



แผนพัฒนามุคกลาง (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



Human Development Planning
องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ
สำนักงานปลัด
โทร ๐๔๒๙๗๓๗๖๙

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติ ราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน หลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ
อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	
หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒	
วัตถุประสงค์	๒
เป้าหมายการพัฒนา	๒
วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง	๓
การวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่	๗
ส่วนที่ ๓	
หลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลาง	๑๓
ส่วนที่ ๔	
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๔
ส่วนที่ ๕	
ผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนา	๒๔
ส่วนที่ ๖	
การติดตามและประเมินผล	๒๕
ภาคผนวก	

ส่วนที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (รวมที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (รวมที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ จึงได้หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด

๑.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๑.๓ เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศณคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๑.๖ เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ

๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม

๒.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

๒.๕ เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

๒.๖ เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ความสามารถด้านการบริหารให้แก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนา

วิสัยทัศน์ (VISION) ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ

วิสัยทัศน์ (Vision)

“บริหารงานโดยใช้ระบบคุณธรรม เพื่อพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณภาพ”

พันธกิจ (Mission)

๑. บริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม โดยยึดหลัก ความสามารถ ความเสมอภาค ความมั่นคง และความเป็นกลางทางการเมือง เป็นพื้นฐาน

๒. พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการต่างๆ ให้มีภาวะความเป็นผู้นำสูงในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริม/สนับสนุน ให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน

๔. ส่งเสริม/สนับสนุน ให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ส่งเสริม/สนับสนุน ให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ ๑ การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานใหม่

วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยยึดค่านิยมสร้างสรรค์และจรรยาบรรณวิชาชีพ ปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานใหม่ โดยยึดวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตอบสนองความต้องการของประชาชน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สามารถตรวจสอบผลงานได้

เป้าหมาย

๑. พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อเป็นตัวอย่างของการเป็นคนเก่งและคนดี
๒. ส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานใหม่
๓. สร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยตัวเอง
๔. มีหัวข้อวิชาเกี่ยวกับค่านิยมสร้างสรรค์และวัฒนธรรมฯ ในหลักสูตรการฝึกอบรม
๕. สร้างเครือข่ายประสานความร่วมมือ
๖. วางเงื่อนไขให้ส่วนราชการต่างๆ นำระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้อย่างจริงจังโดยให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
๗. ให้แต่ละส่วนราชการกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพมาตรฐานในการให้บริการและการพัฒนาองค์การ
๘. ปรับเปลี่ยนระบบการควบคุมภายในของส่วนราชการให้มีความทันสมัยมากขึ้น
๙. ปรับปรุงระบบการประเมินผลการดำเนินงานโดยจัดให้มีการเจรจา และทำข้อตกลงว่าด้วยผลงานประจำปีกับหัวหน้าส่วนราชการไว้เป็นการล่วงหน้า รวมทั้งให้มีการติดตามและประเมินผล ทุกสิ้นปี และถือเป็นเงื่อนไขส่วนหนึ่งของการให้ค่าตอบแทนหรือประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. ให้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนดำเนินงาน/โครงการต่างๆ อย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ
๑๑. ในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด การจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน รวมถึงการติดตามประเมินผลนั้น ให้มีกระบวนการปรึกษาหารือ การสำรวจและรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และ/หรือการเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมโดยตรง
๑๒. การปรับปรุงขั้นตอนและแนวทางการให้บริการประชาชน ให้แต่ละส่วนราชการเสนอแผนการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่ล้าสมัย และไม่มีความจำเป็นโดยเฉพาะการมอบอำนาจการอนุมัติ อนุญาต และการสั่งการต่างๆ
๑๓. ให้มีการจัดทำแนวทางและคู่มือการบริหารราชการที่ดี

ยุทธศาสตร์ ๒ การสร้างนักบริหารให้เป็นผู้นำยุคใหม่ในการบริหารราชการ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารเป็นผู้นำมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูง

เป้าหมาย

๑. เรียนรู้จากประสบการณ์จริง
๒. ผู้นำหน่วยงานต้องเป็นต้นแบบของผู้รับการเปลี่ยนแปลง
๓. พัฒนาให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักตามที่กำหนดในระบบ นักบริหารระดับสูง
๔. มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ความสำเร็จของหน่วยงาน
๕. ติดตามประเมินผลสมรรถนะของนักบริหาร

ยุทธศาสตร์ ๓ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรของหน่วยงานในแต่ละระดับ

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างระบบกลไกการพัฒนาและสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรโดยการ

เป้าหมาย

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๒. ดำเนินการกำกับ ดูแลและการพัฒนาบุคลากร
๓. ติดตามและประเมินผล
๔. สร้างสภาพแวดล้อมและพัฒนาการเรียนรู้ ของบุคคลด้วยวิธีการหลากหลาย
๕. สร้างสภาพแวดล้อมและระบบแรงจูงใจที่ถูกต้อง
๖. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน
๗. กำหนดระยะเวลา สำหรับการพัฒนาข้าราชการ
๘. ติดตามและประเมินผล
๙. เปิดโอกาสและจูงใจ ให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความ
๑๐. ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
๑๑. ผู้บังคับบัญชาจะต้องส่งเสริม สนับสนุนและกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งผลสัมฤทธิ์
๑๒. บุคลากรทุกคนต้องพัฒนาตนเองและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาซึ่งกันและกัน
๑๓. ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อหาแนวทางกำหนด และจัดเตรียม งบประมาณในการพัฒนาให้เพียงพอในการพัฒนาบุคลากร
๑๔. ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรึกษาหารือ และร่วมมือกันทุกปีเพื่อหาแนวทางการขอความช่วยเหลือด้านวิทยากรใหม่ ๆ ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนา ข้าราชการ

๑๕. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประสานในการหาแนวทางวิธีการและสร้างความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ยุทธศาสตร์ ๔ การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการ

วัตถุประสงค์

ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการเพื่อให้มีขีดสมรรถนะและความยืดหยุ่นคล่องตัวสูง ดำเนินการจัดระเบียบความสัมพันธ์ของการบริหารราชการในทุกระดับให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีความเป็นเอกภาพ รวมทั้งสามารถบูรณาการเพื่อเชื่อมโยงการทำงานในมิติและส่วนต่างๆ เข้าด้วยกัน

เป้าหมาย

๑. มุ่งเน้นการจัดระเบียบโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินในเชิงบูรณาการ ทั้งระหว่างหน่วยงาน และส่วนราชการภายใน โดยให้มีลักษณะแบบเมตริกซ์ และจัดให้มีกลไกประสานการทำงานร่วมกัน
๒. ให้มีการทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กร ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น
๓. ทบทวนปรับปรุงโครงสร้าง และพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารราชการ เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
๔. ทบทวนระบบการบริหารบุคคลในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้สอดคล้องกับตำแหน่ง และอัตรากำลังขององค์กร และหลักการบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ ๕ การสร้างระบบบริหารงานบุคคล

วัตถุประสงค์

ทบทวนและออกแบบระบบบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสากล มีความหลากหลายในรูปแบบการจ้างงาน เพิ่มผลิตภาพและพัฒนาขีดความสามารถของ ข้าราชการที่มีอยู่ ปรับปรุงระบบการประเมินผลบุคคล และเปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีความสามารถสูงจากภายนอกสามารถเข้าสู่ระบบราชการในระดับต่างๆ ได้โดยง่าย

เป้าหมาย

๑. เร่งสรรหาบุคลากรผู้มีความสามารถสูงให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาระบบราชการ
๒. พิจารณาความเป็นไปได้ของการนำระบบการเลือกสรรระบบเปิดที่เน้นหลักสมรรถนะการบริหารจัดการมาใช้กับผู้บริหารระดับสูงทุกตำแหน่ง
๓. เพิ่มผลิตภาพของบุคลากร โดยให้มีการจัดทำเป้าหมายการทำงาน ขีดความสามารถ และการประเมินผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นระบบมากขึ้น
๔. ให้แต่ละส่วนราชการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์
๕. พัฒนากลไกและกระบวนการในการรักษาและปกป้องระบบคุณธรรมในวงราชการ ให้มีความเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ ๖ การเสริมสร้างระบบราชการให้ทันสมัย

วัตถุประสงค์

เสริมสร้างความทันสมัยในการบริหารงานภาครัฐและการบริการประชาชน ให้เป็นรูปแบบของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ที่สมบูรณ์ ภายใต้แนวคิดของการยึดประชาชนเป็นหลัก สามารถให้บริการประชาชนได้ถูกต้อง รวดเร็ว ตลอดเวลา ทั้งเวลาพักเที่ยง นอกเวลาราชการ และวันเสาร์ครึ่งวัน

เป้าหมาย

๑. สนับสนุนให้หน่วยงานราชการพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสมัยใหม่ในการบริหารงาน และการให้บริการประชาชน
๒. ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการบริการที่ง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใสและซื่อสัตย์ ต่อผู้ใช้บริการ
๓. ส่งเสริมและกำหนดมาตรฐานการให้บริการของรัฐในระดับสำนักงานที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้องและรวดเร็ว

ยุทธศาสตร์ ๗ การเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

วัตถุประสงค์

การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองการปกครองและเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกิจการบ้านเมืองโดยตรงมาก ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องเปิดระบบราชการเข้าสู่กระบวนการความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น โดยการยอมรับและให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น ร่วมปฏิบัติงาน และการตรวจสอบผลการดำเนินงาน

เป้าหมาย

๑. กำหนดเงื่อนไขและแนวทางเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานราชการได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ ในการปฏิบัติราชการตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักนิติธรรม
๒. วางหลักเกณฑ์ให้แต่ละส่วนราชการจัดให้มีระบบการปรึกษาหารือกับประชาชน การสำรวจความต้องการหรือการจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชนอย่างสม่ำเสมอ
๓. ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาภาคประชาชน
๔. ให้แต่ละส่วนราชการจัดให้มีอาสาสมัครภาคประชาชนเข้ามาร่วมทำงานกับข้าราชการ
๕. ให้ทุกส่วนราชการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศที่มีความจำเป็นต่อการแสดงภาระรับผิดชอบ ความโปร่งใสและเปิดเผยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ลงในเว็บไซต์
๖. กำหนดให้ความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมในการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระบบราชการเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการบริหารที่ดีของส่วนราชการ

๔. การวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่

๔.๑ ชื่อหัวข้อ

การวิเคราะห์ภารกิจของท้องถิ่นตามกฎหมาย พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ รวมทั้ง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยจะเป็นไปตามลักษณะเฉพาะพื้นที่

๔.๒ วัตถุประสงค์

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ สามารถกำหนดภารกิจ และอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับปัญหาข้อเท็จจริงตามอำนาจหน้าที่ และสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ โดยแบ่งภารกิจออกเป็น ๗ กลุ่มภารกิจหลัก ได้แก่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑.) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒.) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

- (๓.) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔.) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕.) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖.) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗.) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘.) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕. ด้านการบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๗. ด้านการบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสนับสนุนสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล ภารกิจดังกล่าวสามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวชิรภูมิ ได้ ทั้งนี้จะต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ จึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ได้ดังนี้

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขจนถึงปัจจุบัน มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๔.๓ การวิเคราะห์องค์การในการดำเนินการตามภารกิจ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength-s)

ด้านโครงสร้างการบริหารงาน

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางที่มีความพร้อมทางด้านบริหาร โครงสร้างพื้นฐานที่ดี และมีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน
๒. ฝ่ายบริหาร และ ฝ่ายสภาฯ แยกอำนาจหน้าที่ออกจากกันอย่างชัดเจน
๓. โครงสร้างส่วนราชการมีรูปแบบการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
๔. ผู้บริหารท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์ เสียสละ และโปร่งใส
๕. ด้านนโยบายการพัฒนา มีการปรับให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา / ความต้องการในปัจจุบัน
๖. ผู้บริหารมีอิสระในการบริหารงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบ

ด้านบุคลากร

๑. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับงาน
๒. การกำหนดตำแหน่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน
๓. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

ด้านงบประมาณ

๑. มีข้อบัญญัติงบประมาณเป็นกฎหมายและเครื่องมือ สำหรับใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. มีรายได้บางประเภทที่สามารถจัดเก็บได้เอง

ด้านกฎหมาย / ระเบียบ

๑. มีระเบียบปฏิบัติงานด้านงบประมาณและการพัสดุที่เป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. มีระเบียบการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเอง

ด้านเครื่องมือ / อุปกรณ์

๑. มีอุปกรณ์เครื่องมือการทำงานที่ทันสมัย
๒. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ด้านการประสานงาน

๑. มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ เป็นผู้ประสานงานกับประชาชนในพื้นที่ และเป็นผู้ประสานแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับตำบล
๒. มีคณะกรรมการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นระดับตำบล

ด้านความร่วมมือ

๑. บุคลากรให้ความร่วมมือกับฝ่ายบริหาร และ ฝ่ายนิติบัญญัติ ด้วยดี

ด้านระบบข้อมูล

๑. เชื่อมโยงเครือข่ายระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน
๒. มีเว็บไซต์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ
[http : //www.waritchaphum.go.th](http://www.waritchaphum.go.th)

ด้านทรัพยากรในการพัฒนา

๑. เครือข่ายภาคประชาชนมีความเข้มแข็ง สามารถเป็นต้นแบบในการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ตำบลวาริชภูมิมีการปลูกพืช ผลไม้ ซึ่งสามารถสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ เช่น แก้วมังกร มะม่วง ส้มเขียวหวาน ลำไย เป็นต้น
๓. มีการปลูกพืชเศรษฐกิจ เช่น ยางพารา หวาย ข้าว เป็นต้น

จุดอ่อน (Weakness - w)

ด้านโครงสร้างการบริหารงาน

๑. มีพื้นที่ครอบคลุมทั้งตำบล ๑๗ หมู่บ้าน ทำให้การบริการสาธารณะครอบคลุมไม่ทั่วถึง
๒. ฝ่ายบริหาร และ ฝ่ายนิติบัญญัติ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ เน้นการพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐานมากเกินไป
๓. ขั้นตอนการบริหารงานมีมากเกินไป
๔. การแบ่งหน้าที่ตามภารกิจไม่ตรงกับโครงสร้าง

ด้านบุคลากร

๑. บุคลากรบางส่วนขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญงานเฉพาะด้าน

ด้านงบประมาณ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่
๒. งบประมาณมีจำกัดแต่ความต้องการใช้งบประมาณมีสูง
๓. งบประมาณที่จัดเก็บได้เอง และที่ได้รับการสนับสนุนยังไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๔. รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเองมีน้อย เมื่อเทียบกับรายได้จากเงินอุดหนุนจากรัฐบาลรายรับที่ได้จากรัฐบาลไม่มีความแน่นอน
๕. การจัดเก็บรายได้ ยังไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร

ด้านเครื่องมือ

๑. เครื่องจักรกลมีการใช้งานมากทำให้ต้องเสียค่าบำรุงรักษาและมีจำนวนไม่เพียงพอ
๒. เครื่องใช้สำนักงานส่วนมากมีสภาพเก่าใช้งานมานานต้องเสียค่าบำรุงเป็นจำนวนมาก

ด้านการบริหารจัดการ

๑. การประสานงานภายในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพ ขาดการปรับปรุงให้เหมาะสม
๒. การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานและผลการดำเนินงานยังเข้าประชาชนในพื้นที่ได้ไม่ทั่วถึง

ด้านกฎหมาย

๑. ระเบียบและกฎหมายยังไม่ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน
๒. ขั้นตอนที่ปฏิบัติตามระเบียบ และ กฎหมายมีมากเกินไปก่อให้เกิดความล่าช้า

ด้านระบบข้อมูล

๑. การจัดเก็บข้อมูลไม่เป็นระบบ
๒. การรับข่าวสารข้อมูลล่าช้า

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity - O)

ด้านกฎหมาย / ระเบียบ

๑. มีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดชัดเจนในการจัดระบบบริหารสาธารณะ
๒. มีกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ หมวด ๑๔ มาตรา ๒๘๓ กำหนดกรอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารการจัดการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง

ด้านทรัพยากรการพัฒนา

๑. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลเพิ่มมากขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด
๒. มีแหล่งน้ำทางธรรมชาติจำนวนมาก
๓. มีวัตถุดิบด้านการเกษตรจำนวนมาก
๔. พื้นที่เหมาะสมในการผลิตไม้ผลรวมทั้งพืชเศรษฐกิจ เช่น ยางพารา ฯลฯ

ด้านสังคม

๑. ประชาชนให้ความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น
๒. ภาครัฐ ภาคเอกชน ให้ความร่วมมือ และขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น
๓. มีศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นที่หลากหลาย

๔. มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีประจำหมู่บ้าน อันเป็นที่เชิดหน้าชูตาของตำบลวาริชภูมิ คือ งานประเพณีบุญบั้งไฟล้านนมัสการองค์พระธาตุศรีมงคล

ด้านเทคโนโลยี

๑. สื่อต่าง ๆ ของภาครัฐและภาคเอกชนมีการประชาสัมพันธ์ การกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
๒. ระบบเทคโนโลยีมีความทันสมัยสามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว

อุปสรรค(Threats)

ด้านนโยบายของรัฐ

๑. การถ่ายโอนภารกิจ จากส่วนราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค มีความล่าช้า ขาดความต่อเนื่อง
๒. ระเบียบ กฎหมาย ไม่ทันเหตุการณ์ปัจจุบัน
๓. การโอนภารกิจส่วนมากถ่ายโอนแต่ภารกิจแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณให้

ด้านทรัพยากรการพัฒนา

๑. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลมีความล่าช้า
๒. ขาดตลาดรองรับผลผลิต

ด้านสังคม

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดความพร้อมในการบริหารจัดการ
๒. อยู่ในสภาวะการจำกัด ทั้งงบประมาณ / บุคลากร

ด้านเทคโนโลยี

๑. การสื่อสารทางเทคโนโลยี ยังไม่ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่
๒. ยังไม่มีระบบเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๔ ผลการวิเคราะห์

๔.๑ **ภารกิจหลัก และภารกิจรอง** ที่จำเป็นต้องกำหนดเพิ่ม ซึ่งไม่จำเป็นต้องกำหนดภารกิจเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด เนื่องจากการกิจหน้าที่ครอบคลุมเป็นไปตามกฎหมายของท้องถิ่นและกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจอยู่แล้ว คงมุ่งเน้นภารกิจ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยให้เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการบริการประชาชน การช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ และสาธารณภัยต่าง ๆ รวมทั้งภารกิจด้านส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๔.๒ **พันธกิจของการวางแผนพัฒนาอัตรากำลังท้องถิ่น** ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจ และการให้บริการแก่ประชาชนในระดับชุมชนหมู่บ้าน/ตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

๕.ผลที่คาดว่าจะได้รับ

องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ สามารถพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อรองรับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม อันจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่น

ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ซึ่งจะมีการถ่ายโอนงานภารกิจหน้าที่และบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นตรงจุดนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องพยายามวางแผนพัฒนาบุคลากร และกำหนดภารกิจ เพื่อให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่จากโครงการถ่ายโอนดังกล่าว

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (รวมที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

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

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

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๑. วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

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

๓. การศึกษาดูงานอาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสกลนคร หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง
ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ตามตารางแนบท้าย

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น
๑.	ประชุมประจำเดือน คณะผู้บริหาร คณะที่ปรึกษา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	เพื่อแจ้งแนวทางปฏิบัติในการ ปฏิบัติราชการและแจ้งข้อ ราชการต่างๆ รวมทั้ง ปรึกษาหารือข้อราชการ ต่าง ๆ ร่วมกัน	คณะผู้บริหาร ,คณะที่ปรึกษา, พนักงานส่วน ตำบล,พนักงาน จ้าง รับทราบ แนวทางปฏิบัติ ราชการและข้อ ราชการต่าง ๆ และได้ร่วมแสดง ความคิดเห็น	๖๐	๖๐	๖๐	/	-	-
๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับการฝึกอบรม พนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานที่ได้รับการบรรจุ ใหม่	พนักงานที่ได้รับ บรรจุใหม่ได้รับ การฝึกอบรม จำนวน ๑ คน	๑	๑	๑	-	/	/

๒. หลักสูตรด้านการบริหาร

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น
๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหาร ของนายกองค์การบริหารส่วน ตำบลให้มีทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	นายกองค์การ บริหารส่วน ตำบลได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑	/	/
๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหาร ของรองนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองนายก องค์การบริหาร ส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	๒	/	/
๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงาน ของเลขานุการนายกองค์การ บริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการนายก องค์การบริหาร ส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑	/	/

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น
๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภา อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ ประธานสภา อบต.ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภา อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑	/	/
๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับรองประธานสภา อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ รองประธานสภา อบต.ให้มี ทักษะความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองประธานสภา อบต.ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑	/	/
๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ สมาชิกสภา อบต.ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	สมาชิกสภา อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	/	/
๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภา อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ เลขานุการสภา อบต.ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการสภา อบต.ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑	/	/

๓. หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรม กับ สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น
๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของนัก บริหารงาน อบต.ให้มีความรู้ ทักษะและ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงาน อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/
๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผนได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/
๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน ทั่วไป บริหารงานบุคคล บุคลากร หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	บุคลากร ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	-	/	/
๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษาได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/
๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	นักพัฒนาชุมชนได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/

หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นิติกรได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/
๗.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานธุรการได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	-	/	/
๘.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	/

หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๙.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของ นักบริหารงานคลังให้มีความรู้ ทักษะและความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานคลัง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/
๑๐.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานพัสดุ ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/
๑๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ได้รับการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/
๑๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชีได้รับการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/

หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น
๑๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของนักบริหารงานช่างให้มีความรู้ทักษะและความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่างได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/
๑๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นายช่างโยธาได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/
๑๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ครูผู้ดูแลเด็กได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	๑๑	๑๑	๑๑	-	/	/
๑๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ให้พนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	๑๔	๑๔	๑๔	-	/	/

หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน การศึกษาหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของ นักบริหารงานช่างให้มีความรู้ ทักษะและความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงาน การศึกษาได้รับการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	/

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑.	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับ ปริญญาตรี และปริญญาโท	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพ ยิ่งขึ้นและสามารถนำกลับมา พัฒนาท้องถิ่น	ให้ผู้บริหารสมาชิก พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการศึกษาต่อ	๒	๒	๒	หมายเหตุ:- สนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญา ตรีและปริญญาโทกับสถาบันการศึกษาของรัฐ		
๒.	หลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพ ศิลปะการ พูด และการบริหาร	เพื่อสนับสนุนการพัฒนา บุคลิกภาพ ศิลปะการพูด และ การบริหาร มาใช้ในการ ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ให้ผู้บริหารสมาชิก พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนา ความรู้ในด้านนี้	๕	๑๐	๑๕	/	/	-
๓.	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนา อาชีพ	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ในด้านการพัฒนาอาชีพ เพื่อนำ กลับมาพัฒนาท้องถิ่น	ให้ผู้บริหารสมาชิก พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนา ความรู้ในด้านนี้	๕๐	๕๐	๕๐	/	/	-

หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๔.	หลักสูตรหลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการทำงานด้านการบริหารงานบุคคล	ให้พนักงานส่วนตำบลได้รับความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านนี้	๖	๖	๖	-	/	/
๕.	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาความรู้ด้านการดำเนินการทางวินัย	ให้พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างได้รับความรู้ในด้านนี้	๒	๒	๒	-	/	/

๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑.	หลักสูตรอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ให้ผู้บริหารสมาชิกพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาความรู้ในด้านคุณธรรมและจริยธรรม	๕๐	๕๐	๕๐	/	/	-

ส่วนที่ ๕

ผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนา

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

- ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

และองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย บุคคลดังต่อไปนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการดังนี้

(๑) ศึกษาวิเคราะห์วางแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้ได้รับความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) ศึกษาวิเคราะห์หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๓) ศึกษาวิเคราะห์ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยให้ได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี

(๔) ศึกษาและกำหนดหลักสูตรและวิธีการพัฒนาแต่ละตำแหน่งให้ได้ในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร

(๕) ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้งบประมาณที่จัดสรรสำหรับการพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๖) ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งติดตามและประเมินผลการพัฒนา ให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

๑. การใช้แบบสอบถาม/ แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะเวลาหนึ่ง
๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา
๓. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน 7 วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑
๕. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป
๖. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๗. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี โดย core team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
๘. ให้มีคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล วาริชภูมิ ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ

ที่ ๒๙๙/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงให้ แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

๒.๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม

๒.๒ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายยงค์ชาย ภู่อ่าง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
วันที่ ๒๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓

ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ
*****8

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิที่ ๒๙๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | | |
|--------|---|-------------------|
| ๑.๑.๑ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๑.๑.๒ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๑.๓ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๑.๔ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๑.๑.๕ | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๑.๖ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๑.๑.๗ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๑.๑.๘ | ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | กรรมการ |
| ๑.๑.๙ | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑.๑.๑๐ | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการจัดทำแผนมีหน้าที่กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้าน ศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับ ดูแลและติดตาม ประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณา จัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องอื่น ๆ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
วันที่ ๒๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓
ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายยงค์ชาย ภู่อ่าง	นายก อบต.	ยงค์ชาย ภู่อ่าง	ประธานกรรมการ
๒.	นางอาภรณ์ สว่างศรี	ปลัดอบต.	อาภรณ์ สว่างศรี	กรรมการ
๓.	นางนงลักษณ์ โสมวงศ์	นักวิชาการเงินและบัญชีก.	นงลักษณ์ โสมวงศ์	กรรมการ
๔.	นายบัณฑิต พรหมสุ่ย	ผู้อำนวยการกองช่าง	บัณฑิต พรหมสุ่ย	กรรมการ
๕.	นางจุฑามาส อาจทุมมา	ผอ.กองสาธารณสุขฯ	จุฑามาส อาจทุมมา	กรรมการ
๖.	นางอติภา จินากุล	ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	อติภา จินากุล	กรรมการ
๗.	นางอาทิตยา อัครนิจ	นักพัฒนาชุมชนปก.	อาทิตยา อัครนิจ	กรรมการ
๘.	นางจารุพร พรหมวิชัย	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร	จารุพร พรหมวิชัย	กรรมการ
๙.	นายวิมล รักษาแสง	หัวหน้าสำนักงานปลัด	วิมล รักษาแสง	กรรมการ/ เลขานุการ
๑๐.	นางนงค์นิจ เจริญชัย	นักทรัพยากรบุคคลชก.	นงค์นิจ เจริญชัย	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม ๑๓.๓๐ น.

เมื่อถึงเวลาประชุม นายวิมล รักษาแสง ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด ทำหน้าที่
เลขานุการในที่ประชุม ได้เชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทุกท่านเข้า
ที่ประชุมแล้วรายงานให้ นายยงค์ชาย ภู่อ่าง ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วน
ตำบล ทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม ทราบว่ามีผู้มาประชุมจำนวน ๑๐ ท่าน
เป็นอันครบองค์ประชุม โดยประธานได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินประชุมตาม
ระเบียบวาระการประชุมต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๑
ประธาน

เรื่อง ประธานแจ้งเพื่อทราบ

ตามที่ได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิที่ ๒๙๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙
สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|---------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |

๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เพื่อให้กรรมการได้ดำเนินการกำหนดร่างแผนพัฒนาบุคลากรโดยสอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ และใช้แผนพัฒนาบุคลากรเป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมการบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ ทักษะทัศนคติ คุณ ธรรม จริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ของพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล ต่อการบริหารจัดการและ การให้บริการประชาชน

ที่ประชุม

รับทราบ

ความสำคัญของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ประธาน

(นายก อบต.)

ความสำคัญของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ขอมอบหมายให้เลขานุการ ได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

กรรมการ/เลขานุการ

ตามที่ประธานฯ มอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งให้ที่ประชุมทราบความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

๑. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ
๒. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
๓. เป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบ / กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ประธาน

(นายก อบต.)

ระเบียบ / กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ขอมอบหมายให้ ปลัด อบต. ได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

กรรมการ

อบต.)

ตามที่ประธานฯ มอบหมายให้ข้าพเจ้า แจ้งให้ที่ประชุมทราบความระเบียบ/(ปลัดกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

กรรมการ

(ปลัด อบต.)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหมวด

๑๒ ส่วนที่ ๓ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้อง ดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการ ฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การ บริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความเป็นไปในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตร หลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้้องค์การ บริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของ้องค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประธาน (นายก อบต.) ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ขอมอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคลได้แจ้งรายละเอียดของร่างแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้ที่ประชุมทราบ

ผู้ช่วยเลขานุการ ตามที่ประธานฯ มอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งรายละเอียดของร่างแผนพัฒนาบุคลากร
ตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้ที่ประชุมทราบ รายละเอียด
ของร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และขอให้
กรรมการดูร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ไปพร้อม ๆ กัน

* คำนำ

* ส่วนที่ ๑ - หลักการและเหตุผล

* ส่วนที่ ๒ - วัตถุประสงค์

- เป้าหมายการพัฒนา

- วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- การวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่

* ส่วนที่ ๓ - หลักสูตรการพัฒนา

* ส่วนที่ ๔ - วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

* ส่วนที่ ๕ - ผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนา

* ส่วนที่ ๖ - การติดตามและประเมินผล

ประธาน (นายก อบต.) ตามที่ เลขานุการ ได้แจ้งรายละเอียดของร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี
งบประมาณ
(นายก อบต.) พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ไปแล้วมีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติม
หรือไม่

ที่ประชุม ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

**ขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖**

ประธาน (นายก อบต.) ขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เมื่อไม่มีกรรมการท่านใดเสนออะไรเพิ่มเติม ขอมติที่
ประชุม เห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ –
๒๕๖๖

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ด้วยคะแนนเสียง ๘ คะแนน เป็นเอกฉันท์

เห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ประธาน

เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เป็นที่เรียบร้อยแล้วขอมอบหมายให้บุคลากรดำเนินการดังนี้

๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒. นำเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนครพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. จัดทำบันทึกข้อความแจ้งให้ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทราบถึง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และเสนอร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ที่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เพื่อเสนอให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ประธาน

(นายก อบต.)

มีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม

ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

ประธาน

(นายก อบต.)

เมื่อไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม ขอปิดประชุม

ปิดประชุม

เวลา ๑๔.๓๐ น.

(ลงชื่อ) วิมล รักษาแสง ผู้จัดรายงานการประชุม
(นายวิมล รักษาแสง)
กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ) ยงค์ชาย ภู่อ่าง ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายยงค์ชาย ภู่อ่าง)
ประธานกรรมการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ ได้ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุม ครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายยงค์ชาย ภู่อ่าง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ