



แผนการฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหาร จัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหา รูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบ บริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่าง สม่าเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้อง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่ การ ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของ ต่างประเทศที่มี ผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบ แผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่อง ถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และ นำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วน ราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่าเสมอ โดยมี แนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่าง ถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการ นำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงรายตาม คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดเชียงรายเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ ในหมวดที่ ๑๒ การ บริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลก่อน มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้ ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการ ปฏิบัติงาน

๒. ด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓. ด้านการบริหาร

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงรายเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ ข้อ ๒๖๙, ๒๗๐, ๒๗๑, ๒๗๒, ๒๗๓, ๒๗๔ และ ๒๗๕ โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ซึ่งได้จัดทำ แผนการฝึกอบรมพนักงาน ส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ขึ้น

๑.๔ การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล

<p>1. จุดแข็ง (Strengths)</p> <ul style="list-style-type: none">- บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่- การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้- อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว- มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี- ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงาน สามารถสนองตอบนโยบายได้ดี - มีระบบบริหารงานบุคคล	<p>2. จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ul style="list-style-type: none">- ขาดความกระตือรือร้น- มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่- ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ- พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักทรัพยากรบุคคล ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ช่าง และนิติกร- วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการ สาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
<p>3. โอกาส (Opportunities)</p> <ul style="list-style-type: none">- ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. ในระดับดี- มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน	<p>4. ภัยคุกคาม (Threats)</p> <ul style="list-style-type: none">- ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน- ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้

<p>- บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี, ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p>	<p>หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ - สถานการณ์โรคระบาด ต่าง ๆ (โควิด 2019)
---	--

๑.๕ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๑. ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
๒. ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
๓. บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
๔. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
๕. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
๗. พัฒนาการกระจายอำนาจ
๘. พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ
9. สิทธิและสวัสดิการในองค์กร

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๒. การพัฒนาพนักงานจ้าง

๓. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อใน ระดับ
ที่สูงขึ้น

ส่วนที่ 3

แผนการฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลปีงบประมาณ 2565

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปี ๒๕65 จำนวน (คน)	ระยะเวลา ฝึกอบรม	หน่วยงาน/สถาบัน ฝึกอบรม
1	หลักสูตรการบริหารของนัก บริหารงานท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาการบริหารงาน และได้ทบทวน ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด/รองปลัด ได้รับการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	2	ต.ค. 2564 – ก.ย. 2565	สนง.ท้องถิ่นจ. เชียงราย
2	หลักสูตรการบริหารของนัก บริหารงานทั่วไป	เพื่อพัฒนาการบริหารงาน และได้ทบทวน ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าสำนักปลัด ได้รับ การฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	ต.ค. 2564 – ก.ย. 2565	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
3	หลักสูตรการบริหารของนัก บริหารงานคลัง	เพื่อพัฒนาการบริหารงาน และได้ทบทวน ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ผอ.กองคลัง ได้รับการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	ต.ค. 2564 – ก.ย. 2565	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
4	หลักสูตรการบริหารของนัก บริหารงานช่าง	เพื่อพัฒนาการบริหารงาน และได้ทบทวน ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ผอ.กองช่างได้รับการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	ต.ค. 2563 – ก.ย. 2564	ท้องถิ่นจ.เชียงราย
5	หลักสูตรการบริหารของนัก บริหารงานการศึกษา	เพื่อพัฒนาการบริหารงาน และได้ทบทวน ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ผอ.กองการศึกษาได้รับ การฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	ต.ค. 2564 – ก.ย. 2565	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
6	หลักสูตรการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน/การ เพิ่มศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้มี ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	ต.ค. 2564 – ก.ย. 2565	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
7	หลักสูตรการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน/การ เพิ่มศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้มี ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	นักพัฒนาชุมชนได้รับการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	ต.ค. 2564 – ก.ย. 2565	ท้องถิ่นจ.เชียงราย
8	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้มี ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานธุรการได้รับ การฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	ต.ค. 2564 – ก.ย. 2565	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น

9	หลักสูตรการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน/การเพิ่มศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการเงินและบัญชีได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	ต.ค. 2564 – ก.ย. 2565	ท้องถิ่นจ.เชียงราย
10	หลักสูตรการพัฒนาด้านการจัดเก็บรายได้	เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	ต.ค. 2564 – ก.ย. 2565	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
11	หลักสูตรการพัฒนาตำแหน่งงานพัสดุ	เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการพัสดุได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	ต.ค. 2564 – ก.ย. 2565	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
12	หลักสูตรการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน/การเพิ่มศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษาได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	ต.ค. 2564 – ก.ย. 2565	ท้องถิ่นจ.เชียงราย
13	หลักสูตรการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน/การเพิ่มศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ครูผดต. ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	ต.ค. 2564 – ก.ย. 2565	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
14	โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานและประชาชน ประจำปี 2565	เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	พนักงาน พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	35	ม.ค. - ก.ย. 2565	สำนักปลัด อบต.

ส่วนที่ 4
การติดตามประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลเจดีย์หลวง ประกอบด้วย

1. นายจตุพล อินทะสงค์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
2. นายเทอดพงษ์ นันทา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
3. นางสาวพีรพร กันภัย	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
4. นางสาววิศรา อาชีวะ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
5. นายประสงค์ ไชยมงคล	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
6. นายชิษณุพงศ์ บุญสาร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	กรรมการ
6. นางณัฐภาภรณ์ จิรนากุล	นักพัฒนาชุมชน	กรรมการและ เลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้ทราบ ถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยกำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วเสนอผลการติดตาม ประเมินผลต่อนายกองการบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงทราบอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง