

แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลเกว๋น
อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอก คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอก ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลาเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๖ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการรวมทั้งได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการเมืองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอก

ตุลาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	
หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒	
วัตถุประสงค์	๒
ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
เป้าหมายการพัฒนา	๑๒
ส่วนที่ ๓	
หลักสูตรการพัฒนา	๑๓
ส่วนที่ ๔	
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๔
ส่วนที่ ๕	
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๕
ผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนา	๑๔
ส่วนที่ ๖	
การติดตามและประเมินผล	๑๕
ภาคผนวก	
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล	
รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล	

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

ส่วนที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลาเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๔๖ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริการราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ใช้แนวทางตามพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการ การพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

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

๑.๓ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลาเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๔๖ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยมีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ๑๐ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร
๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. ด้านการย้าย การโอน
๔. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทน
๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๖. ด้านการเลื่อนระดับตำแหน่ง
๗. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๘. ด้านการบริหาร
๙. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๑๐. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๑.๔ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ มาไว้ ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

ส่วนที่ ๒

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเกาะรอ ได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด

เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร และเพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ให้มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ มีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ

**“ทันสมัย ร่วมใจประสาน
บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม”**

ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓ (๑) การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน...ทั้งนี้ ใน การปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบต. เกษรอ ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกษรอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนาคนองค์การบริหารส่วนตำบลเกษรอ มีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ อบต. เกษรอ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด อบต. เกษรอ มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สู่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดนโยบายให้พนักงาน อบต. ได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุนการศึกษา
๔. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
๕. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน

๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
๖. อบรมให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

อุปสรรค (Threat : T)

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

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

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

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

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

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน

๒.ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน

๓.ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลเกะรอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการ หน่วยงานต่างๆในสังกัด อบต.เกะรอ
- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.เกะรอ
- ๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

- ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)
- ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

- ๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน
- ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร -การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.เกะรอ -การจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	-จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.เกะรอ -จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	-จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต.เกะรอ -จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี
๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการ หน่วยงานต่างๆ ในสังกัด อบต.เกะรอ -การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด -การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร -การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร	-หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด อบต.เกะรอจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดปีงบประมาณ ๒๕๖๙ แล้วเสร็จ	-ส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัด อบต.เกะรอจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด -ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นใน

<p>-การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร อบต. เกะรอก</p>	<p>-ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น(Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</p> <p>-มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน</p> <p>-มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘</p> <p>-มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ อบต.เกะรอก</p>	<p>การพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด</p> <p>-จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p> <p>-ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</p>
<p>๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร</p> <p>- มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด</p> <p>- การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด</p> <p>- การดำเนินการทางวินัย</p> <p>- การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัดที่มีอัตราตำแหน่งว่าง</p>	<p>-มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ</p> <p>-มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด</p> <p>- มีการดำเนินการทางวินัย</p> <p>- มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัดที่มีอัตราตำแหน่งว่าง</p>	<p>-งานบุคลากรจัดทำข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</p> <p>-การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ ในสังกัดให้หัวหน้าส่วนราชการแสดงข้อคิดเห็นประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน</p> <p>- นายก อบต.สามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด</p> <p>- ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัดที่มีอัตราตำแหน่งว่าง</p>
<p>๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ</p> <p>- การจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ</p> <p>- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศ</p>	<p>- มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ</p> <p>- มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในประเทศ</p>	<p>- มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อเพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job)</p> <p>- ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กรโดยการสนับสนุนทุนของ อบต., ทุนส่วนตัว</p> <p>- มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอก หรือโครงการอบรมดูงานของ อบต.</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากร ตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)</p> <p>- แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)</p>	<p>- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง</p> <p>- มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ</p>	<p>- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัด</p> <p>- ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน</p>	<p>- มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์</p>	<p>- จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาจังหวัด ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>
<p>๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด</p> <p>- โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต. เกษร</p> <p>- โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างอบต. เกษร และองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน</p>	<p>- มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต. เกษร</p> <p>- มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต. เกษร</p>	<p>- สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต. เกษร เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ</p> <p>- จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต. เกษร เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร</p>

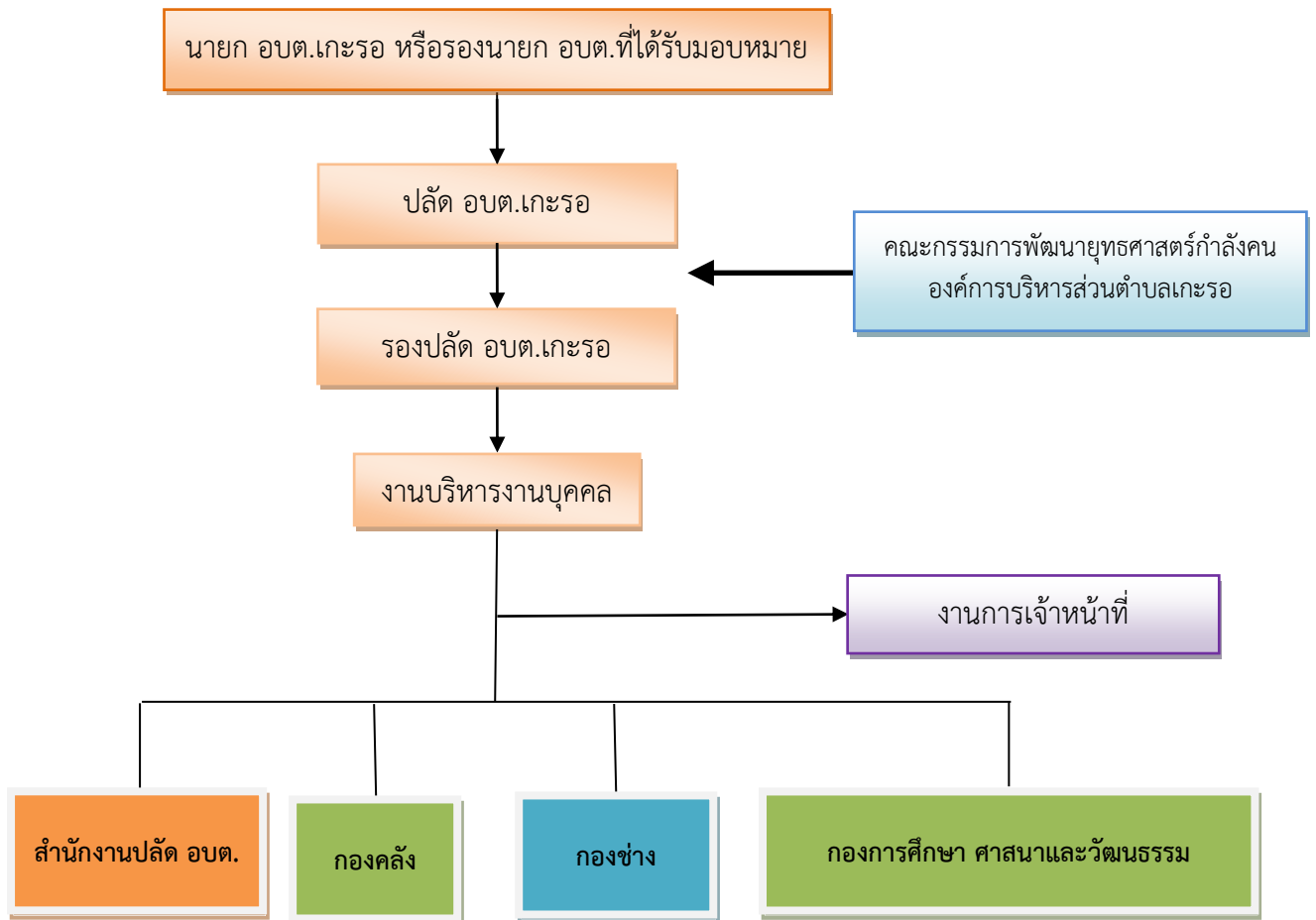
การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเกษร ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่อย่างน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

๑. การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกษร จะดำเนินการดังนี้

๑.๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่ วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลเกษร โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๑.๑



รูปที่ ๑.๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

ความหมาย

- สายการบังคับบัญชาโดยตรง
- ↔ การประสานงาน
- ← Flow ของการรายงาน

๑. ให้คณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงาน ต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลเกษร และผู้บริหาร ระดับสูง เป็นประจำทุก ๓ เดือน

๒. เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกษร ดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้อง ดำเนินการต่อไป

๓. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เกษร ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

๔. สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำ แผนไปสู่การปฏิบัติ

๒. การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๒.๑ กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผน แม่บทฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกษร โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

๒.๑.๑ ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละ ยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)

๒.๑.๒ ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ

๓. เป้าหมายการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเกษร เข้าใจ แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ

เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วน ตำบลเกษร มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกษร มีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลด ปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม

เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ ความสามารถด้านการบริหารให้แก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลเกษร

ส่วนที่ ๓

๓. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลาเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๔๖

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเหลือบุคคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ส่วนที่ ๔

๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๑. วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกษตร

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครสวรรค์ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อย เดือนละ ๑ ครั้ง ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ตามตารางแนบท้าย

แผนการบริหารบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.	การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร	เป็นไปตามระเบียบ ถูกต้องเป็นธรรม	รายงานตำแหน่งว่าง เพื่อดำเนินการสรรหา -รับโอน(ย้าย) -สอบแข่งขัน/คัดเลือก	ไม่ใช้	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๑ กันยายน ๒๕๖๙	
๒.	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เป็นไปตามระเบียบ ถูกต้องเป็นธรรม	ออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง รายงาน ก.อบต.จ.ยะลา	ไม่ใช้	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๑ กันยายน ๒๕๖๙	
๓.	การย้าย การโอน	เป็นไปตามระเบียบ ถูกต้องเป็นธรรม	ประชาสัมพันธ์การรับโอน(ย้าย)	ไม่ใช้	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๑ กันยายน ๒๕๖๙	
๔.	การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทน	เป็นไปตามระเบียบ ถูกต้องเป็นธรรม	- การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	ไม่ใช้	๑ เมษายน ๒๕๖๘ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	
๕.	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	เป็นไปตามระเบียบ ถูกต้องเป็นธรรม	- การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	ไม่ใช้	๑ เมษายน ๒๕๖๙ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	
๖.	การเลื่อนระดับตำแหน่ง	เป็นไปตามระเบียบ ถูกต้องเป็นธรรม	- การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - การประเมิน - ประสานแต่งตั้งกรรมการประเมิน	ไม่ใช้	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๑ กันยายน ๒๕๖๙	
๗.	การต่อสัญญาจ้าง	เป็นไปตามระเบียบ ถูกต้องเป็นธรรม	รายงาน ก.อบต.จ.ยะลา เพื่อต่อสัญญา	ไม่ใช้	กันยายน ๒๕๖๙	

โครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล(การฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล)

ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ได้ตั้งงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี รายละเอียดต่อไปนี้

๑. สำนักปลัด

๑.๑ ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าบริการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ต่าง ๆ ตั้งไว้เป็นเงิน ๑๘๐,๐๐๐.-บาท

๑.๒ ประเภทรายจ่ายที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้า ลักษณะรายจ่ายอื่น ๆ แยกเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางราชการ ตั้งไว้เป็นเงิน ๒๒๐,๐๐๐.-บาท

๑.๓ ประเภทรายจ่ายที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้า ลักษณะรายจ่ายอื่น ๆ แยกเป็นค่าใช้จ่ายโครงการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตั้งไว้ เป็นเงิน ๓๐๐,๐๐๐.-บาท

๒. ส่วนการคลัง

๒.๑ ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายประเภทอื่นๆ แยกเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางราชการ ตั้งไว้เป็นเงิน ๑๑๐,๐๐๐.-บาท

๒.๒ ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าบริการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ต่าง ๆ ตั้งไว้เป็นเงิน ๑๓๐,๐๐๐.-บาท

๓. กองช่าง

๓.๑ ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายประเภทอื่นๆ แยกเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางราชการ ตั้งไว้เป็นเงิน ๑๐๐,๐๐๐.-

๓.๒ ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าบริการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ต่าง ๆ ตั้งไว้เป็นเงิน ๗๐,๐๐๐.-บาท

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๓.๑ ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายประเภทอื่นๆ แยกเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางราชการ ตั้งไว้เป็นเงิน ๗๐,๐๐๐.-บาท

๓.๒ ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าบริการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ต่าง ๆ ตั้งไว้เป็นเงิน ๕๐,๐๐๐.-บาท

รวมเป็นงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ๙๓๐,๐๐๐.-บาท

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

๑.หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการ บรรจุใหม่ จำนวน ๑ - ๕ ราย	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ศอบต.

๒.หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
			๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	
๑	หลักสูตรนักบริหารงาน อบต.	นักบริหารงาน อบต. จำนวน ๒ ราย	✓	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น -สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดยะลา
๒	หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	เจ้าหน้าที่ วิเคราะห์ นโยบายและ แผน จำนวน ๑ ราย	✓	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น -สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดยะลา
๓	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	นักวิชาการ ศึกษา จำนวน ๑ ราย	✓	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น -สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดยะลา
๔	หลักสูตรบุคลากร	บุคลากร จำนวน ๑ ราย	✓	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น -สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดยะลา
๕	หลักสูตรบริหารงานบุคลากรชั้นสูง	บุคลากร จำนวน ๑ ราย	✓	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น -สำนักงานส่งเสริมการปกครอง- ท้องถิ่นจังหวัดยะลา
๖	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนา ชุมชน จำนวน ๑ ราย	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น -สำนักงานส่งเสริมการปกครอง- ท้องถิ่นจังหวัดยะลา

๗	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน ธุรการ	เจ้าพนักงาน ธุรการ จำนวน ๑ ราย	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น -สำนักงานส่งเสริมการปกครอง- ท้องถิ่นจังหวัดยะลา
๘	หลักสูตรหัวหน้าส่วนการคลัง	นักบริหารงาน การคลัง จำนวน ๑ ราย	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น -สำนักงานส่งเสริมการปกครอง- ท้องถิ่นจังหวัดยะลา
๙	หลักสูตรช่างโยธา/นายช่างโยธา	ช่างโยธา/นาย ช่างโยธา จำนวน ๑ ราย	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น -สำนักงานส่งเสริมการปกครอง- ท้องถิ่นจังหวัดยะลา
๑๐	หลักสูตร เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	เจ้าพนักงาน การเงินและ บัญชี จำนวน ๑ ราย	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น -สำนักงานส่งเสริมการปกครอง- ท้องถิ่นจังหวัดยะลา
๑๑	หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นจังหวัด ยะลา
๑๒	หลักสูตรบริหารงานบุคลากร อย่างมืออาชีพ	พนักงานส่วน ตำบล จำนวน ๓ ราย	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น -สำนักงานส่งเสริมการปกครอง- ท้องถิ่นจังหวัดยะลา
๑๓	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน พัสดุ	เจ้าพนักงาน พัสดุ จำนวน ๑ ราย	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น -สำนักงานส่งเสริมการปกครอง- ท้องถิ่นจังหวัดยะลา
๑๔	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงาน ช่าง จำนวน ๑ ราย	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น -สำนักงานส่งเสริมการปกครอง- ท้องถิ่นจังหวัดยะลา

๓.หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
			๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	
๑	หลักสูตรนายก อบต.	นายก อบต.	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ
๒	หลักสูตรรองนายก อบต.	รองนายก อบต. จำนวน ๒ ราย	✓	
๓	หลักสูตรเลขานุการสภา อบต./ เลขานุการนายกฯ	เลขานุการ สภา อบต. เลขานุการ นายก อบต.	✓	
๔	หลักสูตรประธานสภา/รอง ประธานสภา อบต.	ประธานสภา/ รอง ประธานสภา อบต.	✓	
๕	หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.	สมาชิกสภา อบต. จำนวน ๑๒ ราย	✓	

๔.หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
			๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	
๑	การส่งเสริมการศึกษาต่อระดับ ปริญญาตรี	พนักงานส่วน ตำบล /พนักงานจ้าง สมาชิกสภา อบต. จำนวน ๓ ราย	✓	องค์การบริหารส่วน ตำบลเกาะรอ
๒	การส่งเสริมการศึกษาต่อระดับ ปริญญาโท	จำนวน ๓ ราย ผู้บริหาร อบต. พนักงานส่วน ตำบล จำนวน ๓ ราย	✓	องค์การบริหารส่วน ตำบลเกาะรอ

๓	หลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพ และศิลปะการ บริหาร	นายก อบต.	✓	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ
๔	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการ พัฒนาอาชีพ	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. และ พนักงาน อบต. จำนวน ๓๐ ราย	✓	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ
๕	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	พนักงานส่วน ตำบล จำนวน ๔ ราย	✓	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ
๖	หลักสูตรการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	บุคลากร จำนวน ๒ ราย	✓	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ
๗	หลักสูตรสิทธิประโยชน์สวัสดิการ และ ความก้าวหน้าของข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	พนักงานส่วน ตำบล/ พนักงาน จ้าง จำนวน ๔ ราย	✓	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ
๘	หลักสูตรเพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร อบต.	บุคลากร จำนวน ๑ ราย/ พนักงานส่วน ตำบล ๑ ราย	✓	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ
๙	หลักสูตรการเขียนโครงการและ การติดตามประเมินผลโครงการ	บุคลากร จำนวน ๑ ราย/ พนักงานส่วน ตำบล ๑ ราย	✓	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ
๑๐	หลักสูตร การเขียนหลักสูตร สถานศึกษา	นักวิชาการ ศึกษา จำนวน ๑ ราย	✓	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ
๑๑	หลักสูตร การเขียนหนังสือ ราชการ	เจ้าพนักงาน ธุรการ จำนวน ๑ ราย	✓	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ

๑๒	หลักสูตร การเสียภาษี ผ่านระบบ เครือข่าย	นักบริหารงาน การคลัง จำนวน ๑ ราย	✓	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ
๑๓	หลักสูตรการจัดเก็บเอกสาร สำนักงานที่ทันสมัย	บุคลากร จำนวน ๑ ราย/ เจ้าพนักงาน ธุรการ จำนวน ๑ ราย	✓	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ
๑๔	หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง	ช่างโยธา/นาย ช่างโยธา/ พนักงานจ้าง จำนวน ๑ ราย	✓	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ

๕.หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
			๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหารและ พนักงาน อบต. จำนวน ๓๐ ราย	✓	องค์การบริหารส่วน ตำบลเกาะรอ หน่วยงานอื่น ๆ