



แผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน

อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตะเคียน ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยได้ จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการ ที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการ ฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความ พึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตาม แผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึง พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน ได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๓
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๑๗
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๙
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๕
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๒๖

ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน
- คำสั่งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา

ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ - ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒. เป้าหมายของการพัฒนา

๒.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมตามประเภท
สายงาน

๒.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านบุคลากร</p> <p>๑.ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม <p>๒.ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการอนุญาตให้ ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๓.สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้การส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาระดับระดับที่สูงขึ้น เช่น ปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ 	<p>พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>ตามข้อบัญญัติ อบต.ตะเคียน</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑.ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒.การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๓.การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔.มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ตะเคียน	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ตะเคียน	

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติดี มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัลหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ

๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม

๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน(สถานที่ทำงาน/บุคลากรแวดล้อม) ค่าตอบแทนตามผลงาน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน สร้างสรรค์สวัสดิการ สิทธิประโยชน์

๓. จัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความรับผิดชอบ เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ การอบรมภายในหน่วยงาน การประชุมประจำเดือน การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนาบริหารจัดการกำลังคน พัฒนาเครื่องมือการทำงานให้สามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ระบบสารสนเทศ การจัดการความรู้ด้วยช่องทางที่หลากหลาย มีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการอนุญาตให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและตรงสายงาน
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรีและปริญญาโท
๔. กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษา
๕. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
๖. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง ให้การติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตและเครื่องมือในการปฏิบัติงานภายในสำนักงาน
๗. องค์กรมาความพร้อมและอุปกรณ์เครื่องมือการทำงานเพียงพอ

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน ข้อกฎหมายต่างๆมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไขบ่อย
๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
๓. ไม่ให้ความสำคัญที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับข้อกฎหมายและระเบียบที่เปลี่ยนแปลงบ่อย

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ ก้าวทันเทคโนโลยีที่ ระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการที่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ด้วยอบรม ศึกษา ค้นคว้าหาข้อมูล เป็นต้น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

๖. ให้การอนุญาตสนับสนุนการศึกษาต่อแก่พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

- ๑๐ -

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพางค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับรวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของแต่ละบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน

๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

- ๑๑ -

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการ
หน่วยงานต่างๆในสังกัด

๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

๑.๔ แผนงานพัฒนาข้าราชการ

๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุน
ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ ในองค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> การดำเนินงานของ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.ตะเคียน</p> <p><input type="checkbox"/> การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการ เปลี่ยนแปลง</p>	<p><input type="checkbox"/> จำนวนครั้งการประชุมของ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.ตะเคียน</p> <p><input type="checkbox"/> จำนวนครั้งของการจัดเวที วิชาการข้าราชการรู้ทันการ เปลี่ยนแปลง</p>	<p><input type="checkbox"/> จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนด แนวทางและการดำเนินงานพัฒนา ระบบราชการและยุทธศาสตร์การ พัฒนา อบต.ตะเคียน</p> <p><input type="checkbox"/> จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุก เดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี</p>
<p>๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผน และประสานการพัฒนา ราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด อบต.ตะเคียน</p> <p><input type="checkbox"/> การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในสังกัด</p> <p><input type="checkbox"/> การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร</p> <p><input type="checkbox"/> การประชุมประสานแผนการ พัฒนาบุคลากร</p> <p><input type="checkbox"/> การจัดระบบฐานข้อมูล บุคลากร อบต.ตะเคียน</p>	<p><input type="checkbox"/> หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด อบต.ตะเคียนจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา บุคลากรในสังกัดปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แล้วเสร็จ</p> <p><input type="checkbox"/> ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมี การหาความจำเป็น(Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอน การหาความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูล เบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรในสังกัด</p> <p><input type="checkbox"/> มีแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณของทุกส่วน ราชการ/หน่วยงาน</p> <p><input type="checkbox"/> มีแนวทางการประสานการ พัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p><input type="checkbox"/> มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็น ปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วน ราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ อบต.ตะเคียน</p>	<p><input type="checkbox"/> ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัด อบต.ตะเคียนจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรในสังกัด</p> <p><input type="checkbox"/> ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหา ความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและ ใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการ พัฒนาบุคลากรในสังกัด</p> <p><input type="checkbox"/> จัดการประชุมส่วนราชการ/ หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนา บุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน จัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็น ปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมา ปรับใช้ได้ทันที</p>

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร</p> <p><input type="checkbox"/> การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การ (ย้าย)</p> <p><input type="checkbox"/> การเลื่อนขั้นเงินเดือน</p> <p><input type="checkbox"/> การดำเนินการทางวินัย</p> <p><input type="checkbox"/> การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</p>	<p><input type="checkbox"/> มีการบรรจุแต่งตั้ง การโอน การ(ย้าย) ข้าราชการในสังกัด</p> <p><input type="checkbox"/> มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการดำเนินการทางวินัย</p> <p><input type="checkbox"/> มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</p>	<p><input type="checkbox"/> การจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</p> <p><input type="checkbox"/> เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบ การแต่งตั้งข้าราชการระดับหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดต่อส่วนราชการต้นสังกัด</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</p>
<p>๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ</p> <p><input type="checkbox"/> การจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ</p> <p><input type="checkbox"/> โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p> <p><input type="checkbox"/> โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ</p>	<p><input type="checkbox"/> มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ</p> <p><input type="checkbox"/> มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศตามความต้องการขององค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก</p>	<p><input type="checkbox"/> มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank)</p> <p><input type="checkbox"/> ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กรโดยการสนับสนุนทุนของส่วนราชการต้นสังกัด, ทุนส่วนตัว,จังหวัด CEO หน่วยงานส่วนท้องถิ่น/องค์กร และรัฐวิสาหกิจต่างๆ เช่น อบจ./อบต.,ธนาคาร,บริษัท,ห้างร้านต่างๆในพื้นที่</p> <p><input type="checkbox"/> มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอก ในต่างประเทศ เช่น อังกฤษ,แคนาดา และกลุ่มประเทศเอเชีย (กลุ่มประเทศเพื่อนบ้านเพื่อศึกษาและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม)</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	<input type="checkbox"/> มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็น และเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดทำเป็นหลักสูตรกลาง	<input type="checkbox"/> กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	<input type="checkbox"/> มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	<input type="checkbox"/> ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน</p>	<p><input type="checkbox"/> มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์</p>	<p><input type="checkbox"/> จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐</p>
<p>๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด</p> <p><input type="checkbox"/> โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.ตะเคียน</p> <p><input type="checkbox"/> โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างอบต.ตะเคียนและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน</p>	<p><input type="checkbox"/> มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.ตะเคียน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.ตะเคียน</p>	<p><input type="checkbox"/> สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.ตะเคียน เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ</p> <p><input type="checkbox"/> จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.ตะเคียน เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร</p>

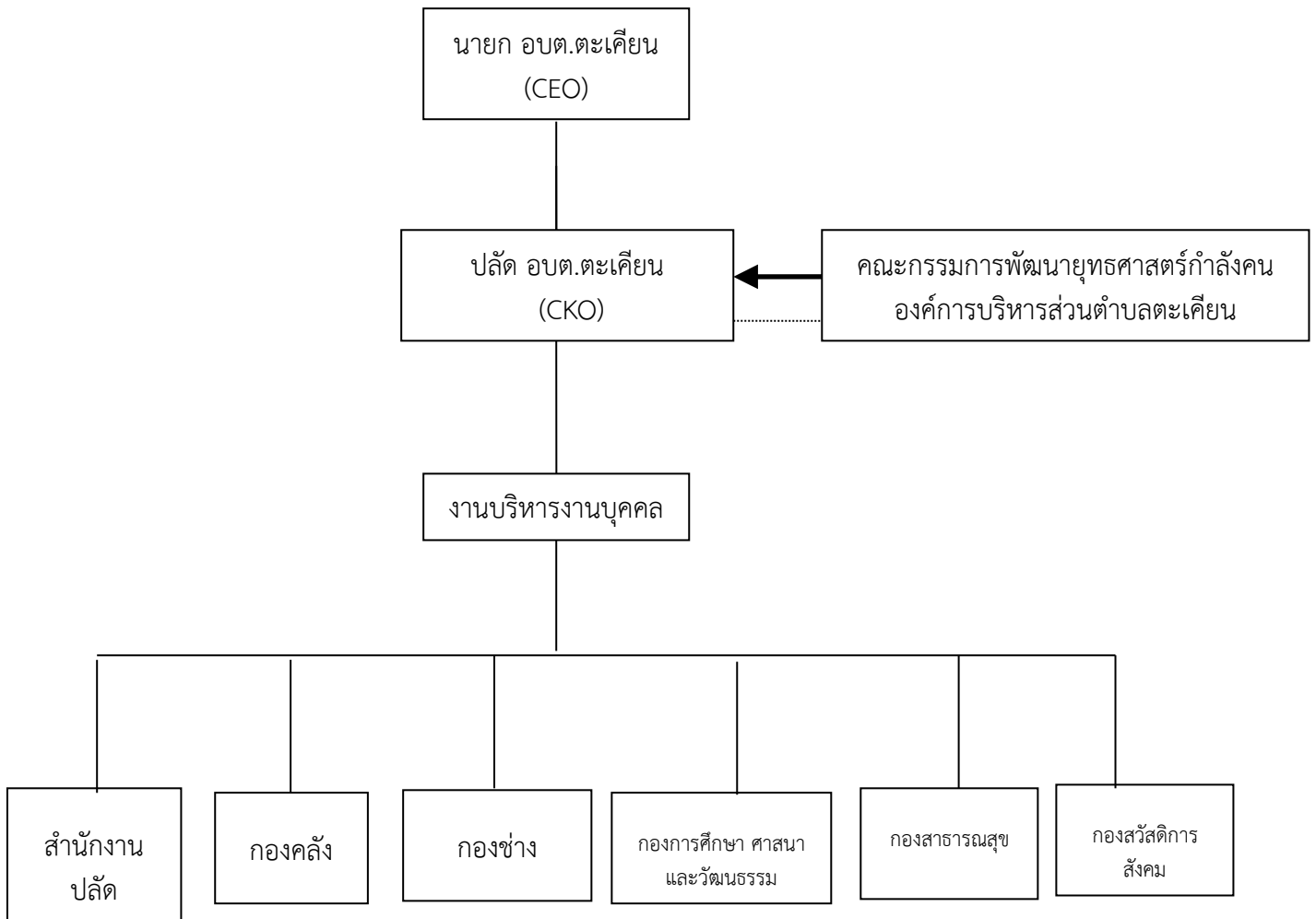
๔. การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

๔.๑ การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการทำงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ทำหน้าที่วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๔.๑



รูปที่ ๔.๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

๒) ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน และผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำทุก ๓ เดือน

๓) เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน ดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้องดำเนินการต่อไป

๔) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนที่ สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

๕) สร้างความเข้าใจในแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ

๕. การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

๑. ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การ พัฒนา (Output)

๒. ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้อง ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

๑.๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๕) พ.ศ. ๒๕๔๖

๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๒.๑ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
๖. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
๗. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
๘. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
๙. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๙.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
 - ๙.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๑๐. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

- หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น
๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการ เดียวกันได้

๔ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

- ๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
- ๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
- ๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
- ๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
- ๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
- ๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
- ๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ
- ๔.๘ พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตะเคียน กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษาค

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

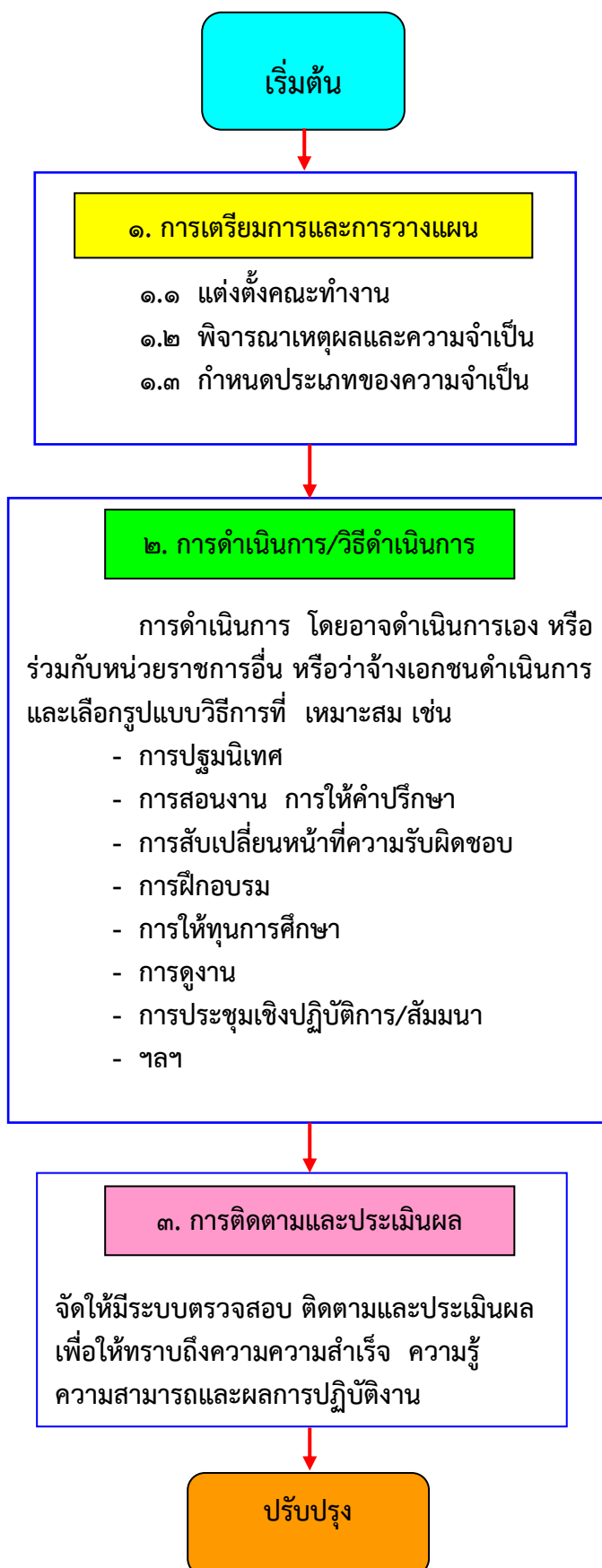
- ๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
- ๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
- ๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

/แผนภาพ...

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



วิธีการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปี พ.ศ. ๒๕๖๔	ปี พ.ศ. ๒๕๖๕	ปี พ.ศ. ๒๕๖๖	อบต. ดำเนินการ	หน่วยงาน อื่นดำเนินการ
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานท้องถิ่นให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	ปลัด อบต.ระดับกลาง ได้รับการพัฒนา ๑ ครั้ง / ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป / นักบริหารงานคลัง/นักบริหารงานช่าง/นักบริหารงานงานศึกษา/นักบริหารงานสาธารณสุข/นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วน/กอง ให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	หัวหน้าส่วน/กอง ได้รับการพัฒนาสายงานละ ๑ ครั้ง / ปี	๖	๖	๖		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตามสายงาน	เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละส่วน/กอง ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละส่วน/กอง ได้รับการพัฒนาสายงานละ ๑ ครั้ง / ปี	๑๘	๑๘	๑๘		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานช่วยเหลือเจ้าหน้าที่	เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างแต่ละส่วน/กอง ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น	พนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานช่วยเหลือเจ้าหน้าที่แต่ละส่วน/กอง ได้รับการพัฒนา ๑ ครั้ง / ปี	๗	๗	๗		/

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรตามสายงานแต่ละตำแหน่งสำนักปลัด	๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรตามสายงานแต่ละตำแหน่งกองคลัง	๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรตามสายงานแต่ละตำแหน่งกองช่าง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรตามสายงานแต่ละตำแหน่งกองการศึกษา	๖๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรตามสายงานแต่ละตำแหน่งกองสาธารณสุข	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรตามสายงานแต่ละตำแหน่งกองสวัสดิการสังคม	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ตะเคียน ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักงานปลัด	กรรมการ และเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทราบ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัด นครราชสีมา ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับ นโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน

ที่ ๔๑/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ หมวด ๑๒ ข้อ ๒๗๐ การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|-------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักงานปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ชัยวัฒน์ อินทรวงษ์โชติ

(นายชัยวัฒน์ อินทรวงษ์โชติ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ครั้งที่ ๑/ ๒๕๖๔

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา ๙๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

.....

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายชัยวัฒน์ อินทรวงษ์โชติ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน	ชัยวัฒน์	
๒	นางหนึ่งฤทัย สมเดช	ผู้อำนวยการกองคลัง	หนึ่งฤทัย	
๓	นางสาววันเพ็ญ เป็รื่องนนท์	นายช่างโยธาอาวุโส รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	วันเพ็ญ	
๔	นางฉวีวรรณ คุณขุนทด	ครู ศพด.รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ฉวีวรรณ	
๕	นางรัชนิกร เถิดขุนทด	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	รัชนิกร	
๖	นางกนกกร ชิมะดี	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กนกกร	
๗	นางพัชรินทร์ รุ่งเรือง	หัวหน้าสำนักปลัด	พัชรินทร์	
๘	นางยุพิน ศิษย์สุวรรณ	นักทรัพยากรบุคคล	ยุพิน	

ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ครั้งที่ ๑/ ๒๕๖๔

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา ๙๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

.....

ผู้มาประชุม

- | | |
|-------------------------------------|-------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักงานปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

เริ่มประชุมเวลา ๙๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายชัยวัฒน์ อินทรวงษ์โชติ ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุม โดยมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ปลัด อบต. - แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน ที่ ๔๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๔ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ หมวด ๑๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ

มติที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรกของเรื่องนี้

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธานฯ - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต้องมีการพัฒนาครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานด้านช่าง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

- ให้หัวหน้าสำนักปลัด เลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

หน.สำนักงานปลัด - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) นั้น

จะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

และข้อบัญญัติฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

เป็นไปตามระเบียบมี จึงให้มีคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม หลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑.หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒.หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓.หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตลละตำแหน่ง
- ๔.หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕.หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมกับองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา
๑	<u>ประเภทบริหารท้องถิ่น</u> หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒	<u>ประเภทอำนวยการท้องถิ่น</u> หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักงานปลัด / ผู้อำนวยการกองคลัง/ผู้อำนวยการกองช่าง/ ผู้อำนวยการการศึกษา/ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข/ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓	<u>ประเภทวิชาการ</u> หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน /นักวิชาการตรวจสอบภายใน/นักทรัพยากรบุคคล/นักวิชาการคลัง / นักวิชาการเงินและบัญชี/นักวิชาการพัสดุ/นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นักวิชาการสาธารณสุข/นักวิชาการศึกษา /นักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔	<u>ประเภททั่วไป</u> หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/เจ้าพนักงานธุรการ/ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

- ที่ประชุม -รับทราบ
- ประธานฯ - ผู้เข้าร่วมประชุมท่านใดมีข้อเสนอแนะหรือเสนอความคิดเห็นหรือไม่
- ผอ.กองคลัง - แสดงว่าการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรช่วยให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีระบบที่ชัดเจนเป็นการพัฒนาพนักงานของเราให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ มีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมด้วย
- ผอ.กองสาธารณสุข - ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรให้มีความรู้ เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานได้ดี
- ผอ.กองสวัสดิการสังคม - การพัฒนาช่วยให้พนักงานในองค์กรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากที่มีอยู่ภายนอกองค์กรนำมาปรับใช้เพื่อให้เหมาะสมกับองค์กรเราได้ค่ะ
- ผอ.กองช่าง
- ประธานฯ
- ในการพัฒนาเรามีวิธีการพัฒนายังไงบ้างคะ
- วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเราสามารถดำเนินการเองและร่วมกับหน่วยงานอื่นได้ครับ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษา เป็นต้นครับ การทำงานก็จำเป็นต้องมีการพัฒนากำลังคนในองค์กรของเราจะอย่างไรให้คนในองค์กรมีความรู้ มีทักษะเพิ่มขึ้น มีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความทันสมัยก้าวทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เข้าใจ ยอมรับ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมั่นใจ ให้พนักงานได้รับการพัฒนาที่ดีขึ้น สร้างขวัญและกำลังใจ รักษาให้เขาอยู่กับเราให้นาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ความก้าวหน้าในอาชีพ ฉะนั้น จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคคลกร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้นโดยกำหนดให้เป็นแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน มีระยะเวลา ๓ ปี ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนครับ มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมครับ
- ผอ.กองการศึกษา - จำเป็นไหมคะว่าจะต้องมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนา
- ประธานฯ
- ครับ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนาครับ
- ที่ประชุม -รับทราบ
- ประธานฯ
- มีท่านใดจะสอบถามเพิ่มเติมไหมครับ
- ที่ประชุม -ไม่มี
- ประธานฯ
- ผมขอมติที่ประชุม ว่าการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการดำเนินการตามขั้นตอนของระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไปครับ
- มติที่ประชุม - มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ
- ประธานฯ
- ครับ เมื่อไม่มีท่านใดเสนอเพิ่มเติม และขอขอบคุณที่คณะกรรมการทุกท่านได้เข้าร่วมประชุมและให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในครั้งนี้ ในส่วนที่จะต้องดำเนินการมอบให้เลขาฯและผู้ช่วยเลขาฯ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ขอขอบคุณครับ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๑๐ น.

ลงชื่อ พัทรินทร์ รุ่งเรือง เลขานุการผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางพัทรินทร์ รุ่งเรือง)
เลขานุการ

ลงชื่อ ชัยวรวัฒน์ อินทรวงษ์โชติ ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม
(นายชัยวรวัฒน์ อินทรวงษ์โชติ)
ประธานกรรมการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

ที่ นม๗๖๗๐๑/

วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้แผนการพัฒนาบุคลากรเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น เพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ หมวด ๑๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

- นายชัยวัฒน์ อินทรวงษ์โชติ ปลัด อบต. ปฏิบัติหน้าที่นายก อบต. ประธานกรรมการ
- นางหนึ่งฤทัย สมเดช ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
- นางสาววันเพ็ญ เป็รื่องนนท์ นายช่างโยธาอาวุโส รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
- นางฉวีวรรณ คุณขุนทด ครู ศพด. รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ
- นางรัชนิกร เทิดขุนทด ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข กรรมการ
- นางกนกกร ธิมะดี ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ
- นางพัชรินทร์ รุ่งเรือง หัวหน้าสำนักงานปลัด กรรมการ/เลขานุการ
- นางยุพิน ศิษย์สุวรรณ นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(ลงชื่อ) ยุพิน ศิษย์สุวรรณ
(นางยุพิน ศิษย์สุวรรณ)
ผู้ช่วยเลขานุการ

- ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน

- เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน

เห็นควร.....
.....

(ลงชื่อ) พัทรินทร์ รุ่งเรือง
(นางพัชรินทร์ รุ่งเรือง)
เลขานุการ

- ความเห็น.....
.....

(ลงชื่อ) ชัยวรวัฒน์ อินทรวงษ์โชติ
(นายชัยวรวัฒน์ อินทรวงษ์โชติ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน

- คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน

.....
.....

(ลงชื่อ) ชัยวรวัฒน์ อินทรวงษ์โชติ
(นายชัยวรวัฒน์ อินทรวงษ์โชติ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา
ที่ นม๗๖๗๐๑ / วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖
เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๔๙ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์การบริหาร
ส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้ทราบถึง
ความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติ และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

เพื่อให้การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควร
พิจารณาขออนุมัติคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(ลงชื่อ) ยุพิน ศิษย์สุวรรณ
(นางยุพิน ศิษย์สุวรรณ)
ผู้ช่วยเลขาธิการ

- ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน
- เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน
เห็นควร.....

(ลงชื่อ) พัชรินทร์ รุ่งเรือง
(นางพัชรินทร์ รุ่งเรือง)
หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็น.....

(ลงชื่อ) ชัยวรวัฒน์ อินทรวงษ์โชติ
(นายชัยวรวัฒน์ อินทรวงษ์โชติ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน

- คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน

(ลงชื่อ) ชัยวรวัฒน์ อินทรวงษ์โชติ
(นายชัยวรวัฒน์ อินทรวงษ์โชติ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน

ที่ ๔๒ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒๓) พ.ศ. ๒๕๔๙ หมวด ๑๒ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติ และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ดังนั้น เพื่อให้การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

- | | |
|-------------------------------------|-------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักงานปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดระบบการตรวจสอบ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อ นายองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและทราบผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ชัยรววัฒน์ อินทรวงษ์โชติ

(นายชัยรววัฒน์ อินทรวงษ์โชติ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน ปฏิบัติหน้าที่
นายองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน

