

แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563



องค์การบริหารส่วนตำบลโคนสีทองกลาง
อําเภอกวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
โทรศัพท์ 043 - 901028 - 9

คำนำ

การบริหารบุคลากรของราชการส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชน โดยบุคลากรในพื้นที่ต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวคิด ของรัฐบาล กระทรวง กรม เพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งบางภารกิจต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร จึงมีความ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย คล่องตัว และเสริมสร้างขีด สมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรอบรู้ พร้อมทั้งจะสนองต่อภารกิจของท้องถิ่น ในแต่ละด้านตามยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลางได้จัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนา ในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลาง

จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลาง จะได้นำไปใช้ประโยชน์ใน การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตลอดจน สามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมี ประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลาง

ส่วนที่ 1

หลักการและเหตุผล

1. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

1.1 ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะ การเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถใช้ และพัฒนาความรู้ ที่มี อยู่ ภายในองค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยน วิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

1.2 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาตรา 11 ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อ สถานการณ์ รวมทั้ง ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การ ปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ ของต่างประเทศที่มี ผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิม เสียใหม่ จากการศึกษา แนวความคิด ว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึง ปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
2. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
3. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
4. ต้องมีการสร้างความรู้ความมีส่วนร่วมในหมู่พนักงานส่วนตำบลให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกัน และกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม (ก.อบต.จังหวัด)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับ ปัจจุบัน หมวด 12 ส่วนที่ 3 ข้อ 269 ประกอบกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2557 - 2560 ตามมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ 5/2556 เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2556 ซึ่งแจ้งให้ทุกจังหวัดทราบและดำเนินการ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0209.3/10532 ลงวันที่ 26 สิงหาคม 2556 เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2557 - 2560 ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลางจึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงาน บุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนากุศลกร มีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของ แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ 2

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

1. วัตถุประสงค์การพัฒนา

- 1.1 เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลาง
- 1.2 เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานเน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลาง
- 1.3 เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลางปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่สุด
- 1.4 เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - 1) ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - 2) ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - 3) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - 4) ด้านการบริหาร
 - 5) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2. เป้าหมายการพัฒนา

- 2.1 พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- 2.2 พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 2.3 พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา 3 ปี
- 2.4 พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ 1 หลักสูตรต่อปี
- 2.5 มีการจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรม หรือส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 2 ของงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลาง

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลางโดยกำหนดขึ้นจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากรตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรม ที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ 1.1 ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ 1 กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ 2 จัดการความรู้ และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้
ทั้งงานที่ผ่านมาที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ บุคลากรอื่นๆ

กลยุทธ์ที่ 1.2 สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

กิจกรรมที่ 1 กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

กิจกรรมที่ 2 ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลจากส่วน
ราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

กลยุทธ์ที่ 1.3 กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักรการเมืองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ 1 กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักรการเมืองท้องถิ่น แล้วเผยแพร่ให้
ประชาชนรับทราบ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ 2.1 ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาท

กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ
พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการรวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่
ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง
ให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ 2.2 กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ 1 กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้
ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนาแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นระบบ
การมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ

กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ
โดยเฉพาะเรื่อง

- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมสามารถตัดสินใจกระทำ
หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม
- การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์
- การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ 3 พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนา
บุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ 2.3 สร้างศูนย์กลางในการวิจัยสำรวจให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล
 กิจกรรมที่ 1 พัฒนาระบบให้คำปรึกษาแนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทั้งระบบ
 กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้าน
 จริยธรรมและธรรมาภิบาลซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กร

กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กิจกรรมที่ 1 พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

- ปลูกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี
- ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

กลยุทธ์ที่ 2.5 กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่
 มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ 1 กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่
 มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่
 มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 3.1 ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้ายโดยยึดหลักธรรมา
 ภิบาล

กิจกรรมที่ 1 การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือ
 เลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงานโดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

กิจกรรมที่ 2 ปรับแนวทางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง
 โอน ย้าย

กลยุทธ์ที่ 3.2 ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมที่ 1 จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

กิจกรรมที่ 2 กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน

กลยุทธ์ที่ 3.3 ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากร

กิจกรรมที่ 1 จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวพนักงานส่วนท้องถิ่นที่
 เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม
จริยธรรม และธรรมาภิบาล**

กลยุทธ์ที่ 4.1 เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
กิจกรรมที่ 1 กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการ
กำหนดนโยบาย

กิจกรรมที่ 2 ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการ
ทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)

กิจกรรมที่ 3 ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ 4.2 เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์
การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

กิจกรรมที่ 1 สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างเครือข่ายการทำงาน
ร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวนอน รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง

กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริมภาคประชาชนภาคประชาสังคมกลุ่มต่างๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็น
กรรมการอนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การ
พัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ

กิจกรรมที่ 3 การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการ
ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

4. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำเป็นต้องศึกษา ทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัย ภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดอย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการ พัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

1. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
2. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
3. องค์กรบริหารส่วนตำบล จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
4. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
5. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
6. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
7. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
8. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
9. งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
- 10.ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- 11.องค์กรบริหารส่วนตำบล จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
- 12.องค์กรบริหารส่วนตำบล มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล

- 13.บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
- 14.บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ขององค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

1. บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบหน้าที่
2. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์
3. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
4. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน
5. องค์กรบริหารส่วนตำบลไม่มีการกำหนดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ
6. องค์กรบริหารส่วนตำบลไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
7. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
8. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
9. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน

10. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
11. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการโอนย้ายบ่อย
12. วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

13. องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
14. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
15. ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการพัฒนาน้อย
16. องค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ
17. ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน
18. เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
19. บุคลากรยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
20. องค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงประสบปัญหาการทุจริต และประพฤติมิชอบ
21. บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
22. องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการสร้างและส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

โอกาส (Opportunities : O)

1. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
2. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
3. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
4. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
5. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
6. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
8. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
9. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
10. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

อุปสรรค (Threat : T)

1. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับทำให้การวางอัตราากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
2. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา

3. กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
4. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ
5. ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน
6. การยี่ดระเบียบการบริหารบุคคลทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจัดองค์การบริหารส่วนตำบล
7. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร
8. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 3

หลักสูตรการพัฒนา

ลำดับ	หลักสูตร	รายละเอียดการพัฒนา
1	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	การพัฒนาด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายที่สำคัญของ รัฐบาล สถานที่โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
2	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น
3	ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ
4	ด้านการบริหาร	การพัฒนาในรายละเอียดที่เกี่ยวกับ การบริหารและ การบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การ มอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
5	ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม	การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติ เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข

ส่วนที่ 4

วิธีการระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณในการพัฒนาวิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน				
1. การปฐมนิเทศ	1.1 โครงการปฐมนิเทศ พนักงานใหม่	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	ปง./ปก	เท่ากับจำนวนของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับการ บรรจุแต่งตั้งใหม่	เป็นไปตามรายจ่ายของและหลักสูตร	ปีงบประมาณ 2561-2563	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-หน่วยงานภายนอก -ส่วนราชการอื่น -สำนักปลัดอบต.
2. การฝึกอบรม	2.1 โครงการฝึกอบรมในสายงานผู้บริหารตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร	อก./บริหารท้องถิ่น	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของและหลักสูตร	ปีงบประมาณ 2561-2563	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารมีความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	-หน่วยงานภายนอก -ส่วนราชการอื่น -สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	2.2 โครงการฝึกอบรมสายงานผู้ปฏิบัติตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	ปง./ขง ปก./ขก	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของและหลักสูตร	ปีงบประมาณ 2561-2563	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติมีความรู้ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	หน่วยงานภายนอก -ส่วนราชการอื่น -สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	2.3 โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	ทุก ระดับ	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	ตามข้อบัญญัติ	ปีงบประมาณ 2561-2563	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติ	-ส่วนการศึกษา ฯ หน่วยงานภายนอก -ส่วนราชการอื่น
3. การศึกษาดูงาน	3.1 โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ	เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ทุก ระดับ	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	ตามข้อบัญญัติ	ปีงบประมาณ 2561-2563	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับวิสัยทัศน์ใหม่และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.1 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานปลัดอบต	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ทุก ระดับ	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสังกัดสำนักปลัดอบต. ทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของและหลักสูตร	ปีงบประมาณ 2561-2563	บุคลากรสำนักปลัด มีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ
วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน				
	4.2 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากรในกองคลัง	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ทุก ระดับ	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสังกัดกองคลังทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของและหลักสูตร	ปีงบประมาณ 2561-2563	บุคลากรของกองคลัง มีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ

	4.3 โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือการ ปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่ม ประสิทธิภาพ บุคลากรในกองช่าง	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ทุก ระดับ	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างสังกัดกองช่าง ทุกคน	เป็นไปตามรายจ่าย ของและหลักสูตร	ปีงบประมาณ 2561-2563	บุคลากรของกองช่าง มีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานที่ ดำเนินการ
	4.4 โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือการ ปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่ม ประสิทธิภาพ บุคลากรในส่วนการศึกษา ฯ	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ทุก ระดับ	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างสังกัดส่วน การศึกษา ฯ	เป็นไปตามรายจ่าย ของและหลักสูตร	ปีงบประมาณ 2561-2563	บุคลากรของส่วนการศึกษา ฯ มีความรู้ความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานที่ ดำเนินการ
	4.5 โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือการ ปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่ม ประสิทธิภาพ บุคลากรในส่วนสวัสดิการสังคม	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ทุก ระดับ	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างสังกัดส่วน สวัสดิการสังคม	เป็นไปตามรายจ่าย ของและหลักสูตร	ปีงบประมาณ 2561-2563	บุคลากรของส่วนสวัสดิการสังคม มีความรู้ความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานที่ ดำเนินการ
	4.6 โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือการ ปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่ม ประสิทธิภาพ บุคลากรในส่วนสาธารณสุข	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ทุก ระดับ	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างสังกัดส่วน สาธารณสุข	เป็นไปตามรายจ่าย ของและหลักสูตร	ปีงบประมาณ 2561-2563	บุคลากรของส่วนสวัสดิการสังคม มีความรู้ความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานที่ ดำเนินการ
	4.7 โครงการประชุมบุคลากรในหน่วยงาน	-เพื่อซักซ้อมทบทวนและ วางแผนแนวทางในการ ปฏิบัติงาน	ทุก ระดับ	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างทุกคน	-	ปีงบประมาณ 2561-2563	สามารถวางแนวทางในการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	-สำนักปลัด -กองคลัง -กองช่าง -ส่วนการศึกษา ฯ -ส่วนสวัสดิการสังคม -ส่วนสาธารณสุข ฯ
5. การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่น	5.1 โครงการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับ ปริญญาตรีและปริญญาโท	-เพื่อยกระดับความรู้ของ บุคลากร	ทุก ระดับ	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างทุกคนที่เข้าร่วม โครงการ	-	ปีงบประมาณ 2561-2563	สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ใน การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับตำแหน่ง	-สำนักปลัด
	5.2 โครงการอื่น ๆ ที่สามารถกำหนดได้ ภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์	-เพื่อรองรับนโยบายที่ได้รับ มอบ	ทุก ระดับ	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างทุกคนที่เข้าร่วม โครงการ	-	ปีงบประมาณ 2561-2563	-	-

ส่วนที่ 5 การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
โคกสีทองกลางประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| 1. นายองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| 2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| 3. หัวหน้าส่วนทุกส่วน | กรรมการ |
| 4. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการ
ติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตาม
ประเมินผลต่อนายองค์การบริหารส่วนตำบล

ตัวชี้วัดและข้อเสนอระดับเป้าหมาย

1. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร พ.ศ.2561 – 2563 ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล
2. ระดับความโปร่งใสในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลดีขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 20 ในปี พ.ศ. 2561 เทียบกับปีพ.ศ. 2560
3. ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ 85 หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
 1. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ 85 หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
 2. ร้อยละของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่เข้าใจและประยุกต์ หลักคุณธรรมจริยธรรมธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ มากกว่าร้อยละ 60 ของจำนวนประชากรที่สุ่มทดสอบ
 3. ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานที่เพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ 60 หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดอบต. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลาง

ที่ มค ๗๔๐๐๑/๒๕๖๐ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลาง

๑. เรื่องเดิม

ด้วยแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลางจะได้สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ นี้

๒. ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยจึงต้องมีการดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐ ตามมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ซึ่งแจ้งให้ทุกจังหวัดทราบและดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๓/๑๐๕๓๒ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องประกาศให้มีผลบังคับ ใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗

๓. ระเบียบ/ข้อกำหนด

ตามระเบียบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับปัจจุบัน ข้อ ๒๗๐ “ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| 1. ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| 2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| 3. ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าส่วนราชการอื่น | กรรมการ |
| 4. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

๔. เรื่องพิจารณา

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|--------------------|
| 1. นายกองค้การบรหการส่วนต้บล | ประชนกรรการ |
| 2. ปล้ตอค้การบรหการส่วนต้บล | กรรการ |
| 3. ห้วหน้าส่วนทูกส่วน | กรรการ |
| 4. น้กทร้พยากรบุคคล | กรรการและเลขานุการ |

ให้คณกรรการจ้ดท้บแผนพัฒนาบุคคลกร มีหน้าท้จ้ดท้บแผนพัฒนาบุคคลกร ให้สอคคล้ก้บ ยุทธศาสตร้การพัฒนาข้าราชการส่วนท้อถ้บ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ตามมติคณกรรการมาตรฐานการบรหการงานบุคคลส่วนท้อถ้บ (ก.ถ.) ในการประชุมคร้ท้ ๕/๒๕๕๖ เมอ้วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ซึ่งแจ้งให้ทูกจ้บหวัดทรบและด้บเนนการตามหนังสือกรรทรวมทหัดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๓/๑๐๕๓๒ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรอ้ง ยุทธศาสตร้การพัฒนาข้าราชการส่วนท้อถ้บ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมมาภบิบาล เพอ้เพิ่มพูนความรู้ ท้กษะ ท้ศนคดท้ดท้ คุณธรรมและจรยธรรม อันจะท้ให้ปฏิบัติหน้าท้ราชการในต้บหน้งน้บด้ได้อย่างมีประสททธิภาบ

จ้งเรยีนมาเพอ้โปรดทรบและพิจรณาต้บเนนการต้อไป

(ลงช้อ) สุรารค้ ปะเกโส

(นางสุรารค้ ปะเกโส)

น้กทร้พยากรบุคคลช้านาญการ

- ความเห็นปล้ตอค้การบรหการส่วนต้บล

.....
.....

(ลงช้อ) ร้กช้ฎาร้ ครุทาน้ง

(นางร้กช้ฎาร้ ครุทาน้ง)

ปล้ตอค้การบรหการส่วนต้บลคอคส้ทองหลาง

- ความเห็นนายกองค้การบรหการส่วนต้บล

.....
.....

(ลงช้อ) อรุณค้กดี ประชายกา

(นายอรุณค้กดี ประชายกา)

นายกองค้การบรหการส่วนต้บลคอคส้ทองหลาง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดอบต. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลาง
ที่ มค ๗๔๐๐๑/๒๕๕๗ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗
เรื่อง ขอส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาคำสั่งอบต.โคกสีทองกลาง ที่ ๓๗๘/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลาง ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการฯ ทุกท่านร่วมประชุมเพื่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ในวันที่ ๒ ธันวาคม คม ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลาง

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

อรุณศักดิ์ ประชายกา

(นายอรุณศักดิ์ ประชายกา)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลาง

ที่ ๓๗๘ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๗๐ แห่ง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. นายอรุณศักดิ์ ประชายกา	นายกอบต.โคกสีทองกลาง	ประธานกรรมการ
๒. นางรักษิฎฎาร์ ครุทานัง	ปลัดอบต.โคกสีทองกลาง	กรรมการ
๓. นางวิมลรัตน์ มรกต	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายทรงเกียรติ ศรีราช	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวเอมอร สุขอาษา	หัวหน้าสำนักปลัดอบต.	กรรมการ
๖. นางสาวสุษุมลย์ ปะจิตตั้งโฮ	หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. นางกัญญาณัฐ จุลศรี	หัวหน้าส่วนการศึกษา	กรรมการ
๘. นางสุรางค์ ปะเภโส	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ตามมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ซึ่งแจ้งให้ทุกจังหวัดทราบและดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๓/๑๐๕๓๒ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้าง ธรรมมาภิบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการใน ตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

อรุณศักดิ์ ประชายกา

(นายอรุณศักดิ์ ประชายกา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลาง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลาง
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลาง ได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถให้บริการประชาชนได้เป็นอย่างดีและสร้างการพัฒนา ทักษะคติ และเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลาง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลาง จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้นเพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาได้รับทราบปัญหาและเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

อรุณศักดิ์ ประชายกา

(นายอรุณศักดิ์ ประชายกา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลาง