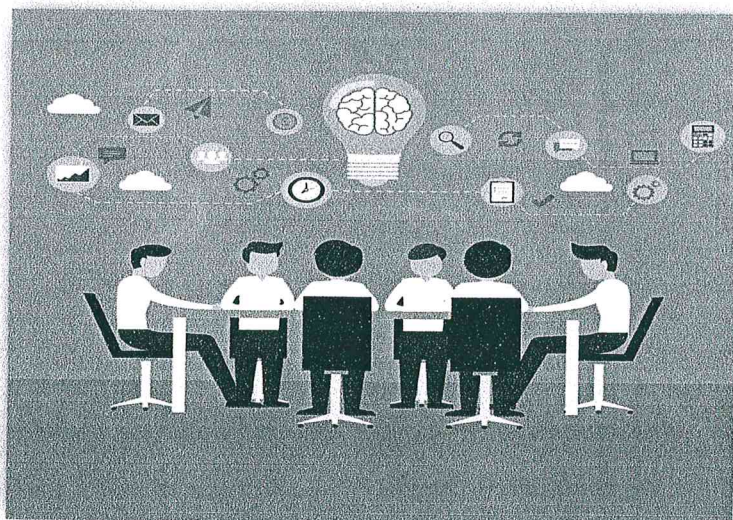




แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด
อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา



คำนำ

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จึงได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน โดยให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นไปตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จึงถือเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร และยังเป็นส่วนช่วยในการพัฒนาทางด้านทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร อีกทางหนึ่งด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดหลักยุทธการพัฒนสำหรับพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่งซึ่งปรากฏตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป โดยกำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด
อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๓
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔
๔. ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด	๕
๕. หลักสูตรการพัฒนา	๑๓
๖. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๖
๗. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๖
๘. การติดตามและประเมินผล	๒๖

ภาคผนวก

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ที่ ๒๔๕ / ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิด การพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๔๘ – ๒๔๙ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของแต่ละ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหาร

ส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็น แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จึงได้จัดทำแผน พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดในตำแหน่งต่าง ๆ ในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรมในแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ในส่วนราชการตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร อีกทั้ง ยังเป็นการพัฒนาทางด้านทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากร อีกทางหนึ่งด้วย

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

♦ การพัฒนาบุคลากร (Development of Personnel) เป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่งก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถ ไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไป

♦ ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (๒๕๒๖ : ๑๓๓) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรว่า ประสิทธิภาพ ของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการ ที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาวิจัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน การพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้ามาทำงานถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

ประชุม รอดประเสริฐ (๒๕๒๘ : ๑๓๒) ได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการบริหารต่าง ๆ เกี่ยวกับการ พัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลอาจจำแนกออกเป็น ประเภทใหญ่ ๆ ได้ ๒ ประเภท คือ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาและการพัฒนาตนเอง

สมาน รังสิโยภุชฎ (๒๕๒๒ : ๘๐) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการ ดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดี ในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

นพพจน์ บุญจิตราดุลย์ (๒๕๒๕ : ๒๐๘ – ๒๐๙) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยมความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น

 กล่าวโดยสรุป

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้น ปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเหมาะสมทั้งระยะเวลา บุคลากร งบประมาณ ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๒.๑.๒ เพื่อพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลก่อน
มอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และ
หน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทาง
ปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด

๒.๑.๓ เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๒.๑.๔ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครบทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

๒.๑.๕ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้
ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๖ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๒.๒.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากร อันประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด
ได้รับก ารพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน ในปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๒.๒.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากร อันประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐ จากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

๒.๒.๓ เป้าหมายเชิงประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด บรรลุตามเป้าหมาย และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ที่ ๒๔๕ / ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น ร่วมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในสังกัดให้ครอบคลุมในมิติต่าง ๆ ดังนี้

๓.๑ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่อยู่ตามกรอบ แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๒ พิจารณหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๓ พิจารณาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๔ พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึง ความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๕ พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ ราชการให้กับบุคลากรในสังกัดอย่างน้อยควรประกอบด้วย

(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(๔) การบริการเป็นเลิศ

(๕) การทำงานเป็นทีม

๔. ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๔.๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๔.๑.๒ ประชุมคณะกรรมการ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ กำหนด เป้าหมาย แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

๔.๑.๓ จัดทำร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล บางตลาด และนำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาปรับแต่งร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๔.๑.๔ จัดส่งแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทราให้ความเห็นชอบ

๔.๑.๕ ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และจัดส่งแผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล ให้อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

๔.๒.๑ การเลือกวิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชา ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็น ที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและ การสัมมนา เป็นต้น

๔.๒.๒ วิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับ บัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วม สมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการแทน

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

เริ่มต้น

๑. การเตรียมการและการวางแผน

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ
๒. ประชุมคณะกรรมการ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมายแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๓. จัดทำร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๔. จัดส่งแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขอความเห็นชอบ
๕. ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๒. การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการ โดยอาจดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างเอกชนดำเนินการและเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม เช่น

- การให้ความรู้
- การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- การฝึกอบรม
- การดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา
- ฯลฯ

๓. การติดตามและประเมินผล

จัดให้มีระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

สิ้นสุด

การพัฒนาข้าราชการในปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และการพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐ แนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง สมำเสมอ โดยการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ (VISION) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด คือ “พัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียง เกษตรกรก้าวหน้า พร้อมเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ยั่งยืน” ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลบางตลาดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลบางตลาด

(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนมีเส้นทางคมนาคมขนส่งและระบบสาธารณูปโภคที่สะดวก สบายทั่วถึง ตลอดจนให้ประชาชนมีแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค – บริโภค และใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ เพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ประชาชน ตลอดจนส่งเสริมการจัดระบบผังเมืองให้สอดคล้อง รองรับกับการขยายตัวของเมืองหลวงและสนามบินสุวรรณภูมิ

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษา

ความสงบเรียบร้อย

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีการจัดระเบียบชุมชนและสังคม มีการรักษาความสงบเรียบร้อย มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนมีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดเป็นพื้นที่สีเขียว มีสิ่งแวดล้อมที่ดี ปราศจากขยะมูลฝอยและมลพิษต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความน่าอยู่และมีความยั่งยืน

(๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยส่งเสริมการดำเนินงานโดยยึดหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียงเพื่อแก้ปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ มีความเข้มแข็งทางสังคม ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนจัดหาสวัสดิการ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ และการป้องกันแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพอนามัยของตนเองและคนในครอบครัวได้

(๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยวและการขนส่ง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนมีงานทำ มีการรวมกลุ่มทางอาชีพ สร้างเสริม การมีรายได้เพิ่มขึ้นให้กับครอบครัว ได้มีอำนาจต่อรองกับพ่อค้าคนกลางในเรื่องของราคาพืชผลทางการเกษตร เพิ่มขึ้น มีการส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตร (เกษตรชีวภาพ) การท่องเที่ยว และด้านอุตสาหกรรม ตลอดจนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการขนส่ง

(๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจของประชาชน ในการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เพื่อให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลต่อการดำเนินงานการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ในสถานการณ์ปัจจุบัน การปรับตัวให้สอดคล้องกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมดังกล่าว เพื่อผลักดันให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางตลาดซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน และมีการกิจตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการส่งเสริมความเข้มแข็งของท้องถิ่น โดยการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ทุกระดับ เพื่อเชื่อมโยงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาท้องถิ่นได้ในท้ายที่สุด ดังนั้น บุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดจึงควรได้รับการพัฒนาแบบมีทิศทางที่แน่นอน ภายใต้กรอบ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด การมุ่งพัฒนาที่ปรับเปลี่ยน คิด ด้วยกระบวนการพัฒนาบุคลากรในลักษณะต่าง ๆ โดยถือเป็นภารกิจร่วมกันขององค์กร การมีส่วนร่วม ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ทั้งนี้ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนา บุคลากรให้เป็นระบบ มีความต่อเนื่อง การร่วมกันสร้างกระบวนการเรียนรู้ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ขององค์กรในการพัฒนาบุคลากรอาจจะเป็นทั้งโอกาสและภัยคุกคาม ตลอดจนปัจจัยภายในที่เป็นทั้งจุดอ่อน และจุดแข็ง ซึ่งเป็นการวิเคราะห์บนพื้นฐานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดเบื้องต้น ก่อนที่จะนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาพลังงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดต่อไป

การวิเคราะห์การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ด้วยเทคนิค Swot Analysis

SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S - พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี - พนักงานจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. - มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน - มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W - บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. - ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ - ไม่ประสงค์เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเท่าที่ควร
โอกาส O - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น - มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา	ข้อจำกัด T - ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ - ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน - พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ - มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ๔. การกิจและปริมาณงานของสำนักงานปลัดมีจำนวนมาก
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้ทราบสภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ ๖. นโยบายของผู้บริหารมีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ในการพัฒนา เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ดังนี้

“สร้างสรรค์คุณธรรม พัฒนาความรู้ ยึดถือวินัย ร่วมใจสามัคคี พร้อมใจให้บริการ”

สร้างสรรค์คุณธรรม : คือ ความประพฤติดีงาม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากหลักศีลธรรมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม ประเพณี หลักกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ

พัฒนาความรู้ : คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ต้องสนใจศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์ต่อตนเองและงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ

ยึดถือวินัย : คือ ยึดระเบียบในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานอยู่ในกรอบวินัยที่กำหนดไว้

ร่วมใจสามัคคี : คือ ปฏิบัติงานแบบบูรณาการ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดให้บรรลุตามเป้าหมาย

พร้อมใจให้บริการ : การปฏิบัติตามแนวพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือนเนื่องในวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช ๒๕๕๐ ความตอนหนึ่งว่า “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ วรรคแรก การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน และ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนาบุคลากร การจัดการองค์ความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงาน และเครือข่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วมสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ ทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ
- ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงานตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกส่วนราชการ

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการและภารกิจ
- ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจและหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดจะต้องดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ต่อสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ขยายเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ เพื่อแสวงหาความร่วมมือ แนวทางการปฏิบัติ และการดำเนินกิจกรรมร่วมกันตามโอกาสความเหมาะสม

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจและให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. บุคลากรทุกคนมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดได้ติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงานเพื่อให้บริการ

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบันไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การสืบค้นข้อมูลด้วยระบบอินเทอร์เน็ตสามารถหาความรู้ได้อย่างกว้างขวาง เป็นต้น

๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตนเอง
๓. พนักงานส่วนตำบลบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงของโลก ในปัจจุบัน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับ

๓. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
๔. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

๕. หลักสูตรการพัฒนา

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย
โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน
และกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน
และเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ทำงานอย่างเตรียมการ
ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบ

สหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้ยึดถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นกรหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

สายงานผู้บริหาร ประกอบด้วยหลักสูตร

- หลักสูตรด้านการบริหาร

- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

สายงานผู้ปฏิบัติ ประกอบด้วยหลักสูตร

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

พนักงานจ้าง ประกอบด้วยหลักสูตร

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

โดยมีหลักสูตรแต่ละตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรนายองค์การบริหารส่วนตำบล/รองนายองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. หลักสูตรเลขานุการนายองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล/รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔. หลักสูตรเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๖. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๗. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๘. หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๙. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๐. หลักสูตรนักบริหารงานศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๑. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๒. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๓. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๖. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๗. หลักสูตรนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๑๘. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๑๙. หลักสูตรเกี่ยวกับการเพิ่มความรู้ให้แก่พนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง
 ๒๐. หลักสูตรเกี่ยวกับการเพิ่มความรู้ให้แก่ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
 ๒๑. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี/ระดับปริญญาโท
 ๒๒. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน
 ๒๓. หลักสูตรการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒๔. หลักสูตรการอบรมทางวินัยพนักงานส่วนตำบล
 ๒๕. หลักสูตรการปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุและแต่งตั้งใหม่
 ๒๖. หลักสูตรอื่น ๆ ที่สามารถกำหนดภายหลังเมื่อเกิดความจำเป็นตามสถานการณ์ปัจจุบัน
- ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา

๖. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จะดำเนินการเองในบางส่วน เช่น การอบรมสัมมนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตลอดจนการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ผ่านการสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จะเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่นและร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ดำเนินการเองและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วมเป็นวิทยากร ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาได้ ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การสอนงาน การให้คำปรึกษา
๓. การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
๔. การฝึกอบรม
๕. การศึกษาดูงาน
๖. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
๗. การประชุมสัมมนา

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา กำหนดเป็นไปตามความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร



แผนพัฒนาพลังงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตัวชี้วัด แผนงานโครงการพัฒนาพลังงานส่วนตำบลตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ (พ.ศ.)			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล	งบประมาณ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๑. พัฒนาบุคลากรให้ มีศักยภาพสูงสุดทัน ต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลง ของโลกในปัจจุบัน โดย ใช้ ะ บ บ สมรรถนะ เป็น เครื่องมือหลักในการ บริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละ ๙๐ ของ ข้าราชการที่ผ่านการ ประเมินสมรรถนะใน ระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับ การพัฒนาเฉลี่ยต่อคน ต่อปี	๑.๑ โครงการปรับปรุงความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล	✓	✓	✓	๑.๑ ความสำเร็จของการปรับปรุง ความรู้ความสามารถและทักษะที่ จำเป็นในการปฏิบัติราชการของ พนักงานส่วนตำบล ๑.๒ ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการ ทดสอบงาน ๑.๓ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย ๑.๔ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย ๑.๕ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม/ ศึกษาดูงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักงานสถิติ	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด	๓๐,๐๐๐
		๑.๒ โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ ระหว่างทดลองปฏิบัติงานที่ราชการ	✓	✓	✓					
		๑.๓ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบการปฏิบัติงานใหม่	✓	✓	✓					
		๑.๔ โครงการพัฒนาทักษะด้าน การพัฒนาองค์กร	✓	✓	✓					
		๑.๕ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓					



ตัวชี้วัด แผนงานโครงการพัฒนาหน่วยงานส่วนตำบลตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ (พ.ศ.)			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล	งบประมาณ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการทุกระดับ	๑. ร้อยละ ๘๐ ของ จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วม กิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม และ จิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรต่อสังคม ภายนอก	๑.๑ โครงการอบรมคุณธรรมและ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	✓	✓	✓	๑.๑ ร้อยละผู้ผ่านการฝึกอบรมตาม เป้าหมายโครงการ (ดำเนินการเอง)	การฝึกอบรม/ ศึกษาดูงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ งานนิติกร สำนักงาน ปลัด และ หน่วยงาน ตรวจสอบ ภายใน	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด	๒๐,๐๐๐
		๑.๒ โครงการส่งเสริมการรักษาวินัย ของพนักงานส่วนตำบล	✓	✓	✓	๑.๒ พนักงานส่วนตำบลทุกคน ผ่าน การอบรม หลักสูตร การดำเนินการทางวินัย (จัดส่งฝึกอบรม)				
		๑.๓ โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหาร สมาชิก สภา ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	✓	✓	✓	๑.๓ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมตาม เป้าหมายโครงการ (ดำเนินการเอง)				



ตัวชี้วัด แผนงานโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ (พ.ศ.)			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล	งบประมาณ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๓. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด	๑.๑ โครงการวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข - กิจกรรมทำบุญต้อนรับปีใหม่ - กิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้บริหาร - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เนื่องในวันสำคัญทางศาสนา	✓	✓	✓	๑. จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด(ดำเนินการเอง)	การเข้าร่วมกิจกรรม	สำนักงานศึกษา กองการศึกษาฯ	- ทดสอบตามแบบที่กำหนด - ทดสอบปฏิบัติจริงผ่าน การดำเนินงานกิจกรรมแบบมี ส่วนรวม	๑๐,๐๐๐

ตัวชี้วัด แผนงานโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ (พ.ศ.)			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล	งบประมาณ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๔. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนบทความ/นวัตกรรม เติบโตคนที่ยั่งยืนที่เข้าสู่ระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัล	๑.๑ โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - การประชุมผู้บริหาร - การประชุมส่วนราชการภายในระดับสำนัก/กอง - การแข่งขันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร (Development and Knowledge) - การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง การรวบรวมความรู้ให้เกิดเป็นองค์ความรู้เพื่อเผยแพร่แก่บุคลากรในองค์กร	✓	✓	✓	๑. จำนวนผู้เข้าร่วมประชุมเป็นประจำทุกเดือน (ดำเนินการเอง) ๒. จำนวนบทความ/นวัตกรรม เติบโตคนที่ยั่งยืนที่เข้าสู่ระบบ KM	การจัดประชุมภายใน - ทัศนศึกษา - ทัศนศึกษา	สำนักงานศึกษา กองการศึกษาฯ	การปฏิบัติจริงผ่านการดำเนินงานกิจกรรมแบบมี ส่วนรวม	๑๐,๐๐๐



รายละเอียดโครงการ/หลักสูตรการพัฒนาหน่วยงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

การจัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการที่สถาบัน
หน่วยงาน องค์การต่างๆ จัดฝึกอบรม

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	โครงการ/หลักสูตรที่พัฒนา	วัตถุประสงค์	วิธีการ พัฒนา	เป้าหมายแต่ละ ปีงบประมาณ				ลักษณะการฝึกอบรม		การติดตามประเมินผล	งบประมาณ
				๒๕๖๔ (จำนวนคน)	๒๕๖๕ (จำนวนคน)	๒๕๖๖ (จำนวนคน)	ยอดดำเนินการ	สังกัด	ฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น		
๑	หลักสูตรนักรับราชการท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์และ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ งานใน ตำแหน่งและหน้าที่	ฝึกอบรม	๑	๑	๑		✓		สรุปผลการฝึกอบรมและรายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา	๓๓,๒๐๐
๒	หลักสูตรนักรับราชการทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์และ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ งานใน ตำแหน่งและหน้าที่	ฝึกอบรม	๑	๑	๑		✓		สรุปผลการฝึกอบรมและรายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา	๓๓,๒๐๐
๓	หลักสูตรนักรับราชการการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์และ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ งานใน ตำแหน่งและหน้าที่	ฝึกอบรม	๑	๑	๑		✓		สรุปผลการฝึกอบรมและรายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา	๓๓,๒๐๐
๔	หลักสูตรนักรับราชการช่าง หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์และ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ งานใน ตำแหน่งและหน้าที่	ฝึกอบรม	๑	๑	๑		✓		สรุปผลการฝึกอบรมและรายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา	๓๒,๓๐๐



ที่	โครงการ/หลักสูตรที่พัฒนา	วัตถุประสงค์	วิธีการพัฒนา	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		การติดตามประเมินผล	งบประมาณ
				๒๕๖๔ (จำนวนคน)	๒๕๖๕ (จำนวนคน)	๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบรมเชิงปฏิบัติการ	ฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น		
๕	หลักสูตรนักบริหารงานศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ งานในตำแหน่งและหน้าที่	ฝึกอบรม	๑	๑	๑		✓	สรุปผลการฝึกอบรมและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา	๓๒,๓๐๐
๖	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ งานในตำแหน่งและหน้าที่	ฝึกอบรม	๑	๑	๑		✓	สรุปผลการฝึกอบรมและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา	๓๒,๓๐๐
๗	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ งานในตำแหน่งและหน้าที่	ฝึกอบรม	๑	๑	๑		✓	สรุปผลการฝึกอบรมและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา	๓๒,๓๐๐
๘	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ งานในตำแหน่งและหน้าที่	ฝึกอบรม	๑	๑	๑		✓	สรุปผลการฝึกอบรมและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา	๓๒,๓๐๐
๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ งานในตำแหน่งและหน้าที่	ฝึกอบรม	๑	๑	๑		✓	สรุปผลการฝึกอบรมและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา	๓๒,๓๐๐
๑๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ งานในตำแหน่งและหน้าที่	ฝึกอบรม	๑	๑	๑		✓	สรุปผลการฝึกอบรมและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา	๓๒,๓๐๐



ที่	โครงการ/หลักสูตรที่พัฒนา	วัตถุประสงค์	วิธีการพัฒนา	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		การติดตามประเมินผล	งบประมาณ
				๒๕๖๔ (จำนวนคน)	๒๕๖๕ (จำนวนคน)	๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบรมดำเนินการ	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น		
๑๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานพลุด หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ งานในตำแหน่งและหน้าที่	ฝึกอบรม	๑	๑	๑		✓	สรุปผลการฝึกอบรมและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา	๓๒,๓๐๐
๑๒	หลักสูตรนายช่างโยธา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ งานในตำแหน่งและหน้าที่	ฝึกอบรม	๑	๑	๑		✓	สรุปผลการฝึกอบรมและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา	๓๒,๓๐๐
๑๓	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ งานในตำแหน่งและหน้าที่	ฝึกอบรม	๑	๑	๑		✓	สรุปผลการฝึกอบรมและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา	๓๒,๓๐๐
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับการเพิ่มความรู้ให้แก่พนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง	เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ งานในตำแหน่งและหน้าที่	ฝึกอบรม	๑	๑	๑		✓	สรุปผลการฝึกอบรมและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา	๒๐,๐๐๐
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับการเพิ่มความรู้ให้แก่ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ งานในตำแหน่งและหน้าที่	ฝึกอบรม	๑	๑	๑		✓	สรุปผลการฝึกอบรมและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา	๒๐,๐๐๐



ที่	โครงการ/หลักสูตรที่พัฒนา	วัตถุประสงค์	วิธีการพัฒนา	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		การติดตามประเมินผล	งบประมาณ
				๒๕๖๔ (จำนวนคน)	๒๕๖๕ (จำนวนคน)	๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบรมเชิงปฏิบัติการ	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น		
๑๖	การส่งเสริมการศึกษาการศึกษาระดับปริญญาตรี/ระดับปริญญาโท	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจงานขั้นพื้นฐานของ อบต. และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	เข้าร่วมการศึกษาศักยภาพ	๑๒	๑๒	๑๒		✓	สรุปผลการศึกษารายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา	๑๒๐,๐๐๐
๑๗	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจงานขั้นพื้นฐานของ อบต. และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	ฝึกอบรม	๒๖	๒๖	๒๖		✓	สรุปผลการฝึกอบรมและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา	๓๐๐,๐๐๐
๑๘	หลักสูตรการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ฝึกอบรม	๒๖	๒๖	๒๖	✓		สรุปผลการฝึกอบรมและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา	๕๐,๐๐๐
๑๙	หลักสูตรการอบรมทางวินัยพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเรียนรู้กฎระเบียบและการปฏิบัติตนให้เหมาะสมต่อการเป็นข้าราชการ	ฝึกอบรม	๓	๓	๓		✓	สรุปผลการฝึกอบรมและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา	๒๐,๐๐๐
๒๐	หลักสูตรการปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุและแต่งตั้งใหม่	เพื่อเรียนรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักการและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	ฝึกอบรม	๕	๕	๕		✓	สรุปผลการฝึกอบรมและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา	๓๐,๐๐๐
๒๑	หลักสูตรอื่น ๆ ที่สามารถกำหนดภายหลังเมื่อเกิดความจำเป็นตามสถานการณ์ปัจจุบัน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจงานขั้นพื้นฐานของ อบต. และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	ฝึกอบรม	๒๖	๒๖	๒๖		✓	สรุปผลการฝึกอบรมและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา	๓๐๐,๐๐๐



แนวทางการพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

ที่	โครงการ/หลักสูตรที่พัฒนา	วัตถุประสงค์	วิธีการพัฒนา	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		การติดตามประเมินผล	งบประมาณ
				๒๕๖๔ (จำนวนคน)	๒๕๖๕ (จำนวนคน)	๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบรมดำเนินการ	ฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานอื่น		
๑	หลักสูตรนายกององค์การบริหารส่วนตำบล/รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายกององค์การบริหารส่วนตำบลและรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ฝึกอบรม	๓	๓	๓		✓	สรุปผลการฝึกอบรมและรวบรวมเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กร	๒๐,๐๐๐
๒	หลักสูตรเลขาธิการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเลขาธิการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ฝึกอบรม	๑	๑	๑		✓	สรุปผลการฝึกอบรมและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา	๒๐,๐๐๐
๓	หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล/รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของประธานสภา หรือ รองประธานสภา ให้มีความรู้ ทักษะและความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	ฝึกอบรม	๒	๒	๒		✓	สรุปผลการฝึกอบรมและรวบรวมเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานสภาฯ	๒๐,๐๐๐



ที่	โครงการ/หลักสูตรที่พัฒนา	วัตถุประสงค์	วิธีการพัฒนา	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		การติดตามประเมินผล	งบประมาณ
				๒๕๖๔ (จำนวนคน)	๒๕๖๕ (จำนวนคน)	๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบรมดำเนินการ	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น		
๔	หลักสูตรเลขานุการสภาองค์กรบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของเลขานุการสภาองค์กรบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	ฝึกอบรม	๑	๑	๑		✓	สรุปผลการฝึกอบรมและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา	๒๐,๐๐๐
๕	หลักสูตรสมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของสมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนตำบล ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	ฝึกอบรม	๑	๑	๑		✓	สรุปผลการฝึกอบรมและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา	๒๐,๐๐๐

๗. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ตั้งงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น ไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๘. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการฝึกอบรมพัฒนาภายใน ๖๐ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการฝึกอบรม เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี โดย lpa ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดจึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา พิจารณาให้ความเห็นชอบ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

นายแหลม เดชะ

(นายแหลม เดชะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

ที่ ๒๔๕ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด โดยให้คำนึงถึงความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลดังกล่าว อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

/๓.หลักสูตร...

๓. หลักสูตรการพัฒนา
๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
๖. การติดตามและประเมินผล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายแหลม เดชะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

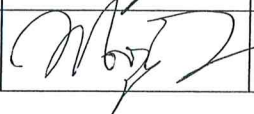
ใบลงชื่อผู้มาประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายแหลม เดชะ	นายก อบต.บางตลาด		ประธานกรรมการ
๒	นายปิยะเชษฐ์ สุวรรณเนกซ์	ปลัด อบต.บางตลาด		กรรมการ
๓	นางบุษยเนตร เป้าเปี่ยมทรัพย์	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายอลงกต เปรมสุข	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นายปิยะเชษฐ์ สุวรรณเนกซ์	ปลัด อบต.บางตลาด รก.ผอ.กองการศึกษาฯ		กรรมการ
๖	นายสมนึก รอดเจริญ	หัวหน้าสำนักปลัดฯ		กรรมการและเลขานุการ
๗	นางสาวพรสุดา วงษ์บุญนาคน	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายแหลม เดชะ	นายก อบต.บางตลาด	ประธานกรรมการ
๒	นายปิยะเชษฐ์ สุวรรณเนกซ์	ปลัด อบต.บางตลาด	กรรมการ
๓	นางบุษยเนตร เป้าเปี่ยมทรัพย์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔	นายอลงกต เปรมสุข	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕	นายปิยะเชษฐ์ สุวรรณเนกซ์	ปลัด อบต.บางตลาด ร.ก.ผอ.กองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖	นายสมนึก รอดเจริญ	หัวหน้าสำนักปลัดฯ	กรรมการและเลขานุการ
๗	นางสาวพรสุดา วงษ์บุญนาคน	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

นายแหลม เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วผม นายแหลม เดชะ ในฐานะประธานคณะกรรมการ ขอเปิด
ประธานฯ การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ
(นายก อบต.) พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และดำเนินการตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายแหลม ๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ที่ ๒๔๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓
ประธานฯ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -
(นายก อบต.) ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด โดยให้คำนึงถึงความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลดังกล่าว อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
๓. หลักสูตรการพัฒนา
๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
๖. การติดตามและประเมินผล

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

เรื่อง การพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

นายแหลม

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ที่ ๒๔๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ประธานฯ

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ผมขอมอบให้ท่านปลัดอบต.ชี้แจงระเบียบ หลักเกณฑ์ เหตุผลและวิธีการดำเนินการครับ

(นายก อบต.)

นายปิยะเชษฐ์

ขอบคุณครับท่านประธาน ผมขอชี้แจงต่อคณะกรรมการทุกท่าน เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

กรรมการ

(ปลัด อบต.)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๖๙. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติงานที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ข้อ ๒๗๑. แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๒๗๔. หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๕. วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๒๗๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๗๗. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผล
การปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๒๗๘. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน
ส่วนตำบลตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)
พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)
ตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาถึงความจำเป็น
ในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและ
ระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา
เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้
องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๓ ปี แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ตาม ข้อ ๒๗๑ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของ
แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลด้วย

ที่ประชุม

รับทราบ

นายปิยะเชษฐ์
กรรมการ
(ปลัด อบต.)

เพื่อวางแผนการพัฒนาและฝึกอบรมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และพนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนา
ความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ลำดับต่อไป ผมขอเสนอขั้นตอนในการจัดทำ
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ดังนี้

๑. การเตรียมการและการวางแผน

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๒. ประชุมคณะกรรมการ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์
กำหนดเป้าหมาย แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลบางตลาด

๓. จัดทำร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล
บางตลาด และนำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาปรับแต่งร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๔. จัดส่งแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทราให้ความเห็นชอบ

๕. ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และจัดส่งแผนพัฒนา
พนักงานส่วนตำบล ให้อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

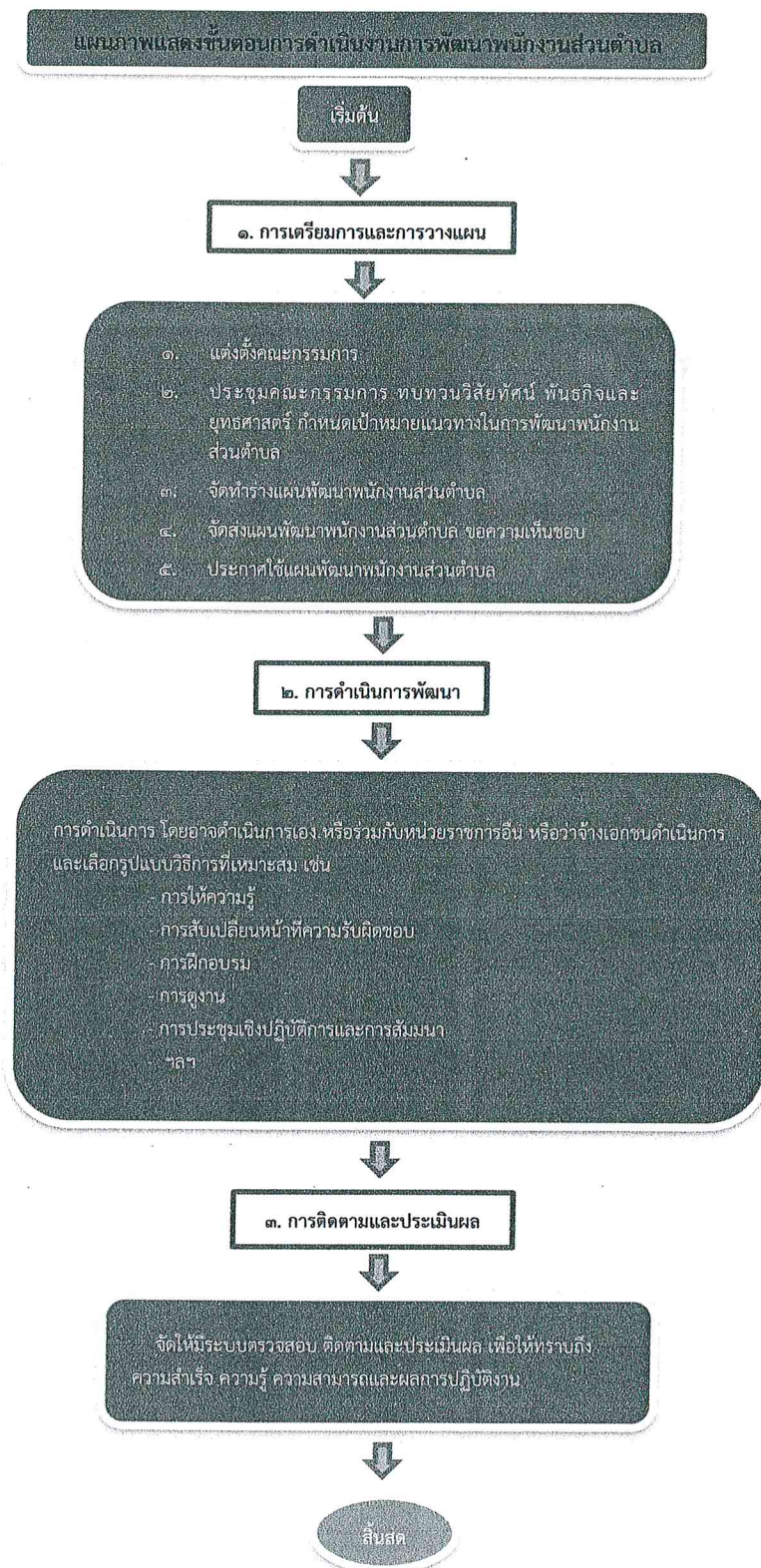
๒. การดำเนินการพัฒนา

๑. การเลือกวิธีการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชา
ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการ
พัฒนาแล้วผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่อง
ที่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะ
ได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการ

พัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและ การสัมมนา เป็นต้น

๒. วิธีการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการแทน

สามารถสรุปได้ ดังนี้



การวิเคราะห์การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล บางตลาด ด้วยเทคนิค Swot Analysis

SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. พนักงานจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.	๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน	๓. ไม่ประสงค์เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเท่าที่ควร
๔. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต	
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	

โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพจนได้ตลอดเวลา	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
--	--

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนาที่กว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่ ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ๔. ภารกิจและปริมาณงานของสำนักงานปลัดมีจำนวนมาก
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้ทราบสภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยบุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ ๖. นโยบายของผู้บริหารมีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจและให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. บุคลากรทุกคนมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดได้ติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงานเพื่อให้บริการ

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบันไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
 ๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การสืบค้นข้อมูลด้วยระบบอินเทอร์เน็ตสามารถหาความรู้ได้อย่างกว้างขวาง เป็นต้น
 ๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
 ๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
- ### อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตนเอง
๓. พนักงานส่วนตำบลบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน

ที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ในส่วนของขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด การวิเคราะห์การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ด้วยเทคนิค Swot Analysis และการวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้วยเทคนิค SWOT Analysis จะช่วยกำหนดทิศทางการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของเราให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นครับ

ที่ประชุม

รับทราบ

นายปิยะเชษฐ์
กรรมการ
(ปลัด อบต.)

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ควรกำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ยังตระหนักเป็นอย่างยิ่งโดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย

๒. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า

โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาคำถามความต้องการและตอบสนอง ความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิด โอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด มุ่งเน้นให้ประชาชน ใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูล สารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบ อินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่ง การเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพัน ต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางตลาดได้ยึดถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวม เป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะ ของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ตามแนวทาง ข้างต้นนั้น ควรกำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลา ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดี ต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐาน ของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคน ไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติ ราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการ เป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม

และค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบล บางตลาด ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

ทั้งนี้ การที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จะดำเนินการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลในด้านใดบ้าง ก็ต้องให้แต่ละกอง/สำนัก สำรวจความจำเป็นในการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนด ในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ครับ

ที่ประชุม

รับทราบ

นายแหลม

ประธานฯ

(นายก อบต.)

จากที่ท่านปลัด อบต.ได้กล่าวรายละเอียดทั้งหมดให้ที่ประชุมทราบแล้ว ผมขอให้ทุกท่าน ร่วมกันพิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึง ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ครับ

นายสมนึก

กรรมการ

(หน.สป.)

ครับ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ควรได้รับการพัฒนาตั้งแต่ได้รับการบรรจุ เข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี รวมถึงการพัฒนาในสายงานของตนเองและงานที่เกี่ยวข้องหรือ ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครับ

สำหรับสำนักงานปลัดในปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา (ว่างเดิม ๒ อัตรา) คือ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ๑ อัตรา ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. ๑ อัตรา (ว่างเดิม) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. ๑ อัตรา (ว่างเดิม) ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ตามภารกิจ ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา คือ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา และตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา ผมมีความเห็นว่าทุกตำแหน่งที่กล่าวมา ทั้งตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่งและไม่มีผู้ครอง ตำแหน่งควรกำหนดหลักสูตรการพัฒนาตามตำแหน่งและสายงานไว้เพื่อรองรับการพัฒนา

ตามตำแหน่งและสายงานของผู้ที่ดำรงตำแหน่ง และรองรับเมื่อมีผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างอยู่ครับ รวมถึงกำหนดการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติราชการและสุดท้ายคือการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมครับ

นางบุษยเนตร ค่ะ สำหรับกองคลัง มีพนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา (ว่างเดิม ๑ อัตรา) คือ ตำแหน่ง
กรรมการ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ อัตรา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ
(ผอ.กองคลัง) ปง./ชง. ๑ อัตรา (ว่างเดิม) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน ๑ อัตรา
 ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ
 ๒ อัตรา คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
 ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา ซึ่งดิฉันมีความเห็น
 ในเรื่องของการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาเช่นเดียวกันกับท่านหัวหน้าสำนักปลัดฯ ค่ะ

นายอลงกต ตรีภพ สำหรับกองช่าง มีพนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา (ว่างเต็ม ๑ อัตรา) คือ ตำแหน่ง
กรรมการ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ อัตรา ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปง./ชง.
(ผอ.กองช่าง) ๑ อัตรา (ว่างเต็ม) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๑ อัตราและพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา (ว่างเต็ม) ผมเอง
ก็เห็นว่าควรกำหนดหลักสูตรการพัฒนาตามที่ท่านหัวหน้าสำนักปลัดฯ เสนอครับ ซึ่งก็น่าจะ
เพียงพอสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งแล้วครับ

นายปิยะเชษฐ์ ครับ สำหรับกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมที่พัฒนาราชการอยู่ในปัจจุบัน
กรรมการ มีพนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา (ว่างเดิม ๒ อัตรา) คือ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
(ปลัด อบต.รก. (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) ๑ อัตรา (ว่างเดิม) นักวิชาการศึกษา ปก/ชก. ๑ อัตรา (ว่างเดิม) พนักงานครู
ผอ.กองการศึกษาฯ) องค์การบริหารส่วนตำบล ๑ อัตรา (ว่างเดิม ๑ อัตรา) คือตำแหน่ง ครู คศ.๑ ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา และตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๒ อัตรา ซึ่งผมเห็นด้วยกับแนวทางที่หัวหน้าสำนักปลัดฯ เสนอครับ

นายสมนึก กรรมากร (หน.สป.) ครีบ ตามที่ทุกท่านได้เสนอมาเป็นอันสรุปได้ว่าเราควรเตรียมหลักสูตรการพัฒนาตามตำแหน่งและสายงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้กับพนักงานส่วนตำบล ทุกตำแหน่ง ทั้งตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่งและตำแหน่งว่าง ทั้งนี้ ผมขอเสนอว่าให้แต่ละคนเข้าพัฒนาตนเองตามงานที่ได้รับมอบหมาย ที่นอกเหนือจากหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วยครับ

ที่ประชุม ทราบ

นายสมนึก ตามที่แต่ละกอง/สำนักได้สำรวจความต้องการการพัฒนาและหลักสูตรที่ต้องการเข้ารับ
กรรมการ การฝึกอบรม ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และรวมถึง
(หน.ส.ป.) คณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๒๖ หลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรนายกองค์การบริหารส่วนตำบล/รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. หลักสูตรเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล/รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔. หลักสูตรเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๖. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๗. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๘. หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๙. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๐. หลักสูตรนักบริหารงานศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๑. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๒. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๓. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๖. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๗. หลักสูตรนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๘. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๙. หลักสูตรเกี่ยวกับการเพิ่มความรู้ให้แก่พนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง

๒๐. หลักสูตรเกี่ยวกับการเพิ่มความรู้ให้แก่ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

๒๑. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี/ระดับปริญญาโท

๒๒. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน

๒๓. หลักสูตรการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒๔. หลักสูตรการอบรมทางวินัยพนักงานส่วนตำบล

๒๕. หลักสูตรการปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุและแต่งตั้งใหม่

๒๖. หลักสูตรอื่น ๆ ที่สามารถกำหนดภายหลังเมื่อเกิดความจำเป็นตามสถานการณ์ปัจจุบัน

ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา

ที่ประชุม

ทราบ

ที่ประชุม มติเป็นเอกฉันท์ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

นายแหลม มีกรรมการท่านใด มีเรื่องอื่น ๆ เสนอเพื่อพิจารณาอีกหรือไม่
ประธานฯ
(นายก อบต.)

นายแหลม ถ้าไม่มีกรรมการท่านใด เสนอเรื่องอื่น ๆ อีก ผมขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่าน
ประธานฯ ที่ได้สละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้ ปิดประชุม
(นายก อบต.)

ลงชื่อ.....ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสาวพรสุตา วงษ์บุญนาคน)
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ.....๔๔๔๔ 194.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายแหลม เดชะ)
ประธานกรรมการ