

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลผาเงา  
อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

## หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระบบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางาม อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางามเป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลฝางามในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## วิสัยทัศน์ ( Vision)

“ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลฝางามเป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วย จริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล พุ่มพุ่มผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ”

## พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
- สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม
- ส่งเสริมการเรียนรู้การเรียนรู้ที่ยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
- พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

## ค่านิยม

พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ ค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

**"มีมืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน"**

## เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ดังนี้

- บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ทุกคน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลผางามได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว
- บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลผางามทุกคน ที่ได้เข้ารับการ พัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการบริการที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางามได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลผางามประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น

๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการ  
จูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา

๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการ  
ดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาศูนย์กลางให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ๒. ร้อยละเฉลี่ยของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	๑. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. การไม่พบข้อร้องเรียนร้องทุกข์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือไม่มีการดำเนินการทางวินัยในองค์กร
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนบุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานบริหารที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมที่มีการเรียนรู้ร่วมกันในเชิงเชิงปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริง ๒. ผลงานนวัตกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

๑.ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตามประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการใน	ไม่ใช้งบประมาณ
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ตามตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	ให้โอนพนักงานส่วนตำบล ๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๓. ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง/ชง)  รับโอนพนักงานส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	- ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล ๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๓. ตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปก/ชก) ๔. ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ (ปง/ชง) ๕. ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง/ชง) ๖. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	ไม่ใช้งบประมาณ
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผน	- ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ

	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน	- ส่งเสริมให้พนักงานดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบสารสนเทศต่างๆ	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒.๔ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- มีการประเมินพนักงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเสริมสร้างความรู้ในตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงานมีการประเมินผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒.๖ จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในสังกัดที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร จัดกิจกรรมและเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน	- มีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส - จัดให้มีการประชุมพนักงานทุกเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ
๓. ด้านการชำระรักษาไว้ และแรงจูงใจ	๑. มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๖ เป็นไปตามผลการปฏิบัติราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒. ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ
๔. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและวินัยข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการ	- แจ้งให้พนักงานทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและการมอบหมายหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม และคำสั่งแบ่งงานของแต่ละกอง	ไม่ใช้งบประมาณ

	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการ ทุจริต	- มีการดำเนินการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต	ไม่ใช่ งบประมาณ
--	--	---	--------------------

## ๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
๑.ด้านการพัฒนา บุคลากร	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม	ตุลาคม - กันยายน ๒๕๖๖	๑๕๐,๐๐๐
	โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพ สมาชิกสภาท้องถิ่น	ตุลาคม - กันยายน ๒๕๖๖	๑๕,๐๐๐
	โครงการอบรมพัฒนามาตรฐานการ ปฏิบัติงานและมาตรฐานคุณธรรม แก่บุคลากร	ตุลาคม - กันยายน ๒๕๖๖	๓๐,๐๐๐
	โครงการอบรมให้ความรู้กฎหมาย เบื้องต้น	ตุลาคม - กันยายน ๒๕๖๖	๒๐,๐๐๐
	โครงการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗	ตุลาคม - กันยายน ๒๕๖๖	๑๕๐,๐๐๐

## ๓. ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้าร่วมรับการฝึกอบรม
- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการปฏิบัติงานและบันทึกข้อมูล ในระบบ (e-GP) ระยะที่ ๕ (ภาคปฏิบัติจริง) พร้อมสังเกตการณ์ ข้อ ระมัดระวังในการพิจารณาผลการจัดซื้อจัดจ้างฯ	๓
- โครงการอบรมหลักสูตรกระบวนการดำเนินคดีปกครอง คดีทุจริตและ ประพฤตินิষอบ และคดีอาญาของหน่วยงานของรัฐในศาลปกครอง ศาล อาญาคดีทุจริตและประพฤตินิষอบ และศาลยุติธรรม	๑
- โครงการอบรมการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐ แบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) สำหรับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	๒
- โครงการอบรมหลักสูตร เทคนิคและวิธีการนำแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ไปจัดทำงบประมาณรายจ่ายและขั้นตอน/แนวทางการ จัดทำงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑
- โครงการบูรณาการความรู้กฎหมาย (Law) การบริหาร (Management) และสมรรถนะทางการบริหาร (Competency) เพื่อ ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการท้องถิ่น	๑
- โครงการอบรมหลักสูตรวินัยเบื้องต้น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ สำหรับข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น (โดยเฉพาะที่ได้รับการบรรจุใหม่ ผู้บริหาร และสมาชิกสภาท้องถิ่น	๑

- โครงการอบรมหลักสูตร การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวินัย สำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามมาตรฐานทางจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรม และมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับวินัยการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติม	๑
- โครงการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมเข้าสู่ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (New e-LAAS)ฯ	๑
- โครงการกรรพฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น สู่วุ่ความเป็นเลิศด้านกฎหมายและสมรรถนะเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน โดยมีกำหนดการฝึกอบรมรุ่นที่ ๖	๒
- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้งานบูรณาการทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ONLINE)	๑
- โครงการฝึกอบรมและประชุมสัมมนาทางวิชาการประจำปี ๒๕๖๖ เรื่อง ทิศทางการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้นโยบายรัฐบาลชุดปัจจุบัน	๑
- โครงการอบรมหลักสูตร การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบกับหนังสือชักชวนแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และระเบียบช่วยเหลือประชาชน พ.ศ. ๒๕๖๖ (ฉบับใหม่)	๑

๔. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๒
วิชาการ	๑๑
ทั่วไป	๘
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔
พนักงานจ้างทั่วไป	๔
รวม	๔๑

**ปัญหาและอุปสรรค** เนื่องจากในปี ๒๕๖๖ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีปัญหา เนื่องจากมีตำแหน่งว่างแต่ไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้

**ข้อเสนอแนะ** ด้านการสรรหา หากมีตำแหน่งว่างให้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ทุกช่องทาง



## แผนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม พ.ศ. ๒๕๖๗ มีรายละเอียดดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาส ๔
<b>๑. การพัฒนากำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคล</b>					
๑.๑ ทบพวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และการอบรมอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม	-		→		→
๑.๒ การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การรับโอน การสรรหาพนักงานจ้าง	-	→			→
๑.๓ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	-	→		→	
<b>๒. การพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล</b>					
๒.๑ การจัดฝึกอบรมโดย อปท. และการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ	๑๕๐,๐๐๐	→			→
๒.๒ โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๒๐,๐๐๐	→			→