

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)



โดย

องค์การบริหารส่วนตำบลริโกะ
อำเภอสุโขทัย จังหวัดนราธิวาส

คำนำ

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

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลริโก่ ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันดำเนินการ รวมทั้งได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการเมือง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คณะผู้จัดทำ
องค์การบริหารส่วนตำบลริโก่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	
หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒	
วัตถุประสงค์	๒
เป้าหมายการพัฒนา	๒
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒
วิสัยทัศน์ พันธกิจ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้วยเทคนิค SWOT Analysis	๖
ความต้องการ/คาดหวังของผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ประชาชน ในการพัฒนาบุคลากร	๘
ส่วนที่ ๓	
หลักสูตรการพัฒนา	๙
ส่วนที่ ๔	
วิธีการพัฒนาระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๒
ส่วนที่ ๕	
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๒
ส่วนที่ ๖	
การติดตามและประเมินผล	๑๓
ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	

ส่วนที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘-๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลัก สูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๕ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลริโก จึงได้หาความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนด ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

ส่วนที่ ๒

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด

๑.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๑.๓ เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๑.๖ เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เป้าหมายการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างสามารถเข้ารับการพัฒนาความรู้ได้ครบทุกตำแหน่ง ทุกอัตรา

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลือโก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการ
หน่วยงานต่างๆในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลลือโก

๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลลือโก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น
(หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ
(หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนา
กำลังคน

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุน
ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

๔. วิสัยทัศน์ พันธกิจ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลลิโก

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลิโก ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลลิโก

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พัฒนาการงานให้ทันสมัย”

ยึดมั่นธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง แนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรมตามหลักพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนี้

๑. หลักนิติธรรม (The Rule of Law)

หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของตัวบุคคล จะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรม และความยุติธรรม รวมทั้งมีความรัดกุมและรวดเร็วด้วย

๒. หลักคุณธรรม (Morality)

หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นนิสัยประจำชาติ

๓. หลักความโปร่งใส (Accountability)

หลักความโปร่งใส หมายถึง ความโปร่งใส พอเทียบได้ว่ามีความหมาย ตรงข้ามหรือเกือบตรงข้ามกับการทุจริต คอร์รัปชัน โดยที่เรื่องทุจริต คอร์รัปชันให้มีความหมายในเชิงลบ และความน่าสะพรึงกลัวแฝงอยู่ ความโปร่งใสเป็นคำศัพท์ที่ให้แง่บวกในเชิงบวก และให้ความสนใจในเชิงสงบสุข ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและเข้าใจง่ายและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องอย่างชัดเจน ในกรณีนี้เป็นสิริมงคลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส จึงขออัญเชิญ พระราชกระแสรับสั่งในองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ที่ได้ทรงมีพระราชกระแสรับสั่ง ได้แก่ ผู้ที่มีความสุจริตและบริสุทธิ์ใจ แม้จะมีความรู้น้อยก็ยอมทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้มากกว่าผู้ที่มีความรู้มาก แต่ไม่มีความสุจริต ไม่มีความบริสุทธิ์ใจ

๔. หลักการมีส่วนร่วม (Participation)

หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้โอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น เป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และหรือคณะทำงานโดยให้ข้อมูลความคิดเห็นแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ

๕. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility)

หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการ การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนเอง

๖. หลักความคุ้มค่า (Cost-effectiveness or Economy)

หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยบรรณรักษ์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่าและรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ดังนั้น เงื่อนไขความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ที่ “การทำงานด้วยใจ” ซึ่งหมายความว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิก และเจ้าหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ทำงานด้วยลักษณะที่ดีดังต่อไปนี้ ที่จะทำให้การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประสบความสำเร็จได้ คือ

๑. ผู้นำท้องถิ่นมีจิตใจตั้งมั่น ท่วมเท เพื่อแก้ไขปัญหา ความทุ่มเทตั้งใจ ซื่อสัตย์สุจริตมุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ถือเป็นเงื่อนไขสำคัญ ของการบริหารจัดการที่ดี

๒. ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งรูปแบบที่องค์การบริหารส่วนตำบลใช้อยู่ คือ การจัดทำเวที “ประชาคม” ให้ประชาคมเข้ามามีส่วนร่วมจัดทำแผนพัฒนาตำบล ถือเอาความเห็นความต้องการของประชาคมเป็นหลัก

๓. ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล อย่างเอาใจจริงเอาใจ ทั้งหลักคุณธรรม นิติธรรม ทำถูกต้องถูกกฎหมาย กฎระเบียบ หลักความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่องค์กรมีต่อประชาชนในท้องถิ่น หลักความโปร่งใส/ตรวจสอบได้ ไม่มีนอกมีใน ไม่มีเปอร์เซ็นต์ พร้อมรับการตรวจสอบจากทุกฝ่าย หลักการมีส่วนร่วม สร้างการมีส่วนร่วม และให้โอกาสแก่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และหลักประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทำงานอย่างประหยัด คุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำกิจกรรมตามโครงการต่าง ๆ ซึ่งหมายความว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ทำงานอย่างถูกต้องยุติธรรม เสมอภาค ถูกใจประชาชน ซื่อสัตย์ สุจริต เปิดเผยโปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า

๔. ประสานทรัพยากร ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องทำหน้าที่ประสานทั้งภายในและภายนอกชุมชน เพื่อระดมความรู้และทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งจากภาครัฐภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคธุรกิจเอกชน สร้างเป็นพลังสนับสนุน การทำงาน เพื่อสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และสร้างสรรค์

๕. ความร่วมมือของชุมชน ความมีเอกภาพของชุมชน ด้วยสำนึก “รักท้องถิ่น” และความต้องการ “ความสำเร็จร่วม” ของชุมชน ถือเป็นอีกเงื่อนไขนำมาสู่ความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบล เพราะหากองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้รับความร่วมมือจากชุมชนแล้ว ย่อมไม่สามารถดำเนินการใด ๆ ให้สำเร็จได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิบัติ ตามกฎ กติกา ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน เพื่อความสงบสุขของส่วนรวม

๖. มีระบบสะท้อนความคิดเห็น ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แม้จะเรียกได้ว่าใช้กระบวนการวิธีการมีส่วนร่วมของประชาชน และมีความร่วมมือของชุมชนแล้ว ก็ยังไม่อาจประกันความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ องค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องมีระบบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชนได้สะท้อนความคิดเห็น มีระบบหรือศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ หรือจัดเวทีองค์การบริหารส่วนตำบลสัญจรไปบริการและรับฟังความเห็น ความต้องการของชุมชน แล้วหาทางขจัดปัดเป่าทุกข์ยากเดือดร้อนเหล่านั้น เพราะหากไม่มีการรับฟัง ความคิดเห็น ไม่สนใจในเรื่องราวความเดือดร้อน นาน ๆ เข้าชุมชนย่อมเบื่อหน่าย และปฏิเสธการนำ หรือไม่ใส่ใจการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งหมายความว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ย่อมขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน และขาดความร่วมมือจากประชาชนไปโดยปริยาย ซึ่งเมื่อนั้นการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลย่อมไม่อาจก้าวเข้าสู่หลักธรรมาภิบาลได้อย่างครบถ้วน

มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (R : Result Orientation) : ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเหมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลที่เป็นรูปธรรม และรักษาผลประโยชน์ให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ

พัฒนาการทำงานให้ทันสมัย (M : Modern) : มีความทันสมัยโดยใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิค, มีการถ่ายทอดความรู้ด้านเทคโนโลยีให้แก่บุคลากรในองค์กร และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลริโก้ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลริโก สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลริโก มีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลริโก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลริโก มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ต่อสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths: S)

๑. มีการทำงานเป็นทีม มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. บุคลากรในหน่วยงานมีความตั้งใจที่จะให้บริการประชาชน
๓. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน
๔. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

จุดอ่อน (Weaknesses: W)

๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงานเนื่องจากมีอัตราว่างตามกรอบอัตรากำลังและได้ดำเนินการสรรหาแต่ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน
๒. พนักงานส่วนตำบลบางส่วนต้องรับผิดชอบงานหลายด้านเนื่องจากมีอัตราว่างตามกรอบอัตรากำลังทำให้เกิดภาวะงานล้นคน
๓. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน

โอกาส (Opportunities: O)

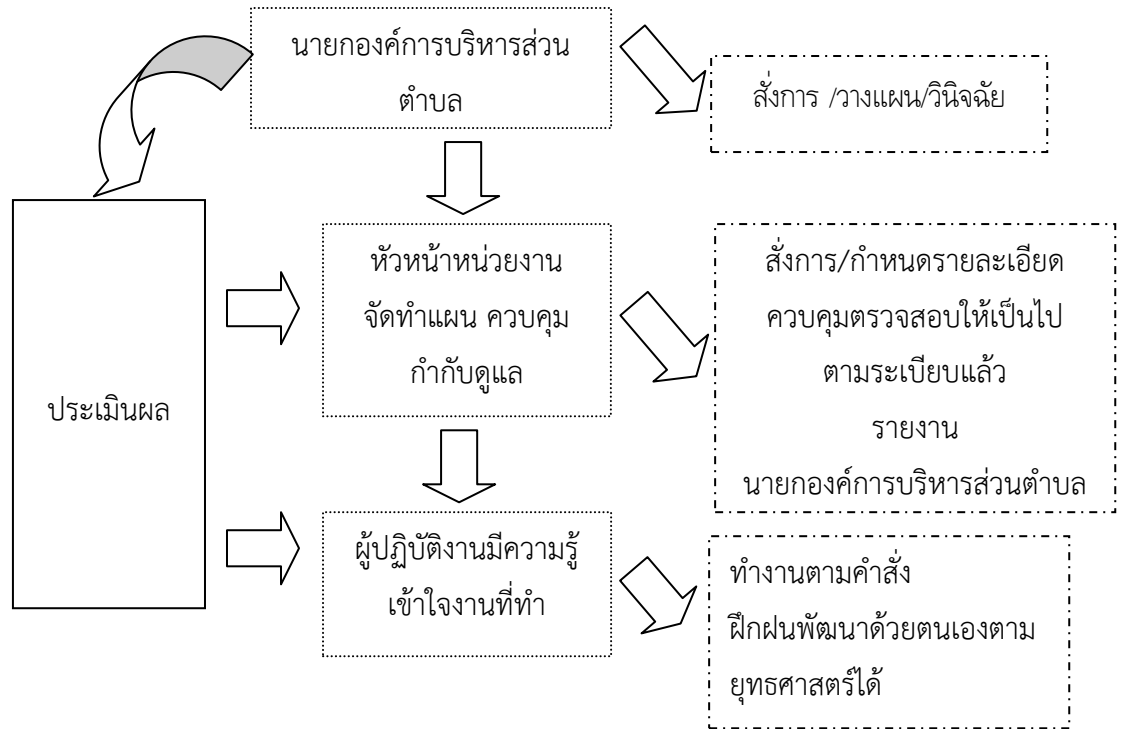
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลริโกมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้นสามารถตอบสนองต่อการให้บริการประชาชนได้เป็นอย่างดี
๒. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๓. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน

อุปสรรค (Threats: T)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลริโก มีอัตราว่าง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ โดยผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติไม่มีความรู้เฉพาะด้าน จึงอาจทำให้การปฏิบัติงานไม่ถูกต้องและไม่เป็นไปตามระเบียบ
๒. ระเบียบ กฎหมาย ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. งบประมาณในการพัฒนามีไม่เพียงพอ จึงมุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาระบบบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



๖. ความต้องการ/คาดหวังของผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๓. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
๔. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับรวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตัวบุคคล ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
๔. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม
๕. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๑. นักบริหารงานการคลัง
๒. นักบริหารงานทั่วไป
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๔. เจ้าพนักงานธุรการ
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๗. เจ้าพนักงานพัสดุ
๘. นักพัฒนาชุมชน
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล
๑๑. นายช่างโยธา
๑๒. กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานท้องถิ่น
๑๓. กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานการคลัง
๑๔. กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานทั่วไป
๑๕. คอมพิวเตอร์ Microsoft office (Mix office) สำหรับงานช่าง
๑๖. คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่
๑๗. นักบริหารงานท้องถิ่น
๑๘. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปจัดเก็บค่าน้ำระบบประปา
๑๙. นักวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
๒๐. ผู้บริหารท้องถิ่น: ประเทศไทย ๔.๐ (Chief Executives of Local Administration:Thailand ๔.๐)
๒๑. สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ "วิจัย เทคโนโลยี นวัตกรรมนำประชารัฐพัฒนา Thailand ๔.๐"
๒๒. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ประเทศไทย ๔.๐ (Chief Administrators of Local Administration:Thailand ๔.๐)
๒๓. การบริหารจัดการตลาดท้องถิ่นประเทศไทย ๔.๐ (The Local Market Management in Thailand ๔.๐)
๒๔. นักบริหารงานการศึกษา: ประเทศไทย ๔.๐
๒๕. ท้องถิ่นดิจิทัล (Digital Local Government)

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลริโก กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การฝึกอบรม

๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลริโก นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลริโก เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

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

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

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

๔. โครงการตามแผนพัฒนา พัฒนางานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลริโก จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของ งบประมาณ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. นักบริหารงานการคลัง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี
๒. นักบริหารงานทั่วไป	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๔. เจ้าพนักงานธุรการ	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๗. เจ้าพนักงานพัสดุ	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๘. นักพัฒนาชุมชน	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๑๑. นายช่างโยธา	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๑๒. กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานท้องถิ่น	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๑๓. กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานการคลัง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๑๔. กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานทั่วไป	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๑๕. คอมพิวเตอร์ Microsoft office (Mix office) สำหรับ งานช่าง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๑๖. คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๑๗. นักบริหารงานท้องถิ่น	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๑๘. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป จัดเก็บค่าน้ำระบบประปา	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๑๙. นักวางแผนพัฒนาท้องถิ่น	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๒๐. ผู้บริหารท้องถิ่น: ประเทศไทย ๔.๐ (Chief Executives of Local Administration:Thailand ๔.๐)	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๒๑. สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ "วิจัย เทคโนโลยี นวัตกรรมนำ ประชารัฐพัฒนา Thailand ๔.๐"	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๒๒. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ประเทศไทย ๔.๐ (Chief Administrators of Local dministration:Thailand ๔.๐)	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๒๓. การบริหารจัดการตลาดท้องถิ่นประเทศไทย ๔.๐ (The Local Market Manament in Thailand ๔.๐)	๖๗,๐๐๐	๖๗,๐๐๐	๖๗,๐๐๐	
๒๔. นักบริหารงานการศึกษา : ประเทศไทย ๔.๐	๖๗,๐๐๐	๖๗,๐๐๐	๖๗,๐๐๐	
๒๕. ท้องถิ่นดิจิทัล (Digital Local Government)	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินไปพิจารณา ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี โดย core team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลรีโก้ ประกอบด้วย

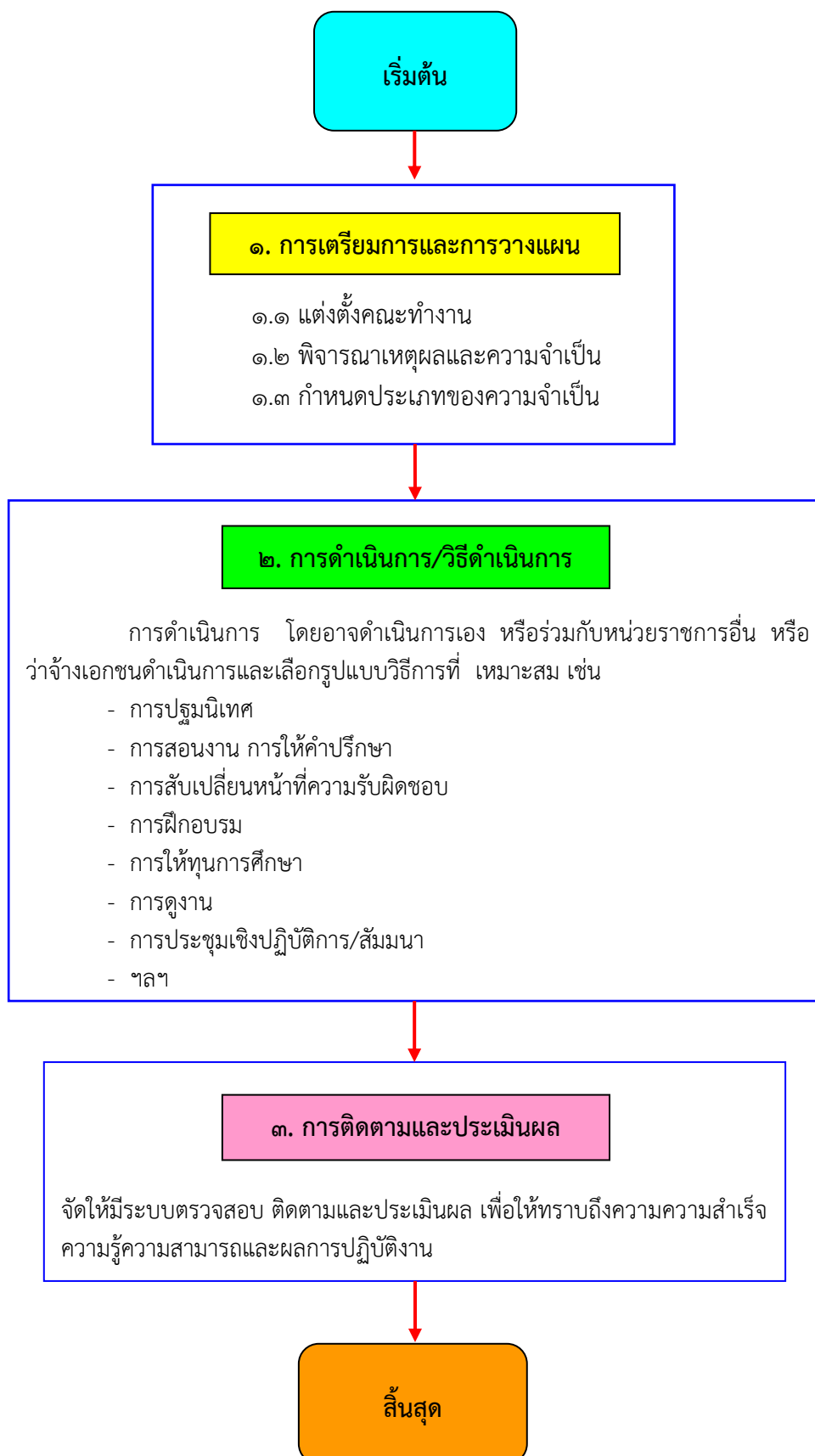
๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	กรรมการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลรีโก้ทราบ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลสะแกราบ สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลริโก

ที่ ๓๘๑/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลริโก ได้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ และเพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลริโก จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการทำงานดังนี้

- | | |
|---------------------------------|------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป | กรรมการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณากำหนดแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายบุคอรีย์ แมทาลง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลริโก

สำเนาบันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลริโก้



วันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลริโก้
อำเภอสุโขทัย จังหวัดนราธิวาส

สำเนาบันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลริโก่
วันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลริโก่

ผู้เข้าร่วมประชุม ๘ คน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายบุคอรีย์ แมทาลง	ประธานกรรมการ	บุคอรีย์ แมทาลง	นายก อบต.ริโก่
๒	นายเฟาชีลี สาและ	กรรมการ	เฟาชีลี สาและ	ปลัด อบต.ริโก่
๓	นางมาเรียม มะหะหมัด	กรรมการ	มาเรียม มะหะหมัด	รองปลัด อบต.ริโก่
๔	นางธัญธิรา บุญยประสาท	กรรมการ	ธัญธิรา จุลเทพ	ผู้อำนวยการกองคลัง
๕	นายชัยนุดติน มะรือเซ๊ะ	กรรมการ	ชัยนุดติน มะรือเซ๊ะ	ผู้อำนวยการกองช่าง
๖	นางซารีนา สามะ	กรรมการ	ซารีนา สามะ	ผู้อำนวยการกองศึกษาฯ
๗	นายภัทรพงศ์ เวทโอสถ	กรรมการ	ภัทรพงศ์ เวทโอสถ	หัวหน้าหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป
๘	นางสาวชูฮาดา อาแว	เลขานุการ	ชูฮาดา อาแว	นักทรัพยากรบุคคล

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งเพื่อทราบ
(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม
(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธาน

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

ตามที่ได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลริโก่ ที่ ๓๘๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประกอบด้วย

- นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธาน

คณะกรรมการ

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองศึกษาฯ กรรมการ
- หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป กรรมการ
- นักทรัพยากรบุคคล เลขานุการ

ที่ประชุม

รับทราบตามที่ประธานแจ้ง

ประธาน	ความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำบลริโก่ ขอ มอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นคนรับผิดชอบงานบุคคล และ รักษาการตำแหน่งบุคลากร ได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบ
นักทรัพยากร	ตามที่ประธานฯ มอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งให้ที่ประชุมทราบถึงความสำคัญ ของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำบลริโก่ เพื่อให้เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ และใช้แผนการพัฒนาบุคลากรเป็นกรอบในการพัฒนา และส่งเสริมบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลริโก่ เพื่อเป็นการ ส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของพนักงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิด ประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน
ที่ประชุม	รับทราบ
ประธาน	แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขอ มอบหมายให้ นักทรัพยากรบุคคล ได้แจ้งรายละเอียดของร่างดังกล่าวให้ที่ ประชุมทราบ
นักทรัพยากรบุคคล	สำหรับร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลได้จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาและ ส่งเสริมบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลริโก่ ในการส่งเสริม ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการ ให้บริการประชาชน โดยขอให้ท่านได้ศึกษาและดูรายละเอียดตามเอกสาร รูปเล่มร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้แจก ให้กับทุกท่านแล้ว
ประธาน	ตามที่นักทรัพยากรบุคคล ได้แจ้งรายละเอียดร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วน ตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลริโก่ไปแล้ว มีกรรมการท่านใดจะ สอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่
ที่ประชุม	ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม
ประธาน	เมื่อไม่มีกรรมการท่านใดเสนออะไรเพิ่มเติม ขอมมติที่ประชุมเห็นชอบร่าง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ที่ประชุม	มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ด้วยคะแนนเสียง ๘ คะแนน เป็นเอกฉันท์
ประธาน	เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลริโกเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขอมอบหมายให้หัวหน้าสำนักปลัดฯ ดำเนินดังนี้ ๑. จัดส่งร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) พิจารณาเห็นชอบ ๒. จัดทำเป็นประกาศเพื่อแจ้งให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทราบถึงแผนดังกล่าว และยึดถือเป็นข้อปฏิบัติ
ปลัดฯ	เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลแล้ว กระทบขอ กำหนดกรอบตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยแยกของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้ พนักงานส่วนตำบล ๑. ผลงาน - ปริมาณผลงาน - คุณภาพของผลงาน - ความทันเวลา - การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร - ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ - องค์กรประกอบอื่น ๆ ๒. คุณลักษณะการปฏิบัติงาน - การวางแผนและจัดการระบบงาน - ความเป็นผู้นำ - การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา - ความรับผิดชอบ - ความสามารถในการปฏิบัติงาน - ความอุตสาหะ - การรักษาวินัย - การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ - คุณลักษณะอื่น ๆ

พนักงานจ้าง

๑. ผลงาน

- ปริมาณผลงาน
- คุณภาพผลงาน
- ความทันเวลา
- ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ฯลฯ

๒. คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน

- การให้ความร่วมมือ
- การวางแผนและการจัดระบบงาน
- ความน่าไว้วางใจ
- ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- การตัดสินใจ
- ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- ความกระตือรือร้น ความอดุสาหะ
- การรักษาวินัย การควบคุมอารมณ์
- มนุษย์สัมพันธ์ ฯลฯ

(รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ)

ประธาน	ตามที่ปลัดฯ ได้เสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมา มีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่
ที่ประชุม	ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม
ประธาน	เมื่อไม่มีกรรมการท่านใดเสนออะไรเพิ่มเติม ขอมติที่ประชุมเห็นชอบแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ที่ประชุม	มีมติเห็นชอบแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ด้วยคะแนนเสียง ๘ คะแนน เป็นเอกฉันท์
<u>ระเบียบวาระที่ ๔</u>	เรื่องอื่น ๆ (ไม่มี)
ประธาน	มีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่
ที่ประชุม	ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม
ประธาน	เมื่อไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม ขอปิดประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๑.๓๐ น.

ชูฮาดา อาแว
(นางสาวชูฮาดา อาแว)
กรรมการและเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

บุคอรีย์ แมทาลง
(นายบุคอรีย์ แมทาลง)
ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม