



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี

เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567 -2569  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี

\*\*\*\*\*

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี อำเภอหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 3 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2566

(นายผดุงสินธุ์ ศรีใจอินทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี



แผนพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี  
อำเภอหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่

---

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี  
อำเภอหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่

โทรศัพท์ : ๐ - ๕๔๕๐ - ๑๘๑

โทรสาร : ๐ - ๕๔๕๐ - ๑๘๐

[www.maekamme.go.th](http://www.maekamme.go.th)

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่าง มีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิ เช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการ รวมทั้ง ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการเมือง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี

## สารบัญ

ลำดับ	รายการ	หน้า
๑	หลักการและเหตุผล	๑
๒	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๒
๓	หน่วยงานที่เสนอแผนและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนฯ	๒
๔	เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผน	๒
๕	แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	๓
๖	ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	๓-๕
๗	การวิเคราะห์ Swot ของการพัฒนาบุคลากร	๕-๖
๘	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร	๗
๙	วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๗
๑๐	งบประมาณในการพัฒนา	๘
๑๑	การติดตามและประเมินผล	๘
๑๒	ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร	๙-๑๑

### ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
๒. รายงานการประชุมของคณะกรรมการ

# แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี

## ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

### ๑. หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและเหมาะสมของท้องถิ่นประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

ด้วยฝ่ายบริหารบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมีเล็งเห็นความสำคัญของการมีแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวมสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมีมีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมีให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ ฯ ประกอบกับการที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมีต้องปฏิบัติตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

“แผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ หรือ ยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรตลอดไป”

“บุคลากร หมายถึง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล”

“การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง พิจารณาจากการที่พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างได้รับการสนับสนุน/มีโอกาสดูแลเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการ เทียบกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล” และ “การพัฒนาบุคลากร พิจารณาจากการที่บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ” ได้แก่ การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ไปอบรม สัมมนาหรือดูงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันจัดขึ้นเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จะเป็นส่วนช่วยสำคัญที่จะนำองค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด ได้แก่ มีความเป็นเลิศในการบริหารงาน การบริการประชาชน การสร้างองค์ความรู้ และการแก้ปัญหาของท้องถิ่น และปัญหาภายในองค์กร ฝ่ายบริหารบุคคล ได้เสนอแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ โดยมีความมุ่งหมายส่วนหนึ่งเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติราชการ ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด เป้าหมาย แนวทางการดำเนินกิจกรรม และกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี ในช่วงระยะเวลาระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดแผนมาจากนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี และจากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของหน่วยงานต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

## **๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา**

๒.๑ เพื่อสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี อันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมีกำหนด

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมีมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์นั้นคือ

- มีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด
- ได้รับมอบหมายงานตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล
- มีความพึงพอใจในการทำงาน
- มีความรู้และทักษะในงานที่ปฏิบัติ
- มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด
- มีจิตสำนึกความเป็นท้องถิ่น

๒.๓ เพื่อสอดคล้องกับการดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงานต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี และนำองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางและคุ้มค่า

## **๓. หน่วยงานที่เสนอแผนและการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร**

๓.๑ หน่วยงานที่เสนอแผน :

- สำนักงานปลัดอบต.
- กองคลัง
- กองช่าง

๓.๒ หน่วยงานที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน : งานพัฒนาบุคลากร  
กองการเจ้าหน้าที่

๓.๓ การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน : งานพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่  
ดำเนินการติดตามประเมินผลปีละ ๑ ครั้ง โดยขอให้หน่วยงานต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมีรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณที่ผ่านมา และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

๓.๔ การประเมินสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากร : งานพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่  
ดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อประเมินสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากร และจัดทำรายงานสรุปสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากร ปีละ ๑ ครั้ง

## **๔. เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผน**

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี ที่ได้ไปเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานฯ ในแต่ละปีงบประมาณ มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างทั้งหมด (โดยไม่นับซ้ำ)

## **๕. แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร**

๕.๑ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี

๕.๒ สร้างเครือข่ายในหน่วยงานต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมีเพื่อสร้างความร่วมมือและเครือข่ายการพัฒนางานในระยะยาว

๕.๓ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ

๕.๔ สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานที่เน้นประชาชนเป็นสำคัญ

๕.๕ ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๖ ดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากร

๕.๗ ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝนและจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคลมาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน

๕.๘ จัดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารและภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารทุกระดับขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมีและหน่วยงาน

๕.๙ พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถทำการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ

๕.๑๐ ใช้หลักการมอบหมายงานควบคู่กับการมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน (Empowerment) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

๕.๑๑ นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ(Competency) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นกาประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล และส่งเสริมการพัฒนาผู้บังคับบัญชาระดับต้นและระดับกลางให้สามารถกำหนดความจำเป็นที่จะรับการพัฒนา(Training Needs) ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลได้

๕.๑๒ พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure)

๕.๑๓ ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่สำคัญให้สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผลงาน

## **๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร**

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรดังนี้

**“ทันสมัย  
บริการเป็นเลิศ**

**ร่วมใจประสาน  
เทิดคุณธรรม”**

### ทันสมัย (M : Modern)

- ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะและเทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

### ร่วมใจประสาน (U : Unity)

- ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

### บริการเป็นเลิศ (S : Service –Mind)

- ให้บริการด้วยความจริงใจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน เกิดความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ ลดขั้นตอนการบริการ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

### เปิดเผยธรรม (T : Transparency)

- พนักงานส่วนตำบลแม่คำมี จะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่ง และเป็นธรรม จากการวิเคราะห์ทิศทาง วิสัยทัศน์ ภารกิจ ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี ตลอดจนอำนาจหน้าที่ ประกอบกับการวิเคราะห์ SWOT การพัฒนาบุคลากรโดยเน้นหลักการ วิธีการ เพื่อ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของอบต.แม่คำมี เพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาขีดสมรรถนะ และความสามารถของบุคลากรในจังหวัด ในระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้บุคลากรของอบต.แม่คำมี เป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีค่านิยมสร้างสรรค์ส่งเสริม มีความรู้ ความสามารถใน การที่จะพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้นำไปสู่ความเป็นเลิศ รวมไปถึงการมุ่งเน้นเพื่อสร้างประโยชน์สุขแก่ ประชาชนจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาดังนี้

## ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์ สามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตอบสนองการบริหารงานแบบบูรณาการและ นโยบายรัฐบาล

### มาตรการ

๑. ดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อสร้างผู้นำยุคใหม่ที่มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์
๒. ดำเนินการพัฒนานักบริหารเฉพาะทาง ให้มีสมรรถนะสามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารเฉพาะทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ระยะเวลา

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

### ตัวชี้วัด

๑. หัวหน้าส่วนราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และค่านิยมสร้างสรรค์ โดยยึดหลักสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการบริหารเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๖๐
๒. มีนักบริหารเฉพาะทางที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้นครบทุกสาขา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการเพื่อรองรับวัฒนธรรมใหม่การทำงานของข้าราชการ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

### วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในส่วนราชการและยกระดับคุณภาพของข้าราชการ ให้เป็น ผู้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานขององค์ความรู้ ควบคู่กับค่านิยมสร้างสรรค์ และปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

### มาตรการ

๑. ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการ โดยอาศัยโครงการตามรอยพระยุคลบาทเพื่อราชการใสสะอาด และประโยชน์สุขของประชาชน
๒. พัฒนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยอาศัยการฝึกอบรมทาง Inrtnet ระยะเวลา



**ระยะเวลา** พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๘

**ตัวชี้วัด**

๑. จำนวนข้าราชการที่มีค่านิยมสร้างสรรค์ภาครัฐเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนข้าราชการที่มีวัฒนธรรมค่านิยมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พัฒนาตนเองอย่าง
๓. จำนวนของข้าราชการที่มีจิตสำนึกและวิธีการทำงานที่มุ่งให้บริการประชาชน เป้าหมาย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร** ให้มีสมรรถนะตามบทบาทและภารกิจของส่วนราชการรองรับการบริหารงานแบบบูรณาการ และนโยบายรัฐบาล

**วัตถุประสงค์**

เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรของอบต.แม่คำมี ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจที่เป็นหน้าที่และความสามารถที่กำหนดตามกลุ่มงาน เพื่อสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**มาตรการ**

๑. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร
๒. ส่งบุคลากรให้ได้รับการศึกษาต่อให้สูงขึ้นในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท
๓. ดำเนินการฝึกอบรม หรือให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ

**ระยะเวลา** พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

**ตัวชี้วัด**

๑. จำนวนข้าราชการอย่างน้อยร้อยละ ๗๐ ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะที่สอดคล้องตามบทบาทภารกิจงานเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนผู้บริหารและประชาชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการเพิ่มขึ้น

**๗. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร**

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทาง รวมทั้งปัจจัยภายในและ ปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมีอย่างทั่วถึงตรงตาม เป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

**๗.๑ ผลการวิเคราะห์**

**การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอก**

**จุดแข็ง**

- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
- บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
- บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
- บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
- การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
- ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
- กลุ่มงานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม

- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล
- บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
- บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป็นอย่างดี

### จุดอ่อน

- บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่
- การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังขาดงบประมาณที่พอเพียง
- การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
- การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
- บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
- บุคลากรของจังหวัดมีการโอนย้ายบ่อย
- ขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการพัฒนาน้อย
- เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ

### โอกาส

- การพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
- ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
- ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นสื่อทำความเข้าใจกับบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อ ทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น

### ภัยคุกคาม

- การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
- กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
- รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ
- การยึดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การร้องเรียนของประชาชนที่ไม่มีความพอใจในระบบงานบางส่วน

จากการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคามของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี พบว่า การพัฒนาบุคลากรยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องมีการปรับปรุง เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ จึงต้องมีการทำแผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมีขึ้น

#### **๘. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร**

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
  ๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
  ๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
  ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
  ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
- ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

#### **๙. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา**

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่
๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดแพร่หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดแพร่หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน
๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม
๗. การประชุมจะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

#### **๑๐. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา**

๑. ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ใช้งบประมาณในการดำเนินการจากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
๒. ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ใช้งบประมาณในการดำเนินการจากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
๓. ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ใช้งบประมาณในการดำเนินการจากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

#### **๑๑. การติดตามและประเมินผล**

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี โดย core team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ		
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	หลักสูตรนักบริหารงาน อบต. (ปลัดอบต.)	ปลัดอบต. จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐
๒	หลักสูตรนักบริหารงาน อบต. (รองปลัดอบต.)	รองปลัดอบต. จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐
๓	หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐
๔	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐
๕	หลักสูตรการบริหารงานบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐
๖	หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๓ ราย	✓	✓	✓	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐
๗	หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐
๘	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐
๙	หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานคลัง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐
๑๐	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐
๑๑	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐
๑๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐
๑๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐
๑๔	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐
๑๕	หลักสูตร นายช่างโยธา	นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐
๑๖	หลักสูตรจพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐
๑๗	หลักสูตร บุคลากรทางการศึกษา	ครู คศ. ๑ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐
๑๘	หลักสูตร นักตรวจสอบภายใน	ตรวจสอบภายใน ๑ ราย	✓	✓	✓	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐
๑๙	หลักสูตร เพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน	ลูกจ้างและพนักงานจ้าง จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐

๒. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	หลักสูตรนายก อบต.	นายกองค์การบริหาร ส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	
๒	หลักสูตรรองนายก อบต.	รองนายก อบต. จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	
๓	หลักสูตรเลขานุการนายก อบต.	เลขานุการสภา อบต.จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	
๔	หลักสูตรประธานสภา	ประธานสภา อบต. จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	
๕	หลักสูตรรองประธานสภา อบต.	รองประธานสภา อบต. จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	
๖	หลักสูตรเลขานุการสภา อบต./	เลขานุการสภา อบต. จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	
๗	หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.	สมาชิกสภา อบต. จำนวน ๔ ราย	✓	✓	✓	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	

๓. ส่งเสริมการศึกษาทั้งภายในและภายนอกระบบ

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	- โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาให้ ศึกษา ต่อในระดับ ป.ตรี และ ป.โท	คณะผู้บริหาร ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	✓	✓	✓	-งบประมาณส่วนตัว

๔. หลักสูตรอื่นเพื่อการพัฒนา

ที่	กิจกรรม/โครงการ /หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	หลักสูตรทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	✓	✓	✓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	อบต.แม่คำมี
๒	หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	✓	✓	✓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	อบต.แม่คำมี
๓	หลักสูตรกฎหมายทั่วไป	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	✓	✓	✓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	อบต.แม่คำมี
๔	หลักสูตรการให้บริการ	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	✓	✓	✓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	อบต.แม่คำมี
๕	หลักสูตรสุขอนามัยในที่ทำงาน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	✓	✓	✓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	อบต.แม่คำมี
๖	หลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานท้องถิ่น	ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	✓	✓	✓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	อบต.แม่คำมี

#### ๕. ส่งเสริมด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	- จัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กร - จัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี - ส่งเสริมมาตรฐานวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริต	-พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของอบต.แม่คำมี	✓	✓	✓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	อบต.แม่คำมี

**การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล**  
**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗**

จากการดำเนินการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจไปวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาบุคลากร

**ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป** จำนวนพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมีที่ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๘ คน จากทั้งหมด ๓ กอง (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างครบถ้วนครอบคลุมทั้งเพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล จำแนกดังนี้

๑. เป็นเพศชาย ๘ คน เพศหญิง ๑๐ คน
๒. อายุส่วนใหญ่เฉลี่ย ๔๐ - ๕๐ ปี
๓. ปริญญาโท จำนวน ๑๒ คน/ปริญญาตรี จำนวน ๗ คน/ ต่ำกว่าปริญญาตรี ๒ คน

**ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม**

๑. หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละความต้องการการฝึกอบรม
๑	ทักษะทางวิชาชีพ/โปรแกรมตามสายงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑๐๐
๒	ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	๕๐
๓	ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน	๔๔.๔๔
๔	กฎหมายทั่วไป	๔๔.๔๔
๕	การให้บริการ	๑๑.๑๑
๖	สุขอนามัยในที่ทำงาน	๕.๕

๒. ช่วงเดือนที่สะดวกเข้ารับการฝึกอบรม

ลำดับ	เดือน	ร้อยละความต้องการการฝึกอบรมแต่ละเดือน (คน)
๑	มกราคม	๓
๒	กุมภาพันธ์	๒
๓	มีนาคม	๓
๔	เมษายน	๓
๕	พฤษภาคม	๒
๖	มิถุนายน	๓
๗	กรกฎาคม	๒
๘	สิงหาคม	๓
๙	กันยายน	๓
๑๐	ตุลาคม	๗
๑๑	พฤศจิกายน	๑๑
๑๒	ธันวาคม	๘



## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมี เป็นข้อมูลที่ทำให้ทราบความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมีทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณ ค่าใช้จ่ายการประเมินติดตามผลการฝึกอบรมให้เป็นไปตามหลักประกันคุณภาพ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและชุมชน

