



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาศักดิ์
อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

- ๑.๑ หลักการและเหตุผล
- ๑.๒ วัตถุประสงค์
- ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

- ๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.๒ การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
- ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร
- ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
- ๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร
- ๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

- ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา
- ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง
- ๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)
- ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)
- ๔.๓ ค่านิยม
- ๔.๔ เป้าประสงค์
- ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

- ๕.๑ ความรับผิดชอบ
- ๕.๒ การติดตามและประเมินผล
- ๕.๓ บทสรุป

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

จากการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้ส่วนราชการต้องกำหนดยุทธศาสตร์การทำงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จ และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบบูรณาการ เพื่อผลักดันยุทธศาสตร์ฯ ให้บังเกิดผลโดยเร็ว ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการบริหารส่วนตำบลจำปาหวาย จะต้องพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้มีสมรรถนะขีดความสามารถเพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ ความสามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของโลกยุคใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหวาย มีบทบาทเป็นผู้ให้บริการสาธารณะในเขตการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นระดับตำบล ในการดำเนินการดำเนินงานพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้บรรลุผลสูงสุดดังที่ตั้งไว้ จึงได้วางแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน ให้ส่วนราชการต่าง ๆ สามารถพัฒนาข้าราชการ/พนักงานในสังกัดอย่างเป็นระบบภายใต้เป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างที่ชัดเจน อีกทั้งเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงานในระบบราชการ การทำงานร่วมกันเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการปลดปล่อยพลังความคิดของข้าราชการในทุกระดับ ให้ร่วมกันพัฒนาและสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยเฉพาะการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กร และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของข้าราชการ/พนักงานแต่ละคน

ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ/พนักงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหวาย ให้มีสมรรถนะ ขีดความสามารถ และสามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขึ้น เช่น

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า "ให้มีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้าในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๑ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน

บุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) การพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๑ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) อำเภอ....จังหวัด....ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ระบุวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) แต่ละแห่ง เช่น

๑) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ระบุขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) แต่ละแห่งโดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ เช่น

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์วางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับว่าง หรือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณูปการ
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัด
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น)

ฯลฯ

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ ๒) แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๓) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง ๖) หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า

๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

ฯลฯ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดการศึกษา

๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) สนับสนุนสภาพัฒนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นอื่น

๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพัฒน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนท้องถิ่นอื่น

๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพัฒนและองค์กรปกครอง

๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นำภารกิจ ที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา).....พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

(๑) ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ฯลฯ

(๒) ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) สำรวจ ความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึง กรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการ ของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น เช่น

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

(ไม่จำเป็นต้องเหมือน)

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาศักดิ์ ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อการบริหารส่วนตำบล อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ ประกอบด้วยประเด็น ดังต่อไปนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths) การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร ได้แก่

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรมีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ประกอบด้วย

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ

ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

(๓) โอกาส (Opportunities) การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรมีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ประกอบด้วย

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่าง

ต่อเนื่อง

๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและการกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น]

(๔) อุปสรรค (Threats) การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรมีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์กร ประกอบด้วย

๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอต่อการนำไปพัฒนา

๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง การถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)...ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ประกอบด้วย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ดังนี้ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทาง เพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้ และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะ องค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการ สื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อม รับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ มาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทาง จริยธรรมการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนด วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) เช่น

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้ มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับ การทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ดี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้อง หรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ การสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๑ โดยคาดหวังว่าจะประยุกต์ใช้ใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัย ความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยน

บรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ "และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๑ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรร่วมกันเป็นกลุ่ม เน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้น ๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (Inowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว

โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาคำสั่งความรู้และคางไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปให้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการแก้ไขปัญหา และกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากร เพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง ที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากร มีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน

หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติ เป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงาน

ที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบค. และเมืองพัทยา) กำหนดการความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำและหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการ

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการงานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป

ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน

ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๒. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗., การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๔. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้

ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วน

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) เช่น

"ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐"

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรทัดฐานประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) เช่น

๑) พัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)

๔.๓ ค่านิยม

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) เช่น

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ก๊อปจากแผน)

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหวาย ได้วิเคราะห์การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์ส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ข้อมูลระดับการศึกษา ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น							
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา							
พนักงานจ้าง							
รวม							
คิดเป็นร้อยละ							

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหวายได้วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ประกอบด้วยข้อมูลสายงานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงาน สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๔) นักพัฒนาชุมชน ๖) นักประชาสัมพันธ์ ๗) นักป้องกันและ บรรเทา ๑ ๘) นักวิชาการเงินและ บัญชี ๙) นักวิชาการจัดเก็บ รายได้ ๑๐) นักวิชาการพัสดุ ๑๑) นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทา ๑ ๓) เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ๔) นายช่างโยธา ๕) เจ้าพนักงาน สาธารณสุข

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสาย ได้วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เคียงวัยสมควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยข้อมูลช่วงอายุจำแนกตามที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

[illegible]

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาศักดิ์ ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กร ประกอบด้วยข้อมูลปีที่เกษียณอายุราชการ มีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น				
๒	นักบริหารงานทั่วไป				
๓	นักบริหารงานการคลัง				
๔	นักบริหารงานช่าง				
๕	นักบริหารงานสาธารณสุข	-	-	-	-
๖	นักจัดการงานทั่วไป				
๗	นักวิชาการศึกษา				
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน				
๙	นักทรัพยากรบุคคล				
๑๐	นักพัฒนาชุมชน				
๑๑	นักจัดการงานทั่วไป				
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ				
๑๓	นักประชาสัมพันธ์				
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา ๑				
๑๕	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี				
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้				
๑๘	นักวิชาการพัสดุ				
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี				
๒๐	นายช่างโยธา				
๒๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข				
๒๒	ครู				
	รวม				

คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหวาย นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหวายได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหวายให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหวาย ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหวาย

กรกฎาคม ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

หลักการ

จากการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้ส่วนราชการต้องกำหนดยุทธศาสตร์การทำงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จ และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบบูรณาการ เพื่อผลักดันยุทธศาสตร์ฯ ให้บังเกิดผลโดยเร็ว ดังนั้น จึงจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสายจะต้องพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้มีสมรรถนะขีดความสามารถเพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ความสามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของโลกยุคใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสาย มีบทบาทเป็นผู้ให้บริการสาธารณะในเขตการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นระดับตำบล ในการดำเนินการดำเนินงานพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลไปในทิศทางเดียวกันเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้บรรลุผลสูงสุดดังที่ตั้งไว้ จึงได้วางแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน ให้ส่วนราชการต่าง ๆ สามารถพัฒนาข้าราชการ/พนักงานในสังกัดอย่างเป็นระบบภายใต้เป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างที่ชัดเจน อีกทั้งเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงานในระบบราชการ การทำงานร่วมกันเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการปลดปล่อยพลังความคิดของข้าราชการในทุกกระดับ ให้ร่วมกันพัฒนาและสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยเฉพาะการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กร และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของข้าราชการ/พนักงานแต่ละคน

ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ/พนักงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสาย ให้มีสมรรถนะ ขีดความสามารถ และสามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ

ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์

๑. ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง มีสมรรถนะและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ โดยยึดหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ทุกส่วนราชการในองค์กรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร/ของรัฐ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรตามขีดสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อรับรองการบริหารภาครัฐแนวใหม่

มาตรการที่ ๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการเพื่อรองรับวัฒนธรรมใหม่ โดยยึดประชาชน/ผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมในการปฏิบัติงานเชิงรุก และเน้นผลสัมฤทธิ์

เป้าหมาย ทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติราชการได้รับมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาของแต่ละส่วนราชการ ตามมาตรการปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ

/ตัวชี้วัด ...

- ๒ -

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของหน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ๑๐๐% ภายในปี ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

๒. หน่วยงานมีผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐, ๙๐ และ ๑๐๐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ ตามลำดับ

มาตรการที่ ๒ สร้างเสริมสมรรถนะให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ข้าราชการทุกคน ทุกระดับได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนของหน่วยงาน

เป้าหมาย ข้าราชการ/พนักงานทุกคน ทุกระดับที่ปฏิบัติราชการได้รับมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการ ตามมาตรการปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัด หน่วยงานมีผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐, ๙๐ และ ๑๐๐ ตามแผนการพัฒนากำหนดไว้ในปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ ตามลำดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

มาตรการที่ ๑ พัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกภารกิจของหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลครอบคลุมตามภารกิจ

เป้าหมาย ทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตัวชี้วัด ร้อยละของส่วนราชการมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมตามภารกิจภายในปี ๒๕๖๘

มาตรการที่ ๒ ส่งเสริมให้ใช้ระบบ IT ในการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลายรูปแบบสำหรับการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวชี้วัด ร้อยละของส่วนราชการมีฐานข้อมูลด้านบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัยอยู่เสมอ และนำมาใช้งานได้จริง

มาตรการที่ ๓ ส่งเสริมให้มีการประเมินบุคลากร เพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้มีระบบการควบคุมกำกับและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย ทุกหน่วยงานในสังกัดได้รับมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการตามมาตรการปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัด ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการมีการควบคุม กำกับ และประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในปี ๒๕๖๓

/ มาตรการที่ ๔ ...

- ๓ -

มาตรการที่ ๔ สร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือและมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างองค์กร

เป้าหมาย หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดได้รับมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการตามมาตรการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด ร้อยละของส่วนราชการที่เข้าร่วมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิต และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มาตรการที่ ๑ ส่งเสริมให้สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

เป้าหมาย ทุกส่วนราชการ

ตัวชี้วัด ๑. ระดับความพึงพอใจของข้าราชการ/พนักงานต่อสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กร

๒. ร้อยละของส่วนราชการมีโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างสมานฉันท์ในทุกระดับระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการ/ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการ/พนักงานผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน (ฉ.๗ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อพัฒนา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนด ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้าน การบริหารและด้านคุณธรรม ทั้งนี้ แผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย จึงได้จัดทำ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงาน จ้างได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

๒. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ถือเป็นแนวทางปฏิบัติตนเพื่อ เป็นพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างที่ดี

๓. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

๔. เพื่อเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๓. เป้าหมายการพัฒนา

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสาย ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้เข้าใจบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ในแต่ละตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายตลอดจนเพื่อพัฒนาขีดความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ในด้านการปฏิบัติการ ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรได้รับความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน และนโยบายด้านต่าง ๆ ส่วนด้านการบริหารและการบริการประชาชนนั้น ทำให้มีการมอบหมายงาน และมีการประสานงานที่ดี ซึ่งส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และในด้านคุณธรรมจริยธรรมก็ถือเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร อันจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสาย

ที่	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง / ประเภทพนักงาน	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู ฯ			
๑	นักบริหารงาน อบต.	๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	
	พนักงานส่วนตำบลสำนักปลัด (๐๑)			
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๓๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	
๕	นักวิชาการศึกษา	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	
๖	นักพัฒนาชุมชน	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	
๘	นักประชาสัมพันธ์	๓๓-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	๑	

๙	นักป้องกันและบรรเทา ฯ	๓๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	๑	
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา ฯ	๓๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	
	พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักปลัด			
๑๒	ครู	๓๓-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๓๓-๒๓๔ ๓๓-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๔๕-๒๔๗	๒ ๓	
	พนักงานส่วนตำบลกองคลัง (๐๔)			
๑๓	นักบริหารงานการคลัง	๓๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๓๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	๓๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	๑	

- ๖ -

ที่	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง / ประเภทพนักงาน	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบลกองช่าง (๐๕)			
๑๘	นักบริหารงานช่าง	๓๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	
๑๙	นายช่างโยธา	๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	
	นายช่างโยธา	๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	๑	
	พนักงานส่วนตำบลกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (๐๖)			
๒๐	นักบริหารงานสาธารณสุข	๓๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	
๒๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๓๓-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	๑	
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๓-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	๑	
	พนักงานจ้าง			
	พนักงานจ้างสำนักงานปลัด			
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป	๕	
๒๕	คนสวน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	
๒๖	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	
๒๗	นักการภารโรง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	
๒๘	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๔	
๒๙	พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	
	พนักงานจ้างกองคลัง			
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	
๓๑	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	
	พนักงานจ้างกองช่าง			

๓๒	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	

- ๗ -

๔. หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาศักดิ์ ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ การพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หรือมีผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ระยะเวลาที่กำหนดไว้
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๕. วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณในการดำเนินการ

วิธีการพัฒนา

โดยการให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นผู้ดำเนินการ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเองหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม และสอดคล้องตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่ได้วางไว้ในแต่ละด้าน ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม
๓. การศึกษา หรือดูงาน
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
๖. การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมประมวลความรู้

- ๘ -

ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณในการดำเนินการ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ		
				ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	พัฒนาพนักงานเจ้าหน้าที่ใหม่	ปฐมนิเทศ	๕,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - มี.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - มี.ย.๖๘	ต.ค.๖๘-มี.ย.๖๙
๒	หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับงานการเงินและบัญชี	อบรม	๖,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๓	หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับการจัดเก็บเอกสารในสำนักงาน	อบรม	๖,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๔	หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดทำแผน	อบรม	๖,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๕	หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับงานงานพัสดุ	อบรม	๖,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๖	หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับการคำนวณและการออกแบบงานก่อสร้าง	อบรม	๗,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๗	โครงการอบรมและศึกษาดูงานของผู้บริหารท้องถิ่น/พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง	อบรม/ศึกษาดูงาน	๓๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๘	ประชุมประจำเดือนพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู/พนักงานจ้าง	ประชุม	-	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๙	อบรมหลักสูตร ตามสายงานนักบริหารงาน อบต.	อบรม	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๑๐	อบรมหลักสูตร ตามสายงานนักบริหารงานทั่วไป	อบรม	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙

๑๑	อบรมหลักสูตร ตามสายงาน นักบริหารงานการคลัง	อบรม	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๑๒	อบรมหลักสูตร ตามสายงาน นักบริหารงานช่าง	อบรม	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๑๓	อบรมหลักสูตร ตามสายงาน นักบริหารงานสาธารณสุข	อบรม	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๑๔	อบรมหลักสูตรการใช้คอมพิวเตอร์ สำหรับพนักงานสายงานผู้บริหาร	อบรม	๒๓,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๑๕	อบรมหลักสูตร สำหรับเจ้าหน้าที่ ข้อมูลสารสนเทศ ฯ	อบรม	๒๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๑๖	นักวิเคราะห์นโยบาย ฯ	อบรม	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙

- ๙ -

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ		
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๔๖
๑๗	นักวิชาการศึกษา	อบรม	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๑๘	นักทรัพยากรบุคคล	อบรม	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๑๙	นักพัฒนาชุมชน	อบรม	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ	อบรม	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๒๑	นักประชาสัมพันธ์	อบรม	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๒๒	นักป้องกันและบรรเทา ฯ	อบรม	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๒๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา ฯ	อบรม	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๒๔	นักจัดการงานทั่วไป	อบรม	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	อบรม	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๒๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	อบรม	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๒๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	อบรม	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๒๘	นักวิชาการพัสดุ	อบรม	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๒๙	นายช่างโยธา	อบรม	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๓๐	นายช่างโยธา	อบรม	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๓๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	อบรม	๑๘,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๓๒	เจ้าพนักงานธุรการ	อบรม	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๓๓	ครู	อบรม	๑๕๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	ปฐมนิเทศ/ อบรม	๒๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๓๕	พนักงานดับเพลิง	ปฐมนิเทศ/ อบรม	๑๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก	ปฐมนิเทศ/ อบรม	๑๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๓๗	คนสวน	ปฐมนิเทศ/ อบรม	๑๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๓๘	พนักงานขับรถยนต์	ปฐมนิเทศ/ อบรม	๑๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙

		อบรม				
๓๙	นักการภารโรง	ปฐมนิเทศ/ อบรม	๑๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๔๐	คนงานทั่วไป	ปฐมนิเทศ/ อบรม	๑๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ปฐมนิเทศ/ อบรม	๑๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	ปฐมนิเทศ/ อบรม	๑๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปฐมนิเทศ/ อบรม	๑๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๔๔	อบรมหลักสูตร สำหรับเจ้าหน้าที่ ข้อมูลสารสนเทศ	อบรม	๒๐,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
	อบรมโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม/การบริหารงานบุคคล/การ ป้องกันการทุจริตในองค์กร	อบรม	๑๕,๐๐๐	ต.ค.๖๖ - ก.ย.๖๗	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙

-๑๐-

การติดตามและประเมินผลการการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาศักดิ์ ได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

- ๑) ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว
- ๒) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภาคผนวก

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสาย
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสาย

(สำเนา)



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย

ที่ ๓๖๐ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

เพื่อให้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล จำป่าหวาย มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง ตามความจำเป็นและความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งสายงานต่าง ๆ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข | คณะกรรมการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการดำเนินการจัดทำรวมถึงพิจารณา แก้ไขปรับปรุงแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี มีอำนาจหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยาดังกล่าว

ในหมวดที่ว่าด้วยเรื่องคณะกรรมการพัฒนาการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำป่าหวาย ใน
การศึกษา วิเคราะห์ สรุปผลความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง สายงานต่าง ๆ
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

สัจพจน์ บุญเมือง

(นายสัจพจน์ บุญเมือง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย

(สำเนา)

รายงานการประชุม

คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล

จำป่าหวาย อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๐

วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐

ณ ห้องประชุมที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย

.....

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายอิสสระ อีธรรมปัญญา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	อิสสระ อีธรรมปัญญา
๒	นายสมพงษ์ ศิริกัน	ผู้อำนวยการกองช่าง	สมพงษ์ ศิริกัน
๓	นางพรอารีย์ เสมอเชื้อ	ผู้อำนวยการกองคลัง	พรอารีย์ เสมอเชื้อ
๔	นางวิวาท วงศ์ชัย	หัวหน้าสำนักปลัด ฯ	วิวาท วงศ์ชัย
๕	นางปติตตา ทองสกลรัชต์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ	ปติตตา ทองสกลรัชต์
๖	นายไพโรสน ยอดบุญมา	นักทรัพยากรบุคคล	ไพโรสน ยอดบุญมา

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

นายอิสสระ อีธรรมปัญญา

เมื่อที่ประชุมพร้อม ประธานคณะทำงานปรับปรุงแผนพัฒนาพนักงานส่วน
ตำบล ๓ ปี อบต.จำป่าหวาย ได้กล่าวเปิดการประชุมโดยดำเนินการประชุมตาม
ระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ประธาน ฯ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายได้ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๖๐) ซึ่งได้ล่วงพ้นระยะเวลาการใช้แผนมาแล้วเป็นระยะเวลาหนึ่ง โดยข้อเท็จจริงแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ต้องมีการทบทวนความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสายงานต่าง ๆ หรือประเภทต่าง ๆ เพื่อให้แผนมีความเหมาะสมถูกต้องและเป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนากำลังคนให้แก่องค์กรได้อย่าง

- ๒ -

แท้จริง มีข้อแนะนำในข้อคิดเห็นต่าง ๆ จากบทวิเคราะห์ในเรื่องของความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ของบุคลากรตามลักษณะงานที่มีอยู่ การศึกษาอบรมที่ผ่านมา และแนวโน้มที่เกี่ยวข้อง จากบทวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับคนในแต่ละสายงาน ประกอบด้วย เทคนิค swot และอื่น ๆ เป็นต้น ในการจัดทำหรือปรับปรุงแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ได้จัดทำร่างฉบับปรับปรุงซึ่งมีการปรับเปลี่ยนโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรที่ได้จากผลการวิเคราะห์แล้ว จึงสรุปแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปีฉบับปรับปรุง เพื่อให้คณะกรรมการช่วยกันพิจารณา รายละเอียดเป็นดังนี้ (ตามเอกสารแสดงเนื้อหาแนบท้ายวาระการประชุม)

ส่วนที่ ๑ หลักการ

ส่วนที่ ๒ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์

ส่วนที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนากุศลกรตามขีดสมรรถนะที่ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการพัฒนายุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่าง

ชีวิตกับการทำงาน

ส่วนที่ ๕ หลักการและเหตุผล

ส่วนที่ ๖ วัตถุประสงค์

ส่วนที่ ๗ เป้าหมายการพัฒนา

ส่วนที่ ๘ หลักสูตรการพัฒนา

ที่ประชุม

มีมติให้ทบทวนเนื้อหาในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ในส่วนของการกำหนดแนวทางปฏิบัติ หรือ กิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ตามแนวทางของ บทสรุปในการวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการของการพัฒนากุศลกรที่แท้จริง เพื่อให้มีรายละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตามรายละเอียดเอกสารเพิ่มเติมเนื้อหาการแก้ไขปรับปรุงแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปีฉบับใหม่ที่ระบุหลักสูตรต่าง ๆ ที่จะมีการพัฒนาสำหรับบุคลากร ที่แจกคณะทำงานทุกท่านแล้ว

นางวิภา

ขอให้ทุกท่านได้พิจารณาเนื้อหาที่ได้นำเสนอให้มีการปรับปรุงตามให้ผู้ช่วยเหลือฯ ได้แจกให้ทุกท่านแล้ว หากคณะทำงานเห็นชอบ ก็จะขอมติที่ประชุมเพื่อให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงเนื้อหาสาระของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปีฉบับ

ใหม่ต่อไปให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย และนโยบายในด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของรัฐ

-๓-

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบตามเนื้อหาที่เสนอให้มีการปรับปรุง

ประธาน ฯ

เมื่อที่ประชุมเห็นชอบตามเนื้อหาของการปรับปรุงแผนดังกล่าวแล้ว หากมีท่านใดที่ยังมีข้อสงสัย หรือมีข้อเสนอ เพิ่มเติมอีกเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ที่อาจเสนอให้มีการปรับปรุง เนื้อหาของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ให้มีความเหมาะสม หรือสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก็ให้เสนอต่อที่ประชุมมาได้ หากไม่มีคณะทำงานท่านใดที่มีข้อสงสัย หรือข้อเสนอเพิ่มเติมแล้วก็ขอปิดการประชุมในวันนี้ และขอขอบคุณ คณะทำงานทุกท่านที่ได้มาร่วมพิจารณาปรึกษาหารือในเรื่องดังกล่าว

ปิดการประชุม เวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

ไพโรจน์ ยอดบุญมา

(นายไพโรจน์ ยอดบุญมา)

เลขานุการคณะทำงานปรับปรุงแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

อิสสระ ธีรธรรมปัญญา

(นายอิสสระ ธีรธรรมปัญญา)

ประธานคณะทำงานปรับปรุงแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(สำเนา)



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย

เรื่อง การใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
จำป่าหวาย (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๑

.....

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปีฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ สำหรับเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งได้ล่วงพ้นการใช้แผนดังกล่าวมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง แล้ว นั้น

เนื่องจากตามข้อเท็จจริงในสภาวะการณ์ของการศึกษา ระบบการทำงาน เทคโนโลยี และองค์ประกอบแวดล้อมอื่น ๆ ที่คงอยู่หรือเปลี่ยนแปลงไป ในองค์กรภายนอกองค์กร ส่งผลทำให้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี หรือที่เรียกว่าแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่มีการคาดการณ์ความจำเป็นและความต้องการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งสายงานต่าง ๆ มีความคาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายจึงได้มีการพัฒนาปรับปรุงเนื้อหาของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี โดยแก้ไขปรับปรุง เป็นฉบับที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๕

เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายมีความเหมาะสม ถูกต้องและสอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ฉบับใหม่ รายละเอียดตามเอกสารท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

สัจจพจน์ บุญเมือง

(นายสัจจพจน์ บุญเมือง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย

รายงานการประชุม
คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล
จำป่าหวาย อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา
ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๐
วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐
ณ ห้องประชุมที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย

.....

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายอิสสระ อีธรรมปัญญา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๒	นายสมพงษ์ ศิริกัน	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๓	นางพรอารีย์ เสมอเชื้อ	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๔	นางวิวิทย์ วงศ์ชัย	หัวหน้าสำนักปลัด ฯ	
๕	นางปัทมา ทองสกลรัตน์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ	
๖	นายไพโรจน์ ยอดบุญมา	นักทรัพยากรบุคคล	