

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลม่อนปิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น
อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

โทร.๐๕๓-๘๘๖-๓๖๖ โทรสาร ๐๕๓-๘๘๖-๓๖๖ ต่อ ๒๐
www.monpinfang.go.th

คำนำ

ด้วยปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เปลี่ยนจากระบบซีเป็นระบบแท่ง จึงต้องมีการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากระบบการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ได้คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ เฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (รวมแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑-๒๔ วันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓) ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการ รวมทั้ง ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการเมือง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	
หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒	
วัตถุประสงค์	๒
เป้าหมายการพัฒนา	๓
การวิเคราะห์ศักยภาพบุคลากร	๓
วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนา	๖
ส่วนที่ ๓	
หลักยุทธศาสตร์การพัฒนา	๗
ส่วนที่ ๔	
วิธีการพัฒนา	๘
ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๘
ส่วนที่ ๕	
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๙
ส่วนที่ ๖	
การติดตามและประเมินผล	๑๐
ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนา ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๑๑
ภาคผนวก	
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลม่อนปิน	
รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลม่อนปิน	

ส่วนที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลเป็นทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างใกล้ชิด ทัวถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น พนักงานส่วนตำบลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ทางราชการต้องการ และจากสภาพการณ์ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถบริหารประเทศให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้ระบบราชการมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารท้องถิ่น และบริหารประเทศ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นโยบายในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นจากเดิมที่เคยเน้นให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจึงกลายมาเป็นการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้รอบรู้ รู้ลึก เพื่อเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จของการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นจึงเป็นเครื่องมือในการที่จะสนับสนุนให้เจตนารมณ์ดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดในการดำเนินงานขององค์กรทุกฝ่ายงานหรือทุกแผนกงานล้วนแล้วแต่ต้องมีความเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นผู้สรรค์สร้างงานให้กับองค์กรดังนั้น การได้มา รักษา และพัฒนาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพนั้น จะสามารถทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเกิดประโยชน์กับหลายฝ่าย โดยเมื่อกล่าวถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถสรุปได้ดังนี้คือ

๑. ด้านพนักงาน (Employee) ทำให้พนักงานในองค์กรสามารถใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ช่วยให้นักงนได้มีโอกาสนำเอาความรู้และความสามารถของตนเองมาใช้ในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มความสามารถ เกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสินค้าหรือบริการ พนักงานมีโอกาสและมีความก้าวหน้าในอาชีพ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรระหว่างพนักงานกับองค์กรร่วมกัน

๒. ด้านองค์กร (Organization) ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องโดยองค์การมีทิศทางหรือนโยบายการบริหารงานในลักษณะใดในปัจจุบันและอนาคต ความพร้อมและความเพียงพอในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กร จะสามารถทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการขยายหรือหดตัวขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ตามทิศทางและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

๓. ด้านสังคม (Social) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานของการพัฒนาระบบสังคมและเศรษฐกิจ เพราะหากองค์กรเจริญเติบโต ก็จะส่งผลต่อการจ้างงาน ทำให้ประชาชนมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ในการหาเลี้ยงครอบครัว มีสวัสดิการที่ดี อันเป็นการสร้างพื้นฐานที่มั่นคงให้กับสังคม และนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าด้านเศรษฐกิจของประเทศได้ต่อไป

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (รวมแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑-๒๔ วันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓) ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการ พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดย การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้าน ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนา ตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการ พัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้อง ใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตร ตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วน ตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนามและอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้น สังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้น สังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็น แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล จากหลักการ และเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

ส่วนที่ ๒

๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์การมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้ เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - ๔.๑ เพื่อให้ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของ ทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการ ที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด

๔.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป

๔.๓ เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๔.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๕ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

การวิเคราะห์ศักยภาพบุคลากร

การวิเคราะห์ศักยภาพด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น โดยใช้หลัก SWOT analysis

๑. จุดแข็ง (Strength = S)

- ๑.๑ พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และความรู้ในการ ใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- ๑.๒ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน
- ๑.๓ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๑.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น เป็นองค์กรขนาดใหญ่ ทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายงาน
- ๑.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น เป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีงบประมาณเพียงพอในการบริหารงานบุคลากร

๒. จุดอ่อน (Weak = W)

- ๒.๑ เป็นองค์กรขนาดใหญ่ งบประมาณจำนวนมากทำให้มีปริมาณงานเกินกว่าจำนวนบุคลากรที่มีอยู่
- ๒.๒ บุคลากรที่มีอยู่รับผิดชอบงานมากกว่างานในตำแหน่งหน้าที่
- ๒.๓ ขาดการเชื่อมโยงด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของแต่ละสายอาชีพ
- ๒.๔ ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดเพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
- ๒.๕ พนักงานส่วนตำบลยังขาดความรู้ ทักษะในการรองรับภารกิจโครงการถ่ายโอนต่างๆ ของส่วนราชการที่มอบหมายให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติ
- ๒.๖ การบริหารงานบุคลากรการส่วนใหญ่ไม่ได้ตัดสินใจโดยการมีส่วนร่วมแท้จริง

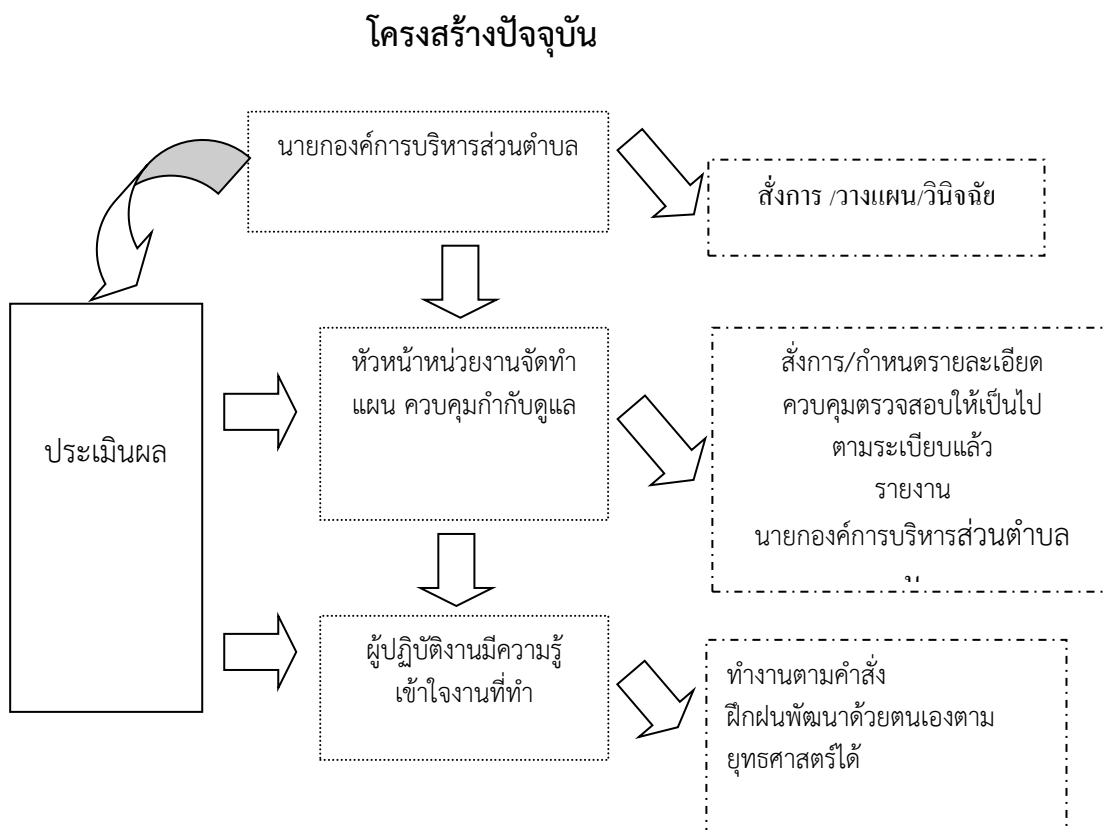
๓. โอกาส (Opportunity = O)

- ๓.๑ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามตำแหน่งหน้าที่
- ๓.๒ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการประสานงาน และบูรณาการปฏิบัติราชการกับส่วนราชการและภาคเอกชนได้ครอบคลุมตามอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้น
- ๓.๓ นโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้เต็มศักยภาพ
- ๓.๔ นโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์

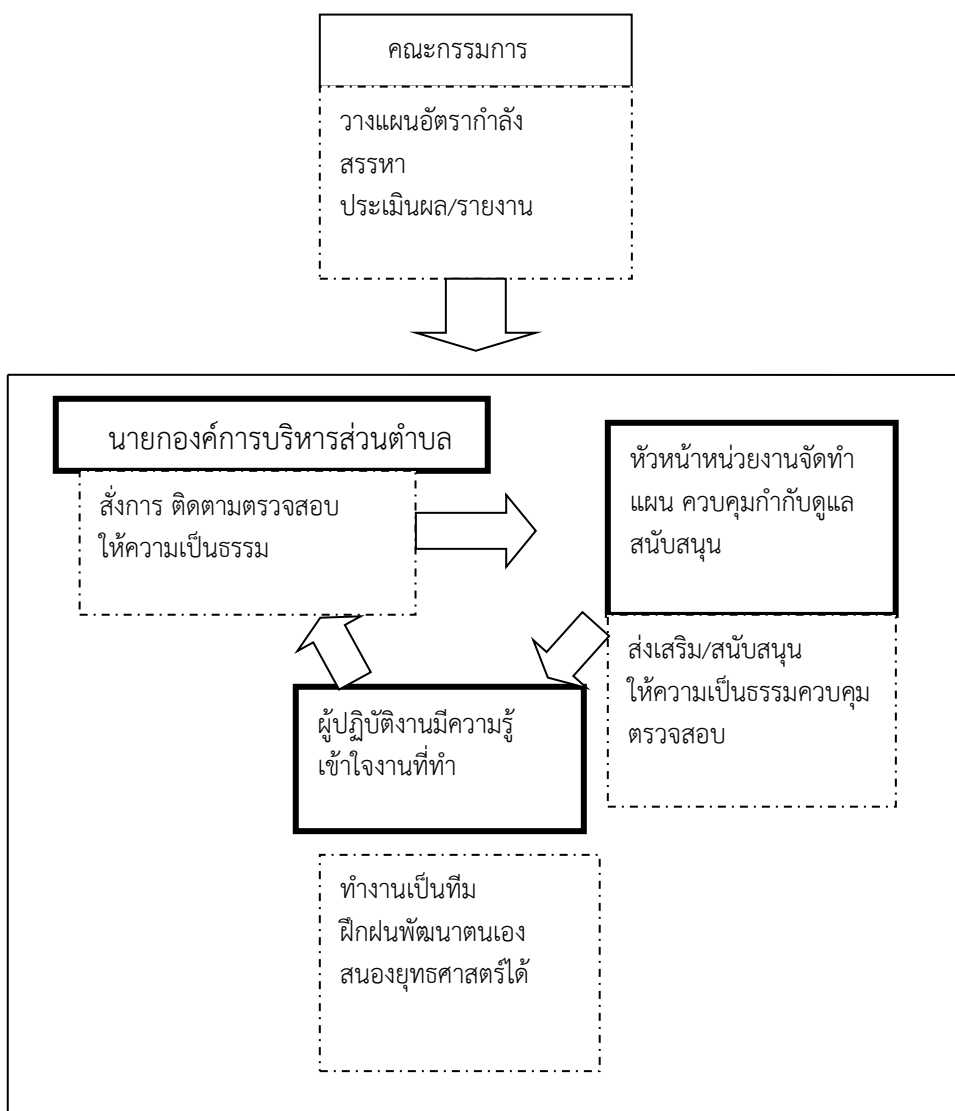
๔. อุปสรรค (Threat = T)

- ๔.๑ การเปลี่ยนผู้บริหารและนโยบายที่แตกต่างกันทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง
- ๔.๒ ประกาศ ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องมีข้อจำกัดทำให้บางครั้งไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ ความแตกต่างของบุคลากร เช่น อุปนิสัย ความอดทน อดกลั้น
- ๔.๕ นโยบายตามแผนกระจายอำนาจของรัฐบาลในการถ่ายโอนภารกิจของส่วนราชการที่ถ่ายโอนมาเฉพาะภารกิจ ไม่มีถ่ายโอนบุคลากร งบประมาณและทักษะต่างๆให้กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ
- ๔.๖ พนักงานไม่เห็นความสำคัญของการปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ๔.๗ นักทรัพยากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น จะเป็นการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผล เพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์

“บุคลากรมีคุณภาพ เลิศล้ำคุณธรรม ผู้นำด้านบริการ”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินโครงการ/กิจกรรมการให้บริการประชาชน

เป้าหมาย

๑. บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ในสายอาชีพและความรู้อื่นที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
๒. ไม่มีบุคลากรที่ถูกลงโทษทางวินัยในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมหรือการทุจริตคอร์รัปชัน
๓. องค์กรได้รับคะแนนการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
๔. องค์กรได้รับคะแนนการประเมินคุณภาพการให้บริการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ส่วนที่ ๓

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้านดังนี้

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

๒. ด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาอย่างใดอย่างหนึ่งใน ๕ ด้าน เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๑. วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

วิธีการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๑. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๒. การศึกษาดูงานอาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๕. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๖. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามตารางแนบท้าย

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น เป็นผู้ดำเนินการ

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

๑.๑ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป ค่าใช้สอย ตั้งไว้ ๒,๗๖๒,๐๐๐ บาท

ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ ตั้งไว้ ๕๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๒ แผนงานรักษาความสงบภายใน ค่าใช้สอย ตั้งไว้ ๑,๑๙๐,๐๐๐ บาท

ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ ตั้งไว้ ๖๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๓ แผนงานการศึกษา ค่าใช้สอย ตั้งไว้ ๓,๓๖๕,๕๐๐ บาท

ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ ตั้งไว้ ๕๓๔,๐๐๐ บาท ได้แก่

-งานบริการทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา ๔๓๔,๐๐๐บาท

-งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา ๓๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๔ แผนงานสาธารณสุข

-ค่าใช้สอย รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ ตั้งไว้ ๔๐๐,๐๐๐ บาท ได้แก่

-งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข ค่าใช้สอย รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ ๖๙๕,๐๐๐ บาท

-งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น ค่าใช้สอย รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ ๙๐,๐๐๐ บาท

๑.๕ แผนงานเคหะและชุมชน

-ค่าใช้สอย งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ ตั้งไว้
รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ ตั้งไว้ ๓๐๐,๐๐๐ บาท

-ค่าใช้สอย งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ ตั้งไว้
รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ ตั้งไว้ ๕๕๐,๐๐๐ บาท

๑.๖ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ค่าใช้สอย ตั้งไว้ ๔๗๒,๐๐๐ บาท

-งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน ๔๗๒,๐๐๐ บาท

๑.๗ แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ ค่าใช้สอย ตั้งไว้ ๘๐๕,๐๐๐ บาท

-งานกีฬาและนันทนาการ ๗๘๐,๐๐๐ บาท

-งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น ๑๙๐,๐๐๐ บาท

-งานวิชาการวางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑๓๕,๐๐๐ บาท

๑.๘ แผนงานการเกษตร ค่าใช้สอย ตั้งไว้ ๕๒๐,๐๐๐ บาท

-งานส่งเสริมการเกษตร ๑๗๐,๐๐๐ บาท

-งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ ๓๕๐,๐๐๐ บาท

ส่วนที่ ๖ การติดตามประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
ม่อนปิ่น ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าส่วนราชการ | คณะกรรมการ |
| ๓. บุคลากร | เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น และรายงานผลการประเมินให้ประธานคณะกรรมการหรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบทุกสิ้นปีงบประมาณ

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี โดย core team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงใหม่ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีควมจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑.	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๗ ราย	ธันวาคม - เมษายน ของทุกปี มิถุนายน - ตุลาคม ของทุกปี	องค์การบริหารส่วนตำบล/หรือ หน่วยงานอื่น

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน /หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย	/	/	/	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ -หน่วยงานอื่น
๒	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลกร/หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	นักทรัพยากรบุคคลกร จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๓	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน/หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ/หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๓ ราย	/	/	/	
๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๖	หลักสูตรนิติกร/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นิติกร จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๗	หลักสูตรนักวิชาการเกษตร/หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	นักวิชาการเกษตร จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน/หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว/หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว จำนวน ๑ ราย	/	/	/	

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๐	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป /หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	/	/	/	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ -หน่วยงานอื่น
๑๑	หลักสูตรนักวิชาการคลัง/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักวิชาการคลัง จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๑๒	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๑๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๒ ราย	/	/	/	
๑๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๒ ราย	/	/	/	
๑๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๑๖	หลักสูตรวิศวกรโยธา/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	วิศวกรโยธา จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๑๗	หลักสูตรนายช่างโยธา/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นายช่างโยธา จำนวน ๒ ราย	/	/	/	
๑๘	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๑๙	หลักสูตรนายช่างเขียนแบบ/หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๑๙	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา/หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย	/	/	/	

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๒ ราย	/	/	/	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๒ ราย	/	/	/	-หน่วยงานอื่น
๓	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานคลัง จำนวน ๒ ราย	/	/	/	
๔	หลักสูตรนักบริหารการศึกษา/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานศึกษา จำนวน ๒ ราย	/	/	/	
๕	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง จำนวน ๒ ราย	/	/	/	

หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง จำนวน ๑ ราย	/	/	/	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ -หน่วยงานอื่น
๒.	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๓.	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๔.	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานคลัง จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๕.	หลักสูตรนักบริหารการศึกษา/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานศึกษา จำนวน ๑ ราย	/	/	/	
๖.	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย	/	/	/	

๓. **หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน**

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. และพนักงาน อบต. จำนวน ๑๐๐ ราย	/	/	/	องค์การบริหารส่วนตำบล
๒	หลักสูตรการอบรมระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๘๐ คน	/	/	/	องค์การบริหารส่วนตำบล
๓	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๕ ราย	/	/	/	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ
๔	หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ ราย	/	/	/	

๔. **หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม**

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม	ผู้บริหารและพนักงาน อบต. จำนวน ๙๐ ราย	/	/	/	องค์การบริหารส่วนตำบล

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น

ที่ ๓๐๗ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (รวมแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑-๒๔ วันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓) ข้อ ๒๖๙ และ ๒๗๐ องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าส่วนราชการ | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ ฯ ทำหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ประจำปีงบประมาณ(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายการุณ รัตนธรรม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายการุณ รัตนธรรม	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายชัยณรงค์ ใจแปง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๓. นายชัยณรงค์ ใจแปง	รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. นางณิชชา พาณิชเจริญ	หัวหน้าฝ่ายบัญชี รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายกฤตภาส กันทะวงศ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายชัยณรงค์ ใจแปง	รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางสาวจิรภัทร ศรีใจ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	กรรมการและเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายการุณ รัตนธรรม ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เป็นประธานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน โดยมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ - ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลังสามปี(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตามมติ ก.อบต.เชียงใหม่ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๐ และให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังสามปี ตามหนังสือจังหวัดเชียงใหม่ ที่ ชม ๐๐๒๓.๒/๓๙๖๑๒ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ที่ ๓๐๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๐ เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ – ข้อ ๒๙๕ จึงให้มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

รองปลัด อบต. - การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล(แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒๓) พ.ศ.๒๕๕๒ ข้อ ๒๕๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยให้พัฒนาในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ วิธีการพัฒนา เช่น การ ประชุมพิเศษ เข้ารับการอบรมหลักสูตรที่ ก.อบต.จังหวัด กำหนด ในการพัฒนาจะต้องมีการประเมินและติดตามผลการพัฒนาด้วย โดยประเมินจากความรู้หรือทักษะ ทักษะ และติดตามการปฏิบัติงานในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องการดำเนินการให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.อบต.จังหวัด กำหนด เช่น การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้ แต่หาก อบต.จะจัดอบรมเองก็ได้แต่ต้องใช้หลักสูตรที่ ก.อบต.จังหวัด กำหนดเป็นหลักหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่ อบต.เห็นว่ามีเหมาะสมก็ได้ ในส่วนของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้ อบต.สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอาจพัฒนาโดย ก.อบต. ,ก.อบต.จังหวัด ,อบต.ร่วมกับ ก.อบต.จังหวัด ,หรือ อบต.ร่วมกับหน่วยงานราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ในการพัฒนาให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต้องมีการพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

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

- ให้นางสาวจิรภัทร ศรีใจ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ได้แจ้งแนวทางในการจัดทำแผนรอบใหม่ที่มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงในส่วนใดบ้างจากแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐)

เลขานุการฯ

- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๐) จะเป็นการปรับปรุงรายละเอียดเนื้อหาในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ(พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) ซึ่งได้หมดเวลาการบังคับใช้แล้ว จะต้องมีจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรอบใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๑. การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่ ซึ่งปี ๒๕๖๑ จะมีพนักงานส่วนตำบลมาบรรจุใหม่ จำนวน ๖ ตำแหน่ง (๗ อัตรา) ซึ่งจะต้องมีการปฐมนิเทศและพัฒนาในช่วงทดลองปฏิบัติราชการ

หลักสูตรความรู้ ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน / หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล / หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน / หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย// หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๖. หลักสูตรนิติกร/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๗. หลักสูตรนักวิชาการเกษตร/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๘. หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๙. หลักสูตรนักวิชาการคลัง/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๐. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๑. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๒. หลักสูตรวิศวกรโยธา/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๓. หลักสูตรนายช่างโยธา/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๔. หลักสูตรนายช่างเขียนแบบ/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๕. หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

โดยแผนอัตรากำล้างสามปี(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ได้มีการยุบตำแหน่ง ดังนี้

- ๑.ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
 - ๒.ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขจะเหลือ ๑ อัตรา ส่วน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนจะตัดออก เนื่องจากไม่มีข้าราชการในตำแหน่งนี้แล้ว

และมีการเพิ่มกรอบอัตรากำล้างใหม่ ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

- ๑.ตำแหน่ง เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จะต้องเพิ่มหลักสูตรการพัฒนาตำแหน่ง เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในรอบใหม่นี้

หลักสูตรการบริหารการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

๑. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓. หลักสูตรนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔. หลักสูตรนักบริหารงานคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

๑. หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน ผู้นำชุมชน
๒. หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย
๓. หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. หลักสูตรการจัดทำงบประมาณรายจ่าย
๕. หลักสูตรเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และที่เกี่ยวข้อง และจำเป็นอื่น ๆ
๖. หลักสูตรการอบรมพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน การอบรมวินัย เป็นต้น

หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

๑. หลักสูตรการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง

ประธานกรรมการ มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมในส่วนใดบ้าง

นายกฤตภาส กันทะวงศ์ เสนอให้มีการส่งพนักงานเข้ารับการอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริม ปีละ ๔ คน

สำนักปลัด ๑ คน กองคลัง ๑ คน กองช่าง ๑ และกองการศึกษา ๑ คน

นางณิชา พาณิชเจริญ ให้ความเห็นว่าในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ควรมีหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา โดยการจัดอบรมเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น หรือจ้างเอกชนที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมาพัฒนาข้าราชการ

เลขานุการ แจ้งว่าในแผนอัตรากำลังจะต้องประกอบด้วย หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนาและระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และการติดตาม ประเมินผล

รองปลัด เป้าหมายการพัฒนา คือ พนักงานทุกคนต้องได้รับการพัฒนาครบทุกตำแหน่งภายในระยะเวลา ๓ ปี ตามหลักสูตร ดังนี้

- ๑.หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒.หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓.หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔.หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕.หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่เสนอ

ประธานกรรมการ หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม อบต.ให้ดำเนินการทุกปีและครอบคลุมทุกคน ให้คณะกรรมการติดตามประเมินผลการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ทำหน้าที่ติดตามประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ และรายงานผลการติดตามประเมินผลแผนให้ประธานคณะทำงานทราบภายในสิ้นปีงบประมาณ มีท่านใดจะสอบถามหรือมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่

รองปลัด เสนอให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่พัฒนาพนักงานในสังกัด กำกับ ดูแล ควบคุมให้พนักงาน ปฏิบัติงานหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี และพนักงานเองก็ต้อง พัฒนาตนเองสม่ำเสมอ

ประธานกรรมการ ให้หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป กรรมการและเลขานุการจัดทำแผนไปดำเนินการ จัดทำร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(นางสาวจิรภัทร ศรีใจ)
กรรมการและเลขานุการ
ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นายการุณ รัตนธรรม)
ประธานกรรมการ
ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายการุณ รัตนธรรม	นายก อบต. ประธานกรรมการ	
๒	นายชัยณรงค์ ใจแปง	รองปลัด อบต. กรรมการ	
๓	นายชัยณรงค์ ใจแปง	รองปลัด อบต.รักษาราชการ แทนหัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ	
๔	นางณิชา พาณิชเจริญ	หัวหน้าฝ่ายบัญชี รักษา ราชการแทนผู้อำนวยการ กองคลัง กรรมการ	
๕	นายกฤตภาส กันทะวงศ์	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	
๖	นายชัยณรงค์ ใจแปง	รองปลัด รักษาาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ	
๗	นางสาวจิรภัทร ศรีใจ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป กรรมการและเลขานุการ	