิ	-	สัญญาจ้าง ๑ ค.ศ.๖๒-๓๐ ก.ย.๖๔
๓๒	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นายอดิสร ลาต๋า	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๓๓	๑๒-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	ว่าที่ ร.ต.เกียรติคุณ แก้วสอน	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติงาน	
๓๔	๑๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	นางสิริกัญญา ชัยศรี	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๓๕	-	พนักงานจ้างทั่วไป นายอุดมชัย ตาลาน	-	คณงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ค.ศ.๖๒-๓๐ ก.ย.๖๓



ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๓๖	๑๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๙	นางเพ็ญศรี ก่อใจ ศพด.อบต.ป่าซาง	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก	สายงานการสอน	ครูผู้ช่วย	เงินอุดหนุน
๓๗	๑๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๒๐	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก	สายงานการสอน	ครูผู้ช่วย	เงินอุดหนุน -ว่าง- (ขอให้ กสท. สอบแข่งขัน)
๓๘	๑๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๒๑	นางปราณี เหล่าสุโพธิ์	ครู	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑	เงินอุดหนุน
๓๙	๑๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๒๒	นางศิริภรณ์ พรหมพิบูล	ครู	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑	เงินอุดหนุน
๔๐	๑๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๒๓	นางสาวบานเย็น ปันปู	ครู	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑	เงินอุดหนุน
๔๑	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางกิ่งดาว พงษ์ศิริโรจน์	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	เงินอุดหนุน
๔๒	๓๕๔๕-๑	โรงเรียนอนุบาล อบต.ป่าซาง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	สายงานบริหาร สถานศึกษา	คศ.๒	เงินอุดหนุน -ว่าง- (อยู่ระหว่างการดำเนินการ ของ ก.อบต.)
๔๓	๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๕๐๑	นางอภัสร์รัตน์ วงศ์ทอง	ครู	ครู	สายงานการสอน	คศ.๒	เงินอุดหนุน
๔๔	๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๕๐๒	นางสาวเพ็ญโสภะ เทพปิ่น	ครู	ครู	สายงานการสอน	คศ.๒	เงินอุดหนุน
๔๕	๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๕๐๓	นางเรณู เมืองคำ	ครู	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑	เงินอุดหนุน
๔๖	๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๕๐๔	นางสาวสุภาพรณ ยอดปัญญา	ครู	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑	เงินอุดหนุน
๔๗	๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๕๐๕	นางจินทรเพ็ญ แก้วคือ	ครู	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑	เงินอุดหนุน
๔๘	๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๕๐๖	นางลธิพูน วาดเอี้ยววงศ์	ครู	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑	เงินอุดหนุน



ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๔๙	-	นางสาวปานชีวา ทาบุญสม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ผู้มีคุณวุฒิ	-	เงินอุดหนุน สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๒-๓๐ ก.ย. ๖๔
๕๐	-	นายเอกรินทร์ เขียวโสภา	-	คนงาน (นักรกรการโรง)	-	-	เงินอุดหนุน สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๒-๓๐ ก.ย. ๖๓
๕๑	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นางสาวนงคราญ มณีจันสุข	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชำนาญการ	



## บทที่ ๒

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

#### วัตถุประสงค์ของการพัฒนา

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### เป้าหมาย

##### เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางอันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

##### เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิต ที่ดีขึ้น



## บทที่ ๓

### กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์สุขภาพ เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาศูนย์สุขภาพในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางนั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจ ในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาศูนย์สุขภาพ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง) นั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้นจึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

**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 โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม

- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว



ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็น การตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรมีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคูคลากร

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

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

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักขององค์กรบริหารส่วนตำบลป่าซางแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่มปรับปรุงแล้วมากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรนั้นประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็น การมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงาน การปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น



ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด



## บทที่ ๔

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้าน มาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้น สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็น ในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มา ของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร

๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร

๔. การสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจาก ที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

#### สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาบุคลากรใน ความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ

๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น

๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก

๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ

๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน

๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา

#### สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต้องงบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนาบุคลากรต่อบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าซางจะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคน ที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผล กระทบในเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่า เป้าหมายที่กำหนด



## สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบล ป่าซาง ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการ ทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้น ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

### ๑. จุดแข็ง (Strengths)

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

### ๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

### ๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่



#### ๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร



## บทที่ ๕

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร

#### ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาคูบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาคูบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### วิสัยทัศน์

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน ความเป็นสากล มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

#### พันธกิจ

๑. พัฒนาคูบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. พัฒนาคูบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้



ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนที่บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล



## บทที่ ๒ หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

### สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. นักจัดการงานทั่วไป
๓. นักพัฒนาชุมชน
๔. นักทรัพยากรบุคคล
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. เจ้าพนักงานธุรการ
๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ
๙. พนักงานจ้างทั่วไป

### กองคลัง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๓. นักวิชาการคลัง
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ

### กองช่าง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายช่างโยธา
๓. เจ้าพนักงานธุรการ
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ



## กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

### ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. ผู้อำนวยการสถานศึกษา
๓. นักวิชาการศึกษา
๔. เจ้าพนักงานธุรการ
๕. ครู
๖. ครูผู้ดูแลเด็ก
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ
๘. พนักงานจ้างทั่วไป

### หน่วยตรวจสอบภายใน

#### ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะที่ทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

### วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาสำหรับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรหรือสำนักงาน ก.อบต. จังหวัด ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ตามระเบียบ

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจ และเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาดังด้วยวิธีการที่เหมาะสม

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

๘. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตามรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - มีนาคม)

ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - กันยายน)

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จะกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรตามแผนพัฒนาบุคลากร

#### เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

การพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

#### การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้



หลักสูตรในการพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย

\*\*\*\*\*

๑. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
๒. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๓. หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
๔. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
๕. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
๖. หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน
๗. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
๘. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๙. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๑๐. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๑. หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้
๑๒. หลักสูตรนักวิชาการคลัง
๑๓. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๑๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
๑๖. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๗. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๘. หลักสูตรนายช่างโยธา
๑๙. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
๒๐. หลักสูตรครู
๒๑. หลักสูตรตามตำแหน่งพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๒๒. การส่งเสริมความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
๒๓. การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่
๒๔. การพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร
๒๕. การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากรท้องถิ่น
๒๖. การอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย อปท. และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน
๒๗. การเสริมสร้างองค์ความรู้ในด้านงานพัสดุสำหรับคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง



แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑.พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี	๑.๑ โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	✓	✓	✓	- ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการทดลองงาน (ดำเนินการเอง)	- การสอนงาน - การฝึกปฏิบัติหน้าที่ราชการ	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานต. ป่าซาง	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๑.๒ โครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย (หลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง) (จัดส่งฝึกอบรม)	การฝึกอบรม		



ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนามาตรฐานบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ พัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมิน ผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๒. เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึง ประชาชนให้แก่ ข้าราชการและ พนักงานจ้างทุก ระดับชั้น	๑. จำนวนวันต่อคน ต่อปีบุคคลากร ได้รับการพัฒนา หรือเข้าร่วม กิจกรรมด้าน ส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจ ภาพลักษณ์ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรต่อ สังคมภายนอก	๑.๑ โครงการพัฒนาศักยภาพและ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	✓	✓	✓	เข้ารับการฝึกอบรมตาม เป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (ดำเนินการเอง)	การ ฝึกอบรม	งานการ เจ้าหน้าที่ งาน กฎหมาย และคดี สำนักปลัด อบต.ป่าซาง และ หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	ทดสอบ ตามแบบ ที่กำหนด
		๑.๒ โครงการส่งเสริมการวิจัย ให้แก่พนักงาน	✓	✓	✓	พนักงานส่วนตำบลทุกคน ผ่านการอบรมหลักสูตรการ ดำเนินการทางวินัย (จัดส่งฝึกอบรม)			
		๑.๓ โครงการอบรมคณะกรรมการ จัดซื้อจัดจ้าง	✓	✓	✓	เข้ารับการฝึกอบรมตาม เป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (ดำเนินการเอง)			
		๑.๔ โครงการกิจกรรม ๕ ส.	✓	✓	✓	เข้ารับการฝึกอบรมตาม เป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (ดำเนินการเอง)			
		๑.๕ โครงการอบรมให้ความรู้ด้าน กฎหมาย อบต.และการป้องกัน ทุจริตคอร์รัปชัน	✓	✓	✓	เข้ารับการฝึกอบรมตาม เป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (ดำเนินการเอง)			



ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๓. การสร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่มอบหมายงานผู้บังคับบัญชา	๑. จำนวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร (Development and Knowledge) ๒. การประชุมส่วนราชการภายในในระดับกอง	๑.๑ โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - การประชุมผู้บริหาร - การประชุมส่วนราชการภายในระดับสำนัก/กอง  ๑.๒ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการประชุมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม เป็นประจำทุกเดือน (ดำเนินการเอง)  - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย (จัดส่งฝึกอบรม)	การจัดทำข้อตกลงกับสำนักกองต่างๆ ในการจัดประชุมภายใน  การฝึกอบรม	สำนักปลัด อบต.ป่าซาง	- ทดสอบตามแบบที่กำหนด - ทดสอบปฏิบัติจริงผ่านการดำเนินงาน - ค่าเงินกิจกรรม แบบมีส่วนร่วม



ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๔.สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑.ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน (แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์กร)	๑.๑ กิจกรรมส่งเสริมให้มีระบบสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากร นอกเหนือจากสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ๑.๒ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยการทำงานหรือการทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	-ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรได้รับสวัสดิการนั้น  -ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร	การเข้าร่วมกิจกรรมหรือการตอบแบบสอบถามหรือแบบประเมิน	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.ป่าซาง	ผลจากการทดสอบที่กำหนด-แบบสำรวจความพึงพอใจ



ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรมเฉลี่ยต่อคนที่บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือก	๑.๑ ส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบหรือนอกระบบให้แก่บุคลากร ๑.๒ ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานของบุคลากร ๑.๓ จัดทำโครงการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างความผูกพันในองค์กร และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานได้ตามระเบียบ ๑.๔ โครงการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ - กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ และ - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	✓	✓	✓	-จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ -จำนวนของบุคลากรที่นำความรู้มาถ่ายทอด -ความพึงพอใจต่อโครงการ	การเข้ารับการฝึกอบรม/การนำผลงานนำความรู้ ประสบการณ์ มาถ่ายทอดในที่ประชุม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	การประเมินผลแบบทดสอบตามที่กำหนด



รายละเอียดการพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัดโครงการ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖		อบต. ดำเนินการเอง	ฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๓	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๔	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๕	หลักสูตรนักบริหารงาน การศึกษา	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓



ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัดโครงการ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖		อบต. ดำเนินการเอง	ฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก
๖	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม		✓
๗	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม		✓
๘	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม		✓
๙	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม		✓
๑๐	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม		✓
๑๑	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บ รายได้	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม		✓



ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัดโครงการ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖		อบต. ดำเนินการเอง	ฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก
๑๒	หลักสูตรนันทนาการคลั่ง	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมการฝึกอบรม	✓	
๑๓	หลักสูตรนันทนาการศึกษา	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมการฝึกอบรม	✓	
๑๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมการฝึกอบรม	✓	
๑๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมการฝึกอบรม	✓	
๑๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมการฝึกอบรม	✓	
๑๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมการฝึกอบรม	✓	



ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัดโครงการ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖		อบต. ดำเนินการเอง	ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก
๑๘	หลักสูตรนายช่างโยธา	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	✓	
๑๙	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	✓	
๒๐	หลักสูตรครู	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	✓	
๒๑	หลักสูตรตามตำแหน่งพนักงานจ้าง	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	✓	
๒๒	การส่งเสริมความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	✓	
๒๓	การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	✓	



ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัดโครงการ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖		อบต. ดำเนินการเอง	ฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก
๒๔	การพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมการฝึกอบรม	✓	✓
๒๕	โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับบุคลากร ท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมการฝึกอบรม	✓	✓
๒๖	โครงการอบรมให้ความรู้ด้าน กฎหมาย อบต. และการป้องกัน การทุจริตคอร์รัปชัน	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมการฝึกอบรม	✓	✓
๒๗	โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ ในด้านงานพัสดุสำหรับ คณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมการฝึกอบรม	✓	✓
๒๘	โครงการกิจกรรม ๕ ส.	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมการฝึกอบรม	✓	✓
๒๙	โครงการพัฒนาศักยภาพและ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมการฝึกอบรม	✓	✓
๓๐	หลักสูตรอื่น ๆ ที่จำเป็นและ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ ทุกตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมการฝึกอบรม	✓	✓



## บทที่ ๗

### งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

#### องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

##### ๑. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๑ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร

ตั้งจ่ายไว้ ๘๐,๐๐๐ บาท

- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๘๐,๐๐๐ บาท

- โครงการกิจกรรม ๕ ส ตั้งจ่ายไว้ ๕,๐๐๐ บาท

- โครงการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

- โครงการอบรมคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

- โครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย อปท.และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน

ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๑.๒ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร

ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๑.๓ แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร

ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท

๑.๔ แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวด

ค่าใช้สอย

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร

ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

##### ๒. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๑ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร

ตั้งจ่ายไว้ ๘๐,๐๐๐ บาท

- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๘๐,๐๐๐ บาท

- โครงการกิจกรรม ๕ ส ตั้งจ่ายไว้ ๕,๐๐๐ บาท

- โครงการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

- โครงการอบรมคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท



- โครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย อปท.และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน  
ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๒.๒ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร  
ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๒.๓ แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร  
ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท

๒.๔ แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวด  
ค่าใช้สอย

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร  
ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

### ๓. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓.๑ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร  
ตั้งจ่ายไว้ ๘๐,๐๐๐ บาท

- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๘๐,๐๐๐ บาท

- โครงการกิจกรรม ๕ ส ตั้งจ่ายไว้ ๕,๐๐๐ บาท

- โครงการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

- โครงการอบรมคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

- โครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย อปท.และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน  
ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๓.๒ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร  
ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๓.๓ แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร  
ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท

๓.๔ แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวด  
ค่าใช้สอย

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร  
ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง  
เรื่อง แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๖ ๑๘ ๒๗๑ และ ๒๗๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อบริการประชาชนอย่างแท้จริง ตามแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จึงประกาศให้ใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายสมควร นัยดีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง