



แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์
อำเภอสคริน จังหวัดนครราชสีมา
โทร./โทรสาร ๐ ๗๓๗๐ ๙๘๘๖

www.gear.go.th

คำนำ

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

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

องค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	
หลักการและเหตุผลการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑
การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร	๒
ส่วนที่ ๒	
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๖
ส่วนที่ ๓	
หลักสูตรการพัฒนา	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 หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ 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. วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียรติ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง 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 ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาสเป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรโอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีย่อมต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์ 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 เข้ามาช่วยวิเคราะห์เพื่อให้ทราบว่าจะองค์การบริหารส่วนตำบลเกียรติมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร 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)

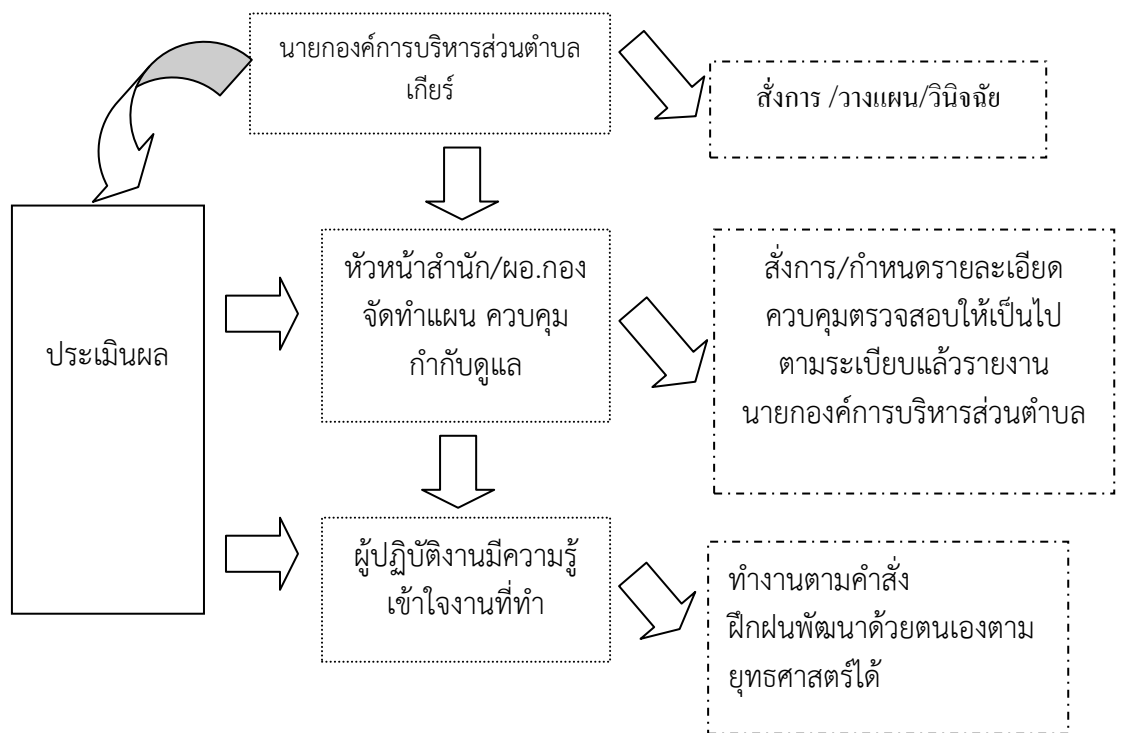
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเกียรติ มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ ฝนตกชุกตลอดปีเหมาะสำหรับอาชีพเกษตรกรรม เช่น ลองกอง เงาะ ทุเรียน ฯลฯ
๒. ประชาชนตำบลเกียรติมีถิ่นในหลักคำสอนทางศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม
๓. นโยบายรัฐบาล นโยบายสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และวิสัยทัศน์จังหวัดเอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่นระดับหนึ่ง
๔. นโยบายรัฐบาลและจังหวัดที่สนับสนุนการแก้ปัญหาความยากจน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

● อุปสรรค (THREAT)

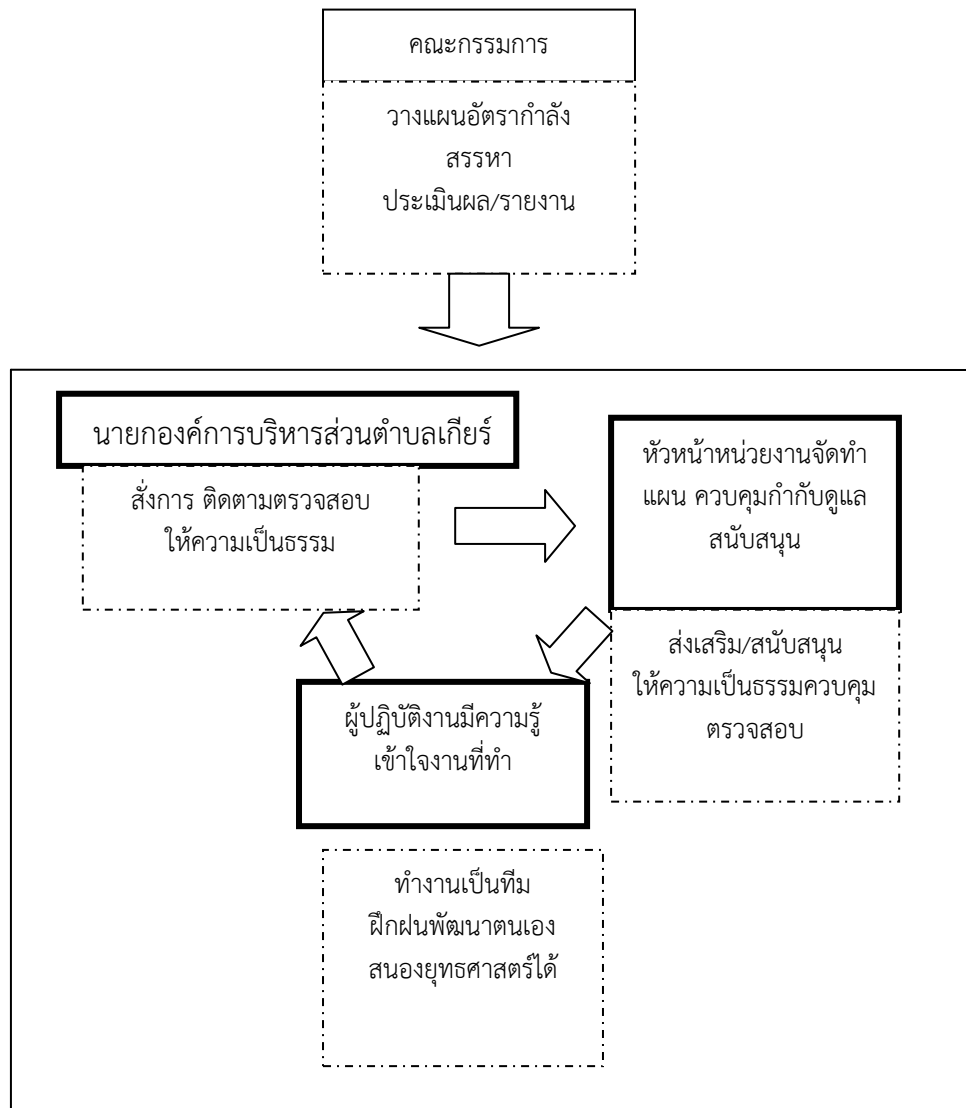
๑. การติดต่อสื่อสารภายในหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง
๒. ปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่ ส่งผลกระทบต่อปัญหาหลายด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ฯลฯ
๓. ราคาพืชผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๔. ค่าครองชีพแนวโน้มสูงขึ้น ทำให้ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอจากรายจ่าย
๕. ความผันผวนทางด้านสภาพเศรษฐกิจและการเมืองในระดับประเทศ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

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

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล



การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรทั้งสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๖ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียรติ จะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอริยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน 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

พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยว 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 ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม

หน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง 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 การประชุมพิเศษ

๑.๒ การสอนงาน หรือการให้คำปรึกษา

๑.๓ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๔ การอบรม หรือการฝึกอบรม

๑.๕ การทัศนศึกษา หรือการดูงาน

๑.๖ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบล 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

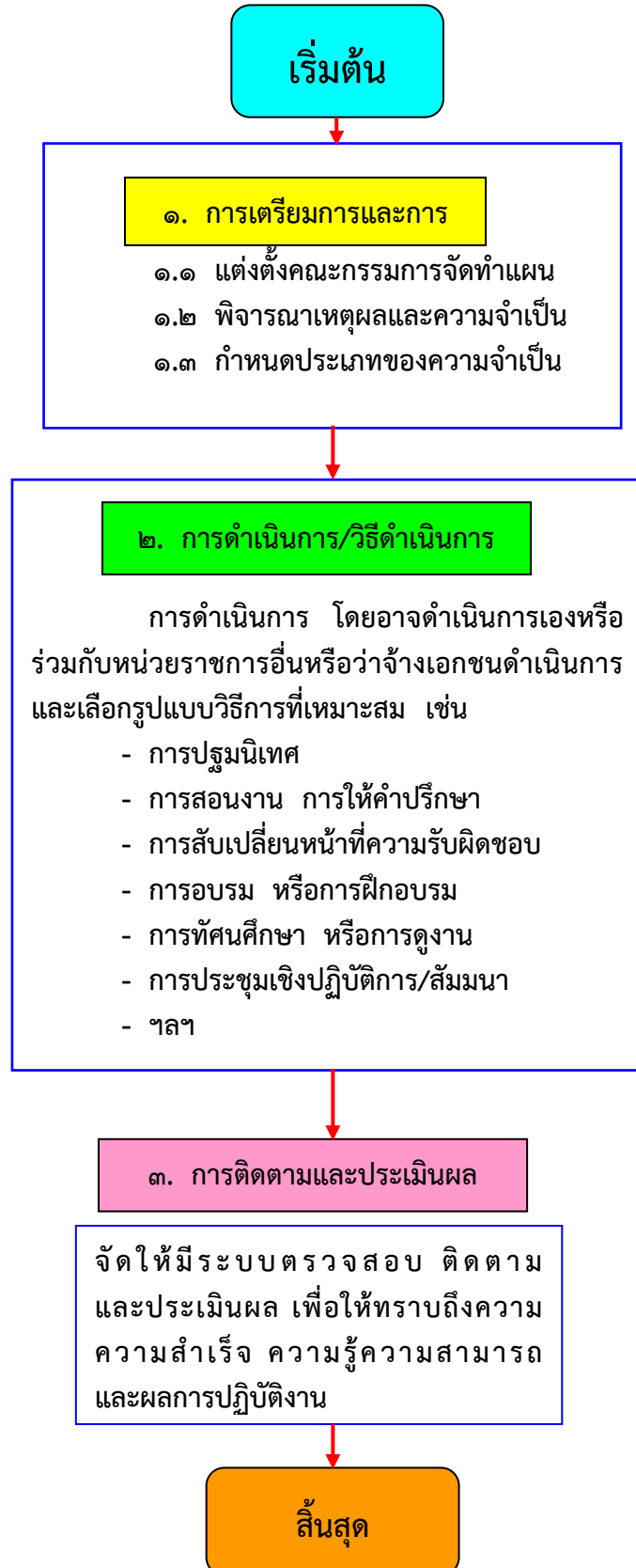
๓.๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

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 และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
 - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ
 - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - 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 ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ นโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด พนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ อยู่เสมอ

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์

ที่ ๒๒๐/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๒๖๙ และข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ ประกอบมาตรา ๑๑ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบให้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลใช้อำนาจนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเรื่องการบริหารงานบุคคล ตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ ๘๕/๒๕๕๗ ข้อที่ ๑๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณากำหนดจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมตามระเบียบและข้อกำหนด และเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายจิรวัดน์ ดำรงกุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์

ภาคผนวก ข

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน
ส่วนตำบล ๓ ปี

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖


ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์

.....

ผู้เข้าประชุม เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๓๐ น.

ที่	ชื่อ - สกุล	ทำหน้าที่	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายจิรวัดน์ ดำรงกุล	ประธานกรรมการ		
๒.	นางวรรณมา สิทธิเชาวนะ	กรรมการ		
๓.	นายวิรัตน์ นาคเพ็ง	กรรมการ		
๔.	นายกิตติพงษ์ แสงวรรณลอย	กรรมการ		
๕.	นางทิฆัมพร อินทการ	กรรมการและเลขานุการ		

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายจิรวัดน์ ดำรงกุล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ ปฏิบัติหน้าที่ นายองค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ เป็นประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมโดยมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งที่ประชุมทราบ

นายจิรวัดน์ ดำรงกุล
ประธานกรรมการ

แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ ที่ ๒๒๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบมาตรา ๑๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

นายจิรวัดน์ ดำรงกุล
ประธานกรรมการ

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคล ที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นจะต้องมีการพัฒนาครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

/๑. ด้าน...

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม

ขอมอบหมายให้กรรมการและเลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

นางพิมพ์พร อินทการ
กรรมการและเลขานุการ

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี นั้น จะต้องให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียรี่ยิ่ง มีการพัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่อง จึงร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พิจารณาและแก้ไขโครงการเพิ่มเติมเพื่อให้เหมาะสมกับองค์กรโดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ๓.๑ หลักสูตรนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓.๒ หลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓.๓ หลักสูตรเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓.๔ หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓.๕ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
- ๓.๖ หลักสูตรรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓.๗ หลักสูตรเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓.๘ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
- ๓.๙ หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓.๑๐ หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
- ๓.๑๑ หลักสูตรเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน
- ๓.๑๒ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
- ๓.๑๓ หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน/เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
- ๓.๑๔ หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
- ๓.๑๕ หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๓.๑๖ หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๓.๑๗ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
- ๓.๑๘ หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๑๙ หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
- ๓.๒๐ หลักสูตรนายช่างโยธา
- ๓.๒๑ หลักสูตรนักวิชาการศึกษา

/ ๓.๒๒ หลักสูตร...

- ๓.๒๒ หลักสูตรระเบียบและวินัยข้าราชการ
- ๓.๒๓ หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๓.๒๔ เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
- ๓.๒๕ หลักสูตรมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร
- ๓.๒๖ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๓.๒๗ หลักสูตรการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
- ๓.๒๘ หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- ๓.๒๙ หลักสูตรน้กบริหารงานการศึกษา
- ๓.๓๐ หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก

นายจิรวัฒน์ ดำรงกุล
ประธานกรรมการ

เสนอโครงการ ฯ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล
และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. โครงการศึกษาจริยธรรมและเข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนาทุกศาสนา
๒. ควรมีมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่
ให้กับบุคลากรในองค์กร โดยมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างดีเด่น
เป็นประจำปี โดยมีประกาศเกียรติคุณ หรือเงินหรือของรางวัล

นายวิรัตน์ นาคเพ็ช
กรรมการ

สำหรับในการให้การบริการแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการในเรื่องต่าง ๆ
ควรให้บริการด้วยความรวดเร็ว ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน
และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทันท่วงที รวมไปถึงโต๊ะทำงานและสถานที่โดยรอบ
ควรดูแล และรักษาทำความสะอาดให้เป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะช่วยสร้าง
บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนผู้มาติดต่อราชการอีกด้วย

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ ตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

นายจิรวัฒน์ ดำรงกุล
ประธานกรรมการ

เมื่อที่ประชุมได้เห็นชอบร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอมอบหมายให้เลขานุการ
แจ้งนักทรัพยากรบุคคลดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๒. นำเสนอร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส
พิจารณาให้ความเห็นชอบ

/๓. เมื่อได้รับ...

๓. เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ให้เสนอนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเกียร็ ลงนามประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และให้ทำบันทึกข้อความแจ้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทราบถึงการใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ดังกล่าวต่อไป

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



(นางทีฆัมพร อินทการ)
กรรมการและเลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายจิรวัดน์ ดำรงกุล)

ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

คำนำ

การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้านเท่าที่กำลังความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรจะทำได้ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี ฉบับนี้ สำหรับไว้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ โดยมีระยะเวลาของแผน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี และอาจจะมีการปรับปรุงให้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าหากได้ดำเนินการ ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลฉบับนี้ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์จะเป็นบุคคล ที่มีคุณภาพและเป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหาร ส่วนตำบลเกียร์ได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไว้ ณ โอกาสนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์

สารบัญ



เรื่อง

หน้า

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผลการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

1

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์

2

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

6

ส่วนที่ 3

หลักสูตรการพัฒนา

7

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

9

ส่วนที่ ๕

รายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนา

11

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

14

ส่วนที่ ๖

การติดตามประเมินผล

15

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วน
ตำบล 3 ปี

ภาคผนวก ข รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา
พนักงานส่วนตำบล

ภาคผนวก ค ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ส่วนที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

1.1 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
นราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2545
และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ ในส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วน
ตำบล ข้อ 258 - 295 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการ
พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบ
หมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก
และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ใน
ระบอบประชาธิปไตยโดยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทาง
ปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วน
ตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่กำหนด
เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึก
อบรมในห้วงอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้
หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติมให้
สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วน

ตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนามและอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

1.2 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ ในส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ 269 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ จึงได้เล็งเห็นความสำคัญ ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

2. วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียร

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายในโอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ใน ดัชนี

1.1 S มา จาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการ

1.2 W มา จาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ใน ดัชนี

2.1 O มา จาก Opportunities

หมายถึง โอกาสเป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรโอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายในผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์ จาก

2.2 T มา จาก Threats

หมายถึง อุปสรรคเป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้อย่างจริง

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. ๒๕6๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยวิเคราะห์เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเกียรมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับ ความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคาม ในการดำเนินการ ตามภารกิจตามหลัก SWOT ดังนี้

• **จุดแข็ง (STRENGTHS)**

๑. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมกับภารกิจหน่วยงาน
2. การบริหารจัดการยึดหลักการบริหารจัดการที่ดีและหลักธรรมาภิบาล

-3-

3. มีการแบ่งงาน มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
4. มีการจัดเก็บข้อมูลเป็นปัจจุบัน
5. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
6. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง
7. การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ
8. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้

• **จุดอ่อน (WEAKNESS)**

๑. ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลาทำให้ศึกษาไม่ครบถ้วนและขาดความชัดเจนเรื่องแนวทางการปฏิบัติ
๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลมีไม่เพียงพอกับความต้องการ

เพื่อจัดทำบริการสาธารณะประโยชน์แก่ประชาชน
๓. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ขาด
ความรู้ความชำนาญในงาน

ที่รับผิดชอบ

4. พนักงานส่วนตำบลมีการโอน (ย้าย) ทำให้ขาด
ความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

• โอกาส (OPPORTUNITY)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ มี
ทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ ฝนตกชุก

ตลอดปีเหมาะสำหรับอาชีพเกษตรกรรม

เช่น ลองกอง เงาะ ทุเรียน ฯลฯ

๒. ประชาชนตำบลเกียร์ยึดมั่นในหลักคำสอนทาง
ศาสนา ประเพณี

และวัฒนธรรม

๓. นโยบายรัฐบาล นโยบายสามจังหวัดชายแดนภาค
ใต้และวิสัยทัศน์จังหวัด

เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่นระดับหนึ่ง

๔. นโยบายรัฐบาลและจังหวัดที่สนับสนุนการแก้
ปัญหาความยากจน และแก้ปัญหา

ยาเสพติด

๕. อบต.เกียร์ มีทรัพยากรธรรมชาติจำนวนมากที่
สนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น

๖. ตำบลเกียร์มีเขตพื้นที่ติดกับอำเภอมีเส้นทาง
คมนาคมที่สะดวก และมีพื้นที่

เพียงพอต่อการขยายตัวของชุมชน

7. อบต.เกียร์ มีพื้นที่ใกล้กับประเทศเพื่อนบ้าน
ชายแดนไทย - มาเลเซีย

ซึ่งสนับสนุนโอกาสทางด้านเศรษฐกิจของ
ประชาชน

• อุปสรรค (THREAT)

๑. การติดต่อสื่อสารภายในหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง

๒. ปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่ ส่งผลกระ
ทบต่อปัญหาหลายด้าน

เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ความไม่
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ฯลฯ

๓. ราคาพืชผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๔. ค่าครองชีพแนวโน้มสูงขึ้น ทำให้ประชาชนมีราย
ได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย

5. ความผันผวนทางด้านสภาพเศรษฐกิจและการเมือง
ในระดับประเทศ
และส่วนภูมิภาคส่งผลการพัฒนาท้องถิ่น

-4-

6. ประชาชนขาดความร่วมมือ และไม่ให้ความสำคัญ
ต่อการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ

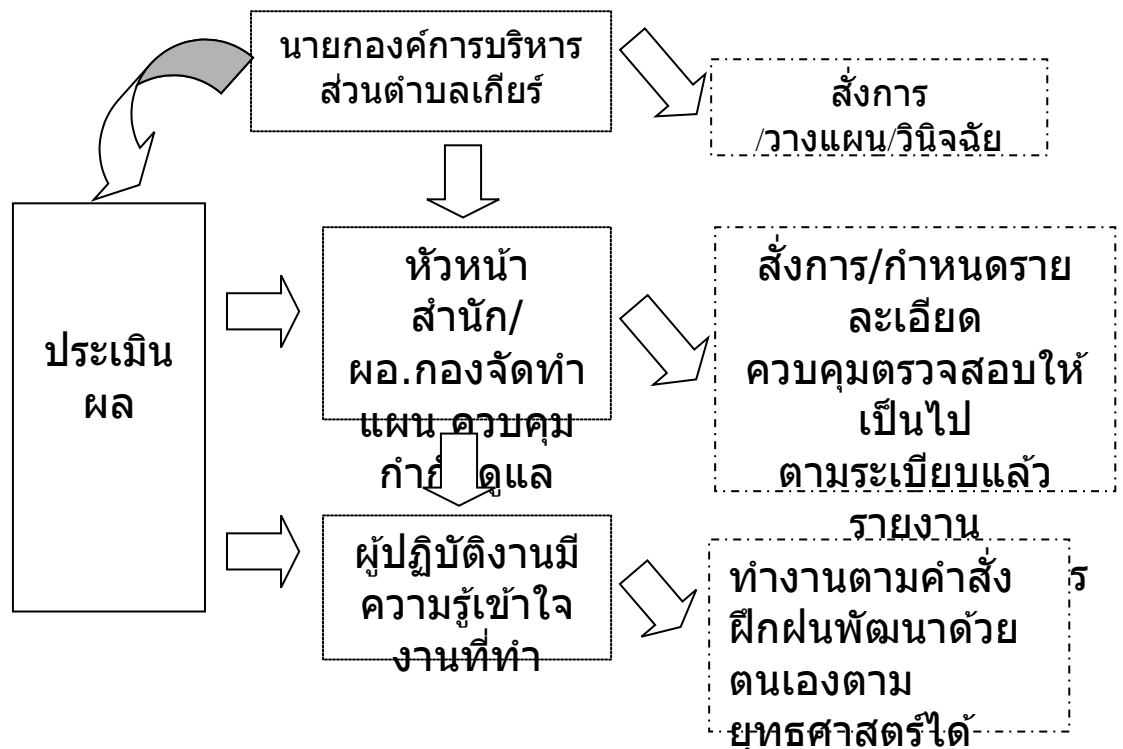
7. ปัญหายาเสพติดในพื้นที่

8. การขยายตัวของชุมชนและการเพิ่มขึ้นของจำนวน
ประชากรส่งผลให้ประชาชน

มีความต้องการในการบริการสาธารณะสุขเพิ่มขึ้น
ทำให้การบริการประชาชนได้ ไม่ครอบคลุมและทั่ว
ถึง

9. ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร

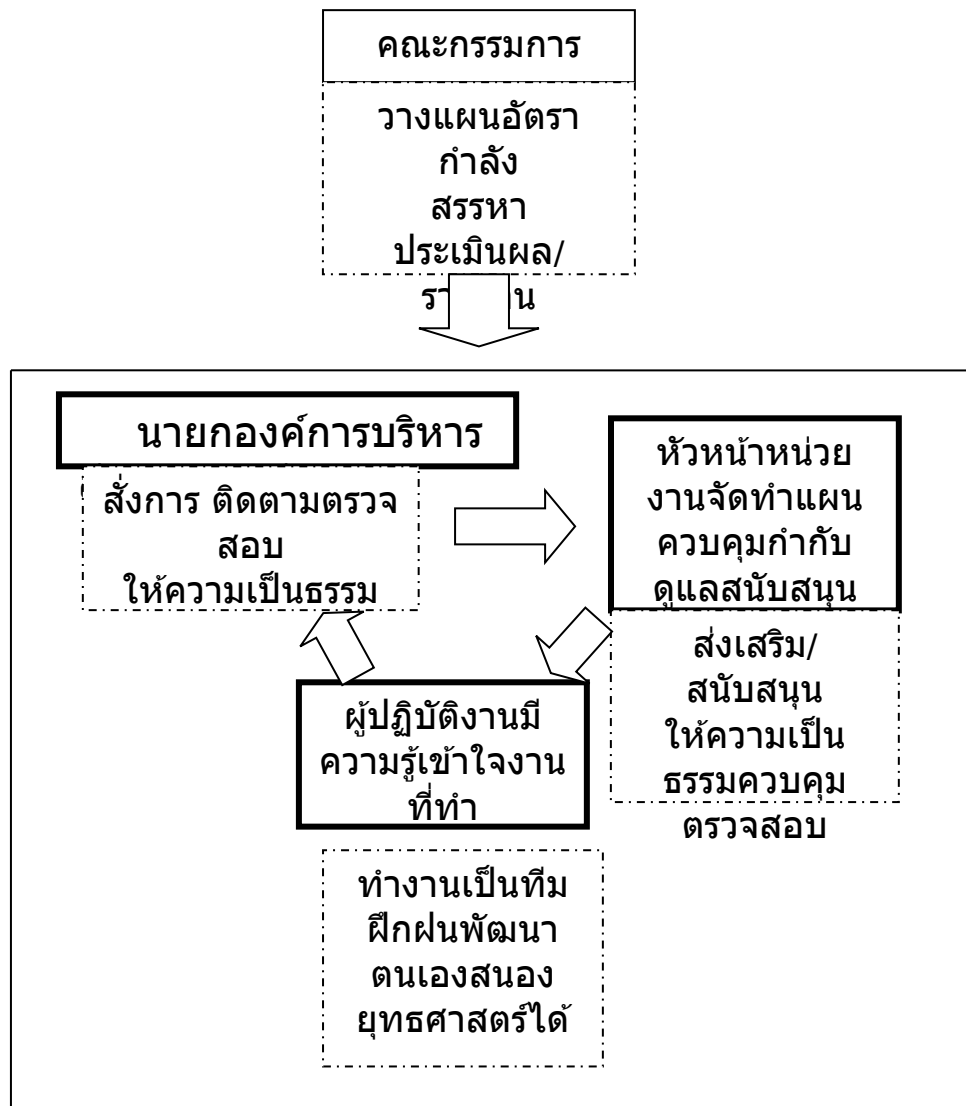
การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล



การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรทั้งสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้

บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง
 สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อน
 ระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง
 โครงสร้างการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล
 เกียรติ ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้

-5-



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖6 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เกียร์ จะต้องมีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มี ทัศนคติที่ดีให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

-6-

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

1. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑.1 เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์

1.2 เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์

1.3 เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

1.4 เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

1.4.1 ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

1.4.2 ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง

1.4.3 ด้านการบริหาร

1.4.4 ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

1.4.5 ด้านศีลธรรมคุณธรรม

2. เป้าหมายของการพัฒนา

2.1 พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติงาน

- 2.2 เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 2.3 เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม
- 2.4 เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น
- 2.5 เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

-7-

ส่วนที่ 3

หลักสูตรการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
เกียรติ แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่ง
หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

**๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ**

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.
๒๕๖๐

๑.๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร
ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง
ปัจจุบัน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. ๒๕6๒

๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น 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 พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ
ภา ก ค ร ฐ พ .ศ . 2560

๒.3 พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕62

๒.4 พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.5 พระราชบัญญัติขุดดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓

๒.6 ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง เช่น

๓.1 หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น

๓.2 หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป

๓.3 หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา

๓.4 หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง

๓.5 หลักสูตรนักบริหารงานช่าง

- ๓.6 หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓.7 หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
- ๓.8 หลักสูตรเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน

-8-

- ๓.9 หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
- ๓.10 หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน/เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

- ๓.๑ 1 หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๓.๑ 2 หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๓.๑ 3 หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
- ๓.๑ 4 หลักสูตรนายช่างโยธา
- ๓.15 หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
- ๓.16 หลักสูตรครู ผู้ดูแลเด็ก
- ๓.17 หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
- ๓.18 หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๓.19 เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
- ๓.20 หลักสูตรมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร
- ๓.๒1 หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๓.๒2 หลักสูตรการปฏิบัติตนตามประมวล

จริยธรรมของข้าราชการ

- ๓.๒3 หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและ

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

- ๓.24 หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา

สาธารณภัย เป็นต้น

หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่าง ๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น

และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ กำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการโดยใช้วิธี ดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ

1.2 การสอนงาน หรือการให้คำปรึกษา

๑.3 การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.4 การอบรม หรือการฝึกอบรม

1.5 การทัศนศึกษา หรือการดูงาน

๑.6 การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์เป็นผู้ดำเนินการ

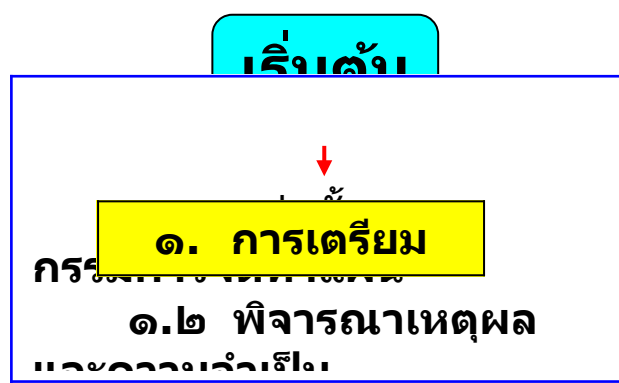
๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- ๓.๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖4 ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖3 ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖4
- ๓.๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖5 ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖4 ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖5
- ๓.๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖6 ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖5 ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖6

๔. โครงการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล



```
graph TD; A[๒. การดำเนินการ/วิธี] --> B[๓. การติดตามและ  
จัดให้มีระบบตรวจสอบ  
ติดตาม และ  
ประเมินผล เพื่อให้ทราบ  
ถึงความความสำเร็จ]; B --> C[สิ้นสุด];
```

๒. การดำเนินการ/วิธี

การดำเนินการ โดย
อาจดำเนินการเองหรือร่วมกับ
หน่วยราชการอื่นหรือว่าจ้าง
เอกชนดำเนินการและเลือกรูป
แบบวิธีการที่เหมาะสม เช่น

- การปฐมนิเทศ
- การสอนงาน การให้คำ
ปรึกษา
- การปรับเปลี่ยนหน้าที่ความ

๓. การติดตามและ

จัดให้มีระบบตรวจสอบ
ติดตาม และ
ประเมินผล เพื่อให้ทราบ
ถึงความความสำเร็จ

สิ้นสุด

ส่วนที่ ๕

รายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖ 4 - ๒๕๖ 6

องค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	1. การพัฒนาด้านบุคลากร	อบต. จัดอบรม หรือฝึกอบรมเอง	ม.ค. - มี.ค. ของทุกปี	150,000	
	๑.1 ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยใช้หลักสูตร ดังนี้ <ul style="list-style-type: none">- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ- การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง- ด้านการบริหาร- ด้านคุณธรรม จริยธรรม				
	1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน	ส่งอบรม หรือฝึกอบรม กับหน่วยงานภายนอก	1 ต.ค. - 30 ก.ย. ของทุกปีงบประมาณ	510,000	

	ส่วนต่ำตลอดเวลา				
--	-----------------	--	--	--	--

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>2. การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม 2.1 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒.2 การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล 2.3 การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐาน จริยธรรม 2.4 มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบ ต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง</p>	<p>บันทึกข้อความ แจ้งประกาศ ให้ทุกส่วนราชการ ทราบ</p> <p>เผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ ให้ทุกส่วนราชการ ทราบ</p> <p>ประเมินผลการ ปฏิบัติหน้าที่และ ประเมินสมรรถนะ</p> <p>เชิญเข้าร่วมงาน รัฐพิธี หรืองานราชพิธี ต่าง ๆ</p> <p>ส่งเข้าอบรม หลักสูตรระเบียบ</p>	<p>ต.ค. - ธ.ค. ต้น ปีงบประมาณ ของทุกปี</p> <p>ม.ค. - มี.ค. ของทุกปี งบประมาณ</p> <p>เม.ย. และ ต.ค. ของทุก ปีงบประมาณ</p> <p>ก.ค. - ธ.ค. ของทุกปี</p> <p>1 ต.ค. - 30 ก.ย. ของทุก ปีงบประมาณ</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>	

		วินัยข้าราชการ			
--	--	----------------	--	--	--

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	3. การพัฒนาด้านอื่น ๆ 3.1 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอน ในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๓.2 ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส.	ปฏิบัติงานตามคำสั่ง มอบหมายงาน ปรับปรุง/ทำความสะอาดสถานที่ ทำงาน และสถานที่บริการ	ม.ค. - ธ.ค. ของทุกปี 1 ต.ค. - 30 ก.ย. ของทุก ปีงบประมาณ ไตรมาสละ 1 ครั้ง	- -	

--	--	--	--	--	--

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณ หรือเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ

๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน

ร่วมงาน

๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบ หรือผิดศีลธรรม

๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร่องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมาย หรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๖ การติดตามประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลเพื่อพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผล เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ ประกอบด้วย

๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล
ประธานกรรมการ
๒. หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการทุกกอง
กรรมการ
๓. นักทรัพยากรบุคคล
กรรมการและเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลเพื่อพัฒนา
ของพนักงานส่วนตำบล กำหนดวิธี การติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการ
ดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผล การ
ติดตามประเมินผลต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบล

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะ
สมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหาร ส่วน

ตำบล ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตาม
กฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลบาง
ตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี
ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้
ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้
มากที่สุด พนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับ
สถานการณ์ อยู่เสมอ

ภาคผนวก ค

ประกาศการใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ และข้อ ๒๖๙ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ โดยจัดทำแผนให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลใช้อำนาจนายกององค์การบริหารส่วนตำบลในเรื่องการบริหารงานบุคคล ตามความข้อที่ ๑๑ แห่งประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ฉบับที่ ๘๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ จึงขอประกาศการใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายจิรวัดน์ ดำรงกุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ ปฏิบัติหน้าที่
นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์