



แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
(แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล)
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์
อำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส

คำนำ

การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทุกด้านเท่าที่กำลังความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรจะทำได้ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (แผนบริหารทรัพยากรบุคคล) ฉบับนี้ สำหรับไว้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ โดยมีระยะเวลาของแผน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และอาจจะมีการปรับปรุงให้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าหากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลฉบับนี้ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและเป็นที่ยังพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (แผนบริหารทรัพยากรบุคคล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไว้ ณ โอกาสนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	
หลักการและเหตุผลการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑
การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์	๒
ส่วนที่ ๒	
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๖
ส่วนที่ ๓	
หลักยุทธการการพัฒนา	๗
ส่วนที่ ๔	
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๙
ส่วนที่ ๕	
รายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนา	๑๑
มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	๑๔
ส่วนที่ ๖	
การติดตามประเมินผล	๑๕
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี	
ภาคผนวก ข รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	
ภาคผนวก ค ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	

ส่วนที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในท้องถิ่น การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้อีก ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนามและอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ จึงได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์การ การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาสเป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรโอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ตื่นตัวต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์ จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรคเป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยวิเคราะห์เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลเกียร์มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ดังนี้

● จุดแข็ง (STRENGTHS)

๑. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมกับภารกิจหน่วยงาน
๒. การบริหารจัดการยึดหลักการบริหารจัดการที่ดีและหลักธรรมาภิบาล

๓. มีการแบ่งงาน มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
๔. มีการจัดเก็บข้อมูลเป็นปัจจุบัน
๕. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
๖. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง
๗. การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ
๘. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้

● จุดอ่อน (WEAKNESS)

๑. ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลาทำให้ศึกษาไม่ครบถ้วนและขาดความชัดเจนเรื่องแนวทางการปฏิบัติ
๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอกับความต้องการเพื่อจัดทำบริการสาธารณะประโยชน์แก่ประชาชน
๓. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวข้องกับขาดความรู้ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ
๔. พนักงานส่วนตำบลมีการโอน (ย้าย) ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

● โอกาส (OPPORTUNITY)

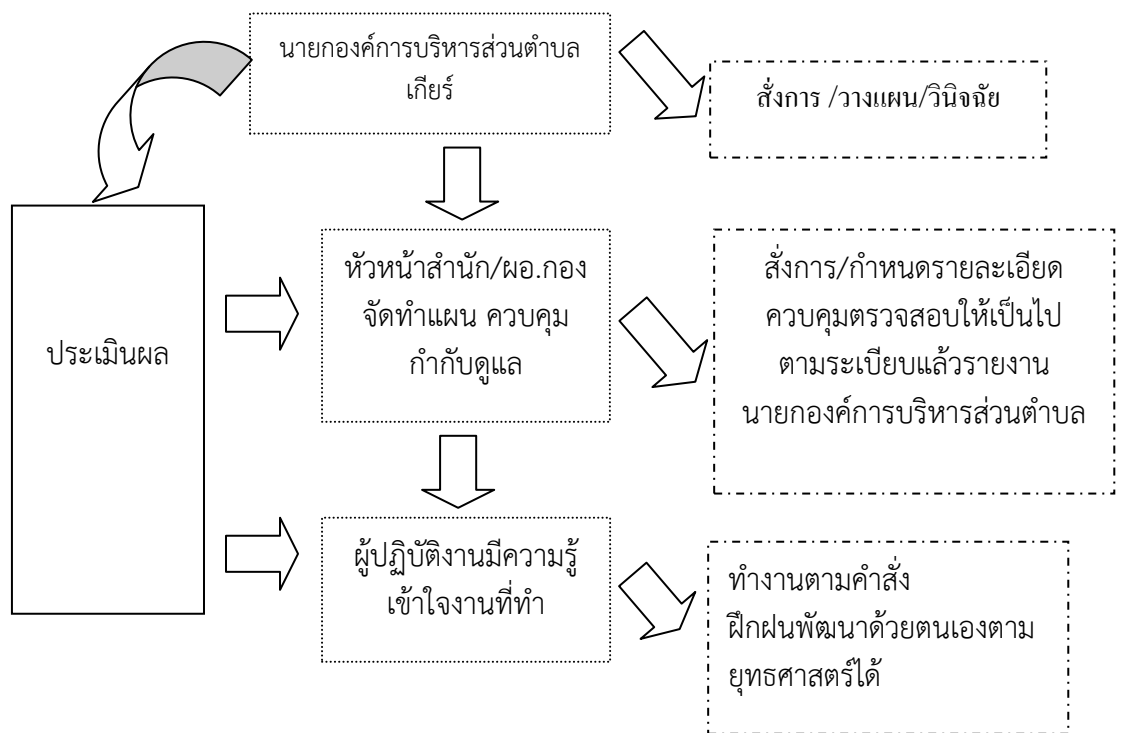
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเกียรติ มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ ฝนตกชุกตลอดปีเหมาะสำหรับอาชีพเกษตรกรรม เช่น ลองกอง เงาะ ทุเรียน ฯลฯ
๒. ประชาชนตำบลเกียรติยึดมั่นในหลักคำสอนทางศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม
๓. นโยบายรัฐบาล นโยบายสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และวิสัยทัศน์จังหวัดเอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่นระดับหนึ่ง
๔. นโยบายรัฐบาลและจังหวัดที่สนับสนุนการแก้ปัญหาความยากจน และแก้ปัญหาหายาเสพติด
๕. อบต.เกียรติ มีทรัพยากรธรรมชาติจำนวนมากที่สนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น
๖. ตำบลเกียรติมีเขตพื้นที่ติดกับอำเภอมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก และมีพื้นที่เพียงพอต่อการขยายตัวของชุมชน
๗. อบต.เกียรติ มีพื้นที่ใกล้กับประเทศเพื่อนบ้านชายแดนไทย - มาเลเซีย ซึ่งสนับสนุนโอกาสทางด้านเศรษฐกิจของประชาชน

● อุปสรรค (THREAT)

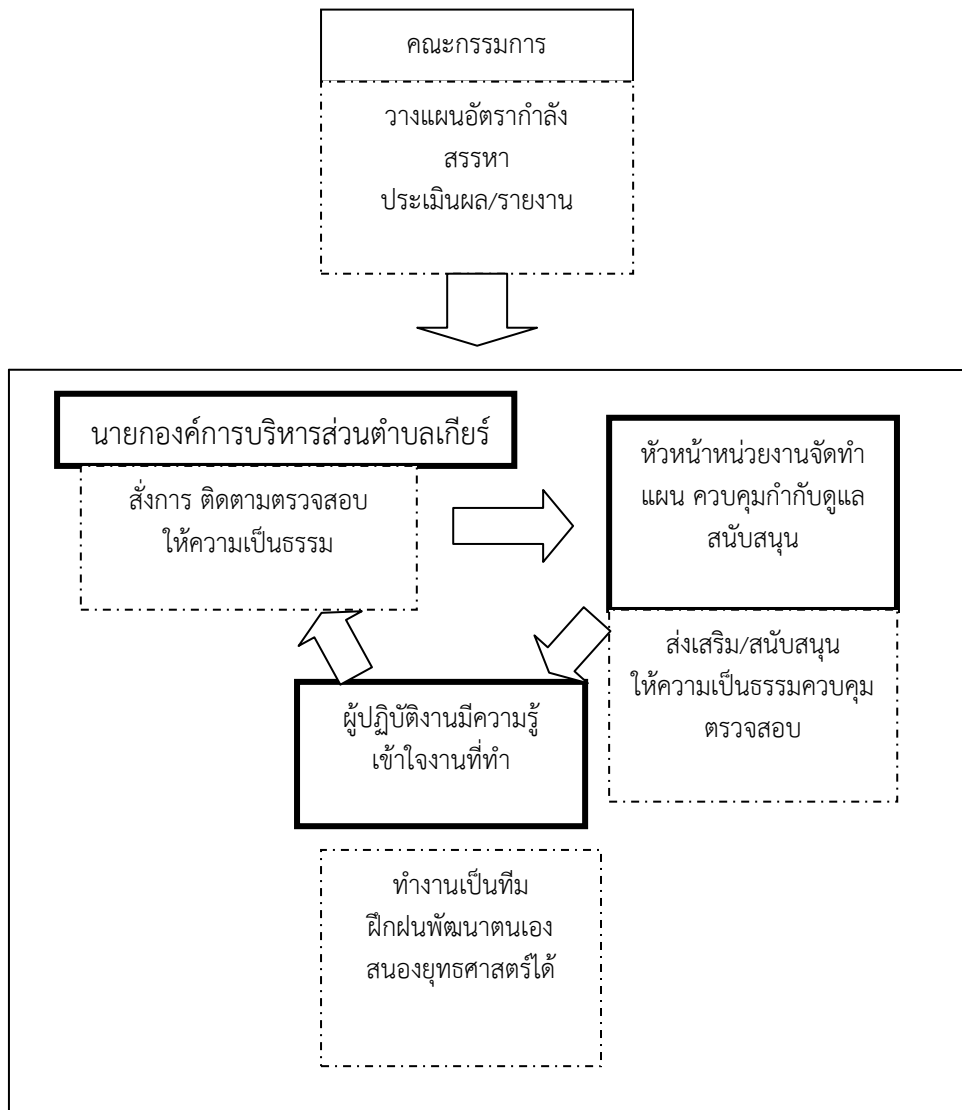
๑. การติดต่อสื่อสารภายในหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง
๒. ปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่ ส่งผลกระทบต่อปัญหาหลายด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ฯลฯ
๓. ราคาพืชผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๔. ค่าครองชีพแนวโน้มสูงขึ้น ทำให้ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย
๕. ความผันผวนทางด้านสภาพเศรษฐกิจและการเมืองในระดับประเทศ และส่วนภูมิภาคส่งผลการพัฒนาท้องถิ่น

- ๖. ประชาชนขาดความร่วมมือ และไม่ให้ความสำคัญต่อการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ
- ๗. ปัญหายาเสพติดในพื้นที่
- ๘. การขยายตัวของชุมชนและการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรส่งผลให้ประชาชนมีความต้องการในการบริการสาธารณะสุขเพิ่มขึ้น ทำให้การบริการประชาชนได้ไม่ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๙. ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล



การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรทั้งสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมิณผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๖ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียรติ จะต้องมีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอหยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

- ๑.๑ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์
- ๑.๒ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์
- ๑.๓ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
- ๑.๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - ๑.๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ๑.๔.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - ๑.๔.๓ ด้านการบริหาร
 - ๑.๔.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - ๑.๔.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒. เป้าหมายของการพัฒนา

- ๒.๑ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ
- ๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ๒.๓ เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม
- ๒.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชามีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น
- ๒.๕ เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียรติ์ แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐
- ๑.๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒
- ๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๘ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐
- ๒.๒ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐
- ๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒
- ๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ๒.๕ พระราชบัญญัติขุดดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓
- ๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง เช่น

- ๓.๑ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
- ๓.๒ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
- ๓.๓ หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
- ๓.๔ หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
- ๓.๕ หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
- ๓.๖ หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓.๗ หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
- ๓.๘ หลักสูตรเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน

- ๓.๙ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
- ๓.๑๐ หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน/เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
- ๓.๑๑ หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๓.๑๒ หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๓.๑๓ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
- ๓.๑๔ หลักสูตรนายช่างโยธา
- ๓.๑๕ หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
- ๓.๑๖ หลักสูตรครู ผู้ดูแลเด็ก
- ๓.๑๗ หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
- ๓.๑๘ หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๓.๑๙ เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
- ๓.๒๐ หลักสูตรมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร
- ๓.๒๑ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๓.๒๒ หลักสูตรการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
- ๓.๒๓ หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- ๓.๒๔ หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น

หมายเหตุ

๑. หลักสูตรต่าง ๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น
๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ กำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการโดยใช้วิธี ดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การสอนงาน หรือการให้คำปรึกษา

๑.๓ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๔ การอบรม หรือการฝึกอบรม

๑.๕ การทัศนศึกษา หรือการดูงาน

๑.๖ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ นอกจากมีวิธีการดำเนินการ ตามข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม หรือฝึกอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

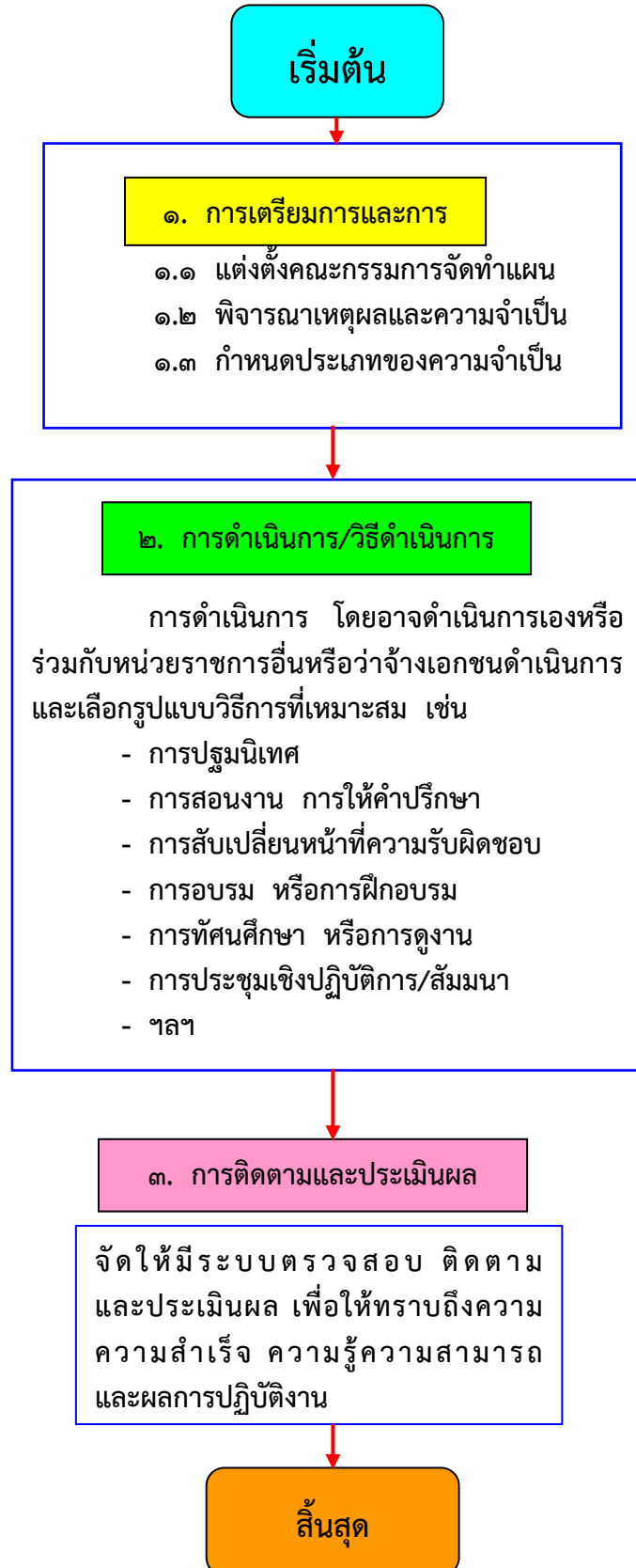
๓.๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓.๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๔. โครงการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล



ส่วนที่ ๕

รายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	๑. การพัฒนาด้านบุคลากร ๑.๑ ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการ ฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยใช้หลักสูตร ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม 	อบรม. จัดอบรม หรือ ฝึกอบรมเอง	ม.ค. - มี.ค. ของทุกปี	๑๕๐,๐๐๐	
	๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลตลอดเวลา	ส่งอบรม หรือฝึกอบรม กับหน่วยงานภายนอก	๑ ต.ค. - ๓๐ ก.ย. ของทุกปีงบประมาณ	๕๑๐,๐๐๐	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>๒. การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๒.๑ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม</p> <p>๒.๒ การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล</p> <p>๒.๓ การตรวจสอบและประเมินผลหลังจากประกาศ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๒.๔ มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง</p>	<p>บันทึกข้อความแจ้งประกาศ ให้ทุกส่วนราชการทราบ</p> <p>เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ให้ทุกส่วนราชการทราบ</p> <p>ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ และประเมินสมรรถนะ</p> <p>เชิญเข้าร่วมงานรัฐพิธี หรืองานราชพิธีต่าง ๆ</p> <p>ส่งเข้าอบรมหลักสูตร ระเบียบวินัยข้าราชการ</p>	<p>ต.ค. - ธ.ค. ต้นปีงบประมาณ ของทุกปี</p> <p>ม.ค. - มี.ค. ของทุกปี งบประมาณ</p> <p>เม.ย. และ ต.ค. ของทุกปีงบประมาณ</p> <p>ก.ค. - ธ.ค. ของทุกปี</p> <p>๑ ต.ค. - ๓๐ ก.ย. ของทุกปีงบประมาณ</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	๓. การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๓.๑ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอน ในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและสามารถ ให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๓.๒ ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส.	ปฏิบัติงานตามคำสั่ง มอบหมายงาน ปรับปรุง/ทำความสะอาด สถานที่ทำงาน และสถานที่บริการ	ม.ค. - ธ.ค. ของทุกปี ๑ ต.ค. - ๓๐ ก.ย. ของทุกปีงบประมาณ ไตรมาสละ ๑ ครั้ง	- -	

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณ หรือเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
 - ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
 - ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - ๑.๓ การศึกษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
 - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกององค์การบริหารส่วนตำบลทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
 - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ
 - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร่องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๖ การติดตามประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผล เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียรติ ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการทุกกอง | กรรมการ |
| ๓. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลเพื่อพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายองค์การบริหารส่วนตำบล

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียรติ สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด พนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ อยู่เสมอ