



แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบุปผาโยะ
อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ปูโยะฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยได้จัด
ให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การ
บริหารส่วนตำบลปูโยะ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการ
ที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการ
ฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมิน
ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำ
แผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลปูโยะ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนา
บุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปูโยะ จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของ
ประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลปูโยะได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วน
เกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลปูโยะ

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๖-๑๐
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๑๑-๑๒
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๓-๑๙
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๐-๒๒
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๒๓

ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบุโยะ
- รายงานการประชุมคณะกรรมการ
- ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร

แผนพัฒนาบุคลากร ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนาระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความรู้มีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปุโยะ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

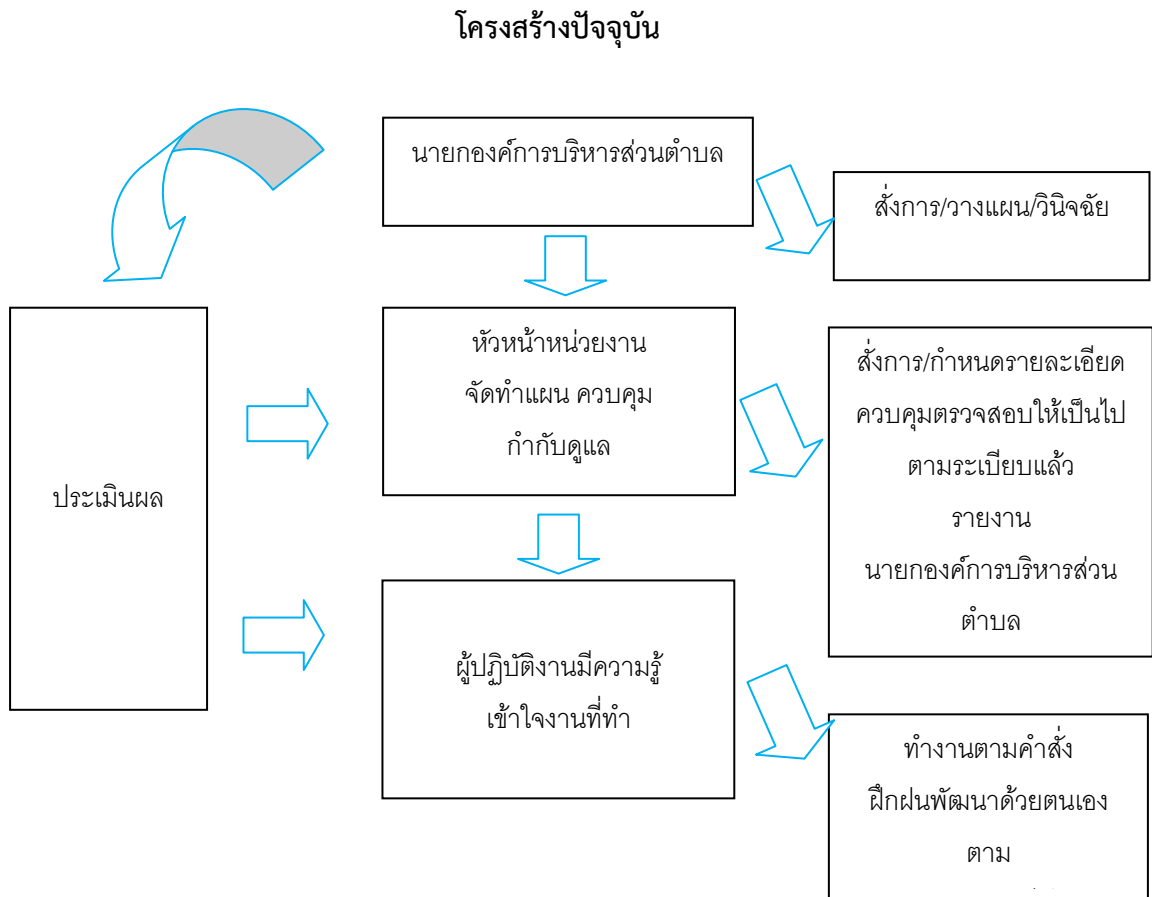
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none">๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	<ol style="list-style-type: none">๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก๖. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนร่วมมือในพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ หักศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี ปริญญาโทเพิ่มขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

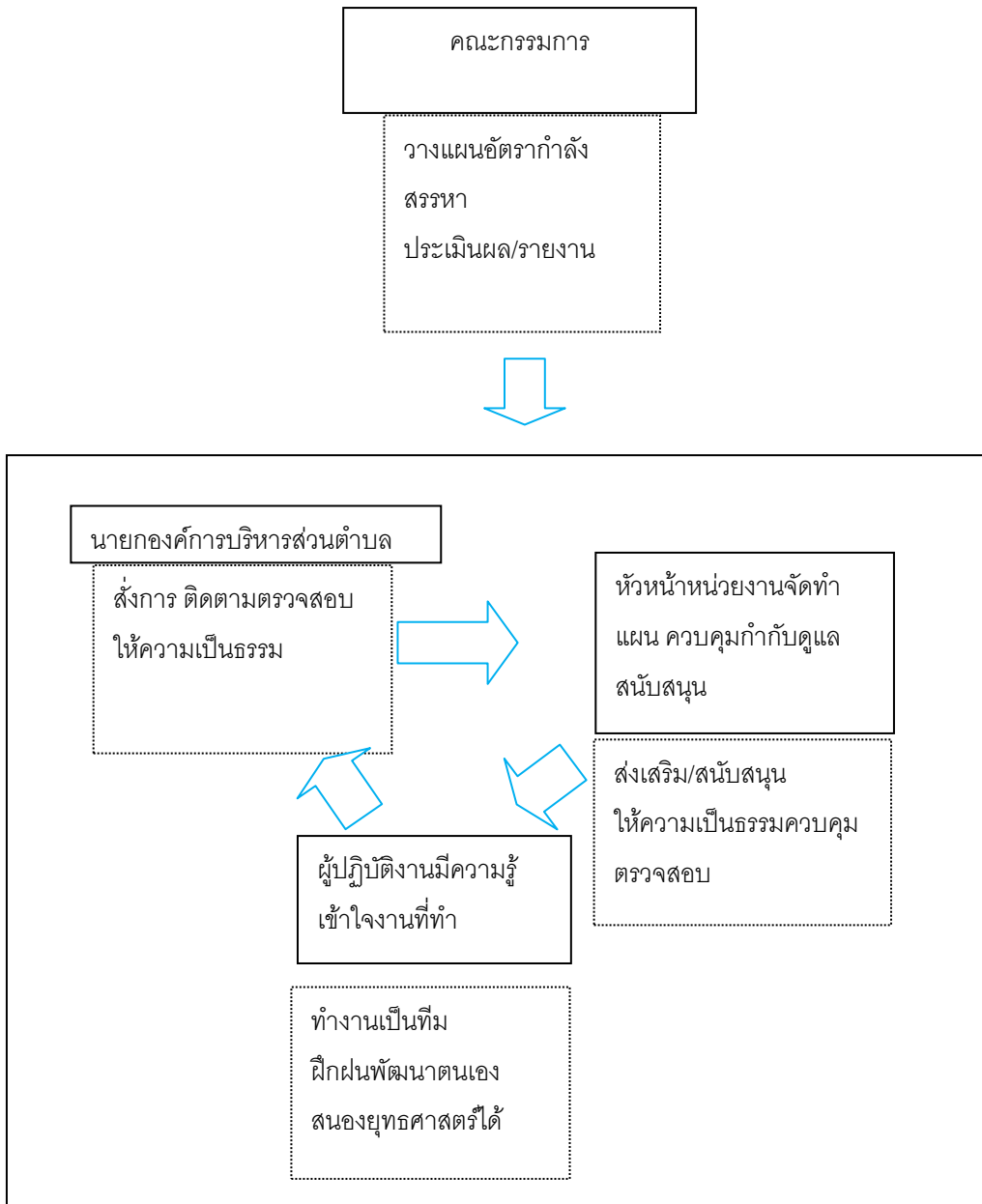
การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาดตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น สาธารณสุข ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริหาร สาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปุโยจะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปุโยที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปุโยะ จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิตมีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอหยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

แผนพัฒนาบุคลากร ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลบุโยะ
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโยะ
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโยะ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
๒. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
๓. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<p>การพัฒนาด้านบุคลากร</p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตรดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">-ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ-การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ-ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง-ด้านการบริหาร-ด้านคุณธรรม จริยธรรม <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษา และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่างๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">-ปฐมนิเทศ-ฝึกอบรม-ศึกษาดูงาน-ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา- การ ส อ น ง า น / ให้ คำ ป ร ิ ก ษ า และอื่น ๆ-ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ปู่โงะ	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑.ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒.การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๓.การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ -ปฐมนิเทศ -ฝึกอบรม -ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา -การส่งงาน / ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ -วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ปุโยะ	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑.ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒.ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓.ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ -ปฐมนิเทศ -ฝึกอบรม -ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา -การส่งงาน / ใ้คำปรึกษา และอื่น ๆ -ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และ สถานที่บริการประชาชน	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ปุโยะ	

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ๑.๒ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ การศึกษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกององค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

- ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
- ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

แผนพัฒนาบุคลากร ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลปิยะ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐
- ๑.๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒
- ๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙
- ๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- ๑.๕ พระราชบัญญัติความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.๒๕๓๙
- ๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐
- ๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.๒๕๓๙
- ๑.๘ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ.๒๕๑๐
- ๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีที่ดิน และสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.๒๕๖๒
- ๒.๓ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๒๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๕๘
- ๒.๔ พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ.๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ๒.๕ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๓
- ๒.๖ พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๐
- ๒.๗ พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๐
- ๒.๘ พระราชบัญญัติโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ.๒๕๓๕
- ๒.๙ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐
- ๒.๑๐ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท
๘. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
๙. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
๑๐. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
๑๑. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
๑๒. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๑๒.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
 - ๑๒.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๑๓. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

- หมายเหตุ** ๑. หลักสูตรต่าง ๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น
๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

๔. ประเด็นที่ต้องพัฒนา

- ๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
- ๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
- ๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
- ๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
- ๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
- ๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
- ๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ
- ๔.๘ พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

แผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลปุโยะ กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลปุโยะ นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

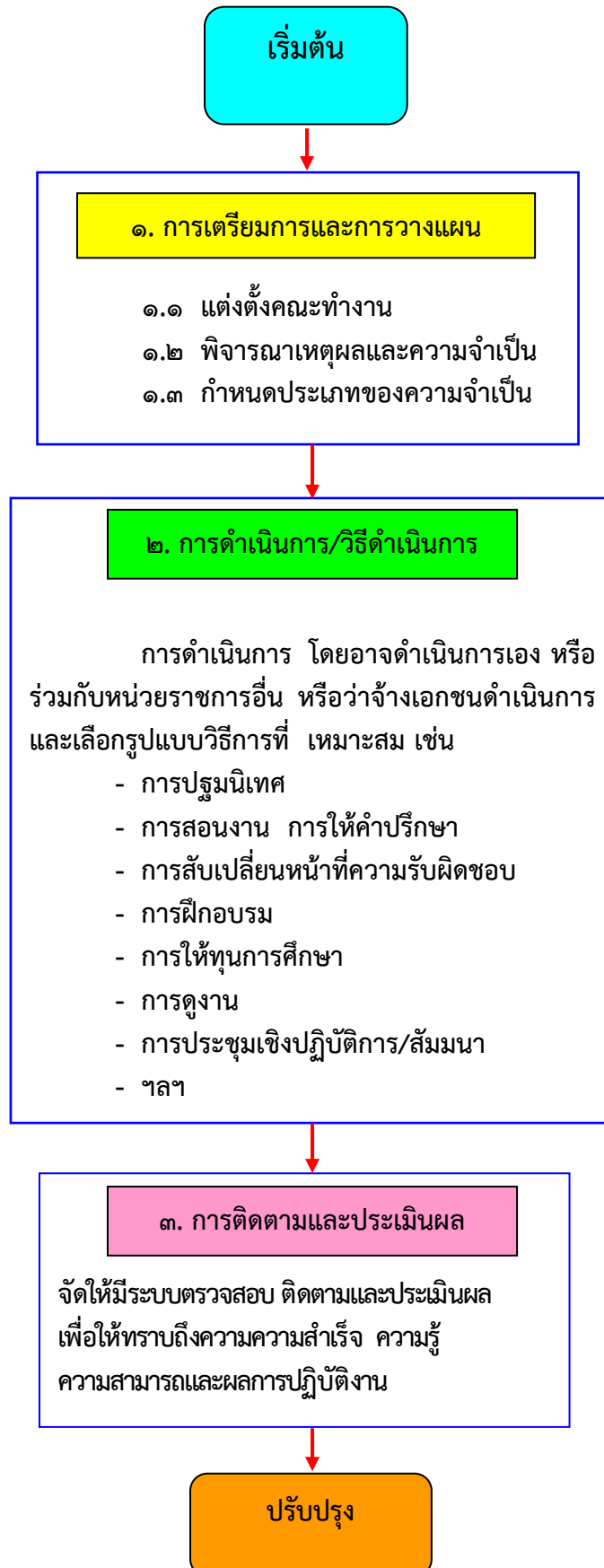
- ๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลปุโยะ เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- ๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
 - ๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
 - ๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลปุโยะ จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่างๆ ในส่วนที่ ๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



แผนพัฒนาบุคลากร ส่วนที่ ๖ การติดตามประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตาม และประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุไຍะประกอบด้วย

๑. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนทุกส่วน	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลปуйะ
ที่ ๑๐๗ / ๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนามีการพัฒนา เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาสก.อบต.จังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลปуйะจึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปуйะ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. นายมุฮัมมัด สาแลแม	ตำแหน่ง นายก อบต.ปуйะ	ประธานกรรมการ
๒. จ.ส.ต.สุรินทร์ สามานุง	ตำแหน่ง ปลัด อบต.ปуйะ	กรรมการ
๓. นายสุรเชษฐ ลือแมะ	ตำแหน่ง รองปลัด อบต.ปуйะ	กรรมการ
๔. นายไตรภพ ปินจินดา	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวอุทิสมา มะหะหมัด	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นางสาวชานะ อูมา	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางวรรณนา บูแมนิแล	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ	กรรมการ
๘. นางสาววารดา เจ๊ะแวง	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ
๙. นายซารีฟ หะยีมะเก	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องโดยกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปуйะ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๒. รายงานผลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบภายใน ๑๕ วัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายมุฮัมมัด สาแลแม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปуйะ

บันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
วันที่ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลปุโยะ

รายชื่อผู้เข้าประชุม

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายมุฮัมมัด สาแลแม	นายก อบต.ปุโยะ		
๒.	จ.ส.ต.สุรินทร์ สามานุง	ปลัด อบต.ปุโยะ		
๓.	นายสุรเชษฐ ลือเมะ	รองปลัด อบต.ปุโยะ		
๔.	นายไตรภพ ปิ่นจินดา	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๕.	นางสาวอุทิสมา มะหะหมัด	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๖.	นางสาวชานะ อูมา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
๗.	นางวรรณนา บูแมนิแล	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		
๘.	นางสาววารดา เจ๊ะแเว	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.		
๙.	นายชาร์ฟ หะยีมะเก	นักทรัพยากรบุคคล		

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

ที่ประชุมพร้อม นายมุฮัมมัด สาแลแม ในฐานะประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ได้กล่าวเปิดประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนาการพัฒนา เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลปุโยะจึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปุโยะ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จึงแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการ และได้เรียกประชุมในวันนี้

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

/...ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานา

ได้มอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลปุโยะ ในฐานะเลขานุการ ได้ชี้แจงเพื่อมาพิจารณากันในการประชุมครั้งนี้

นักทรัพยากรบุคคล

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนาให้มีการพัฒนา โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้านดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปุโยะ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์มาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลปุโยะ
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปุโยะ
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปุโยะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงาน

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
๒. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
๓. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

- ๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
๑. หลักสูตรปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
 ๒. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
 ๓. หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
 ๔. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
 ๕. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
 ๖. หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม
 ๗. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
 ๘. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
 ๙. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
 ๑๐. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 ๑๑. หลักสูตรนักวิชาการการศึกษา
 ๑๒. หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข
 ๑๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
 ๑๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
 ๑๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
 ๑๖. หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า
 ๑๗. หลักสูตรนายช่างโยธา
 ๑๘. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
 ๑๙. หลักสูตรครู
 ๒๐. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
 ๒๑. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
 ๒๒. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
 ๒๓. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

ฯลฯ

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
ปุโยะ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| ๑. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนทุกส่วน | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ/เลขานุการ |

./ให้คณะกรรมการ...

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบล

ประธาน ขอให้คณะกรรมการได้พิจารณาและสอบถามการจัดทำตลอดจนพิจารณาในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามที่กำหนด

ที่ประชุม ใช้เวลาพิจารณานานพอสมควร

ประธาน เรื่องที่พิจารณาก็เรียบร้อยแล้ว มีท่านให้จะเสนออะไรอีกหรือไม่

ที่ประชุม - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

ประธาน ท่านใดมีเรื่องอื่นๆจะเสนอหรือไม่

ที่ประชุม - ไม่มี -

ประธาน เมื่อไม่มีอะไรแล้ว ขอขอบคุณทุกท่านได้มาประชุมในวันนี้ และก็ขอปิดประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๖.๓๐ น.

ลงชื่อ ผู้จัดบันทึกการประชุม
(นายชาธิฟ หะยีมะเก)
นักทรัพยากรบุคคล
เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ลงชื่อ ผู้ตรวจบันทึกการประชุม
(นายมุฮัมมัด สาแลแม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบูโยะ
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปุโยะ
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปุโยะ

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๒๖๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุม ครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลปุโยะ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปุโยะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายมุฮัมมัด สาแลแม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปุโยะ

กรอบความคิดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล อบต.ปุโยะ

ที่มา/หลักการและเหตุผล

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.๒๕๔๖ – ๒๕๕๐) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารราชการส่วนภูมิภาค เพื่อให้จังหวัดเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการนำนโยบายภาครัฐสู่การปฏิบัติ (To Implementation) เป็นการแก้ไขปัญหาและพัฒนาในระดับพื้นที่อย่างบูรณาการควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการ เพื่อการบริการแก่ประชาชนที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำวิธีการบริหารจัดการเบื้องต้น และนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่เกิดผลสัมฤทธิ์ คำนึงแก่ผู้รับบริการเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติตามนัยยะที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกลุ่ม (Stakeholder) อบต.ปุโยะ

การพัฒนาข้าราชการในปัจจุบัน มุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และการพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ โดยการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ประกอบกับสำนักงาน ก.พ.ร.ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการให้สามารถดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของอบต. โดยแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต.ปุโยะ เป็นแผนที่สนับสนุนแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ –๒๕๖๖ ซึ่งผู้บริหารระดับสูงเห็นชอบที่จะดำเนินการตามแนวทาง/แผนงาน/โครงการที่กำหนดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ตามมติคณะรัฐมนตรี

อบต.ปุโยะจึงได้กำหนดแผนกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีแนวทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ และยุทธศาสตร์ชาติ ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗ เห็นชอบในหลักการ ของยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ โดยกำหนดให้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระดับองค์การบริหารส่วนตำบลปุโยะ

**การวิเคราะห์ : การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลปู่ยะ ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์
(SWOT ANALYSIS)**

การวิเคราะห์องค์การพัฒนาระบบบริหารบุคคลของ อบต.ปู่ยะ

สภาพแวดล้อมภายในองค์การพัฒนากุศลกร อบต.ปู่ยะ ประกอบด้วย

๑. จุดแข็ง (Strength) ในการพัฒนาระบบบริหารบุคคลใน อบต.ปู่ยะ

๑.๑ ด้านบุคลากร

- มีองค์กรเจ้าภาพหลักทำหน้าที่ในการพัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กร ที่ชัดเจนในแต่ละหน่วยงาน เช่น กลุ่มงานบริหารบุคคล และกลุ่ม/ฝ่ายทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรในสังกัดของหน่วยงาน
- ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบงานพัฒนาและบริหารงานบุคคลในส่วนราชการมีความเข้าใจหลักการพัฒนากุศลกรและการบริหารงานบุคคล
- มีนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระจายในส่วนราชการ สามารถให้บริการในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเพียงพอ

๑.๒ ด้านวัสดุอุปกรณ์/งบประมาณ

- มีวัสดุอุปกรณ์พื้นฐานที่จำเป็นในกระบวนการฝึกอบรม หรือการพัฒนากุศลกรด้วยวิธีการต่าง ๆ เพียงพอและเหมาะสม เช่น มีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (Computer – Based Training) หรือสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Development) ได้ตลอดเวลา

๑.๓ มีแหล่งงบประมาณสนับสนุนการพัฒนากุศลกร

- มีงบประมาณการบริหารงานใน อบต.ปู่ยะ และงบประมาณเฉพาะส่วนราชการ

๑.๔ ด้านการบริหารจัดการ

- การมอบอำนาจการบริหารงานบุคคลให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- มีสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมกระจายอยู่โดยทั่วไป เช่น ส่วนราชการต่าง ๆ สถาบันพัฒนากุศลกรท้องถิ่น และสถาบันการศึกษาอื่น ๆ โดยทั่วไป

๑.๕ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

- มีระบบสารสนเทศที่เอื้อและเป็นช่องทาง (Out Let) ในการพัฒนากุศลกร เช่น Web อบต.ปู่ยะ
- มีการประสานเชื่อมโยงทางวิชาการในการพัฒนากุศลกร ร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอก เช่น สถาบันการศึกษาในท้องถิ่น มีประสบการณ์การฝึกอบรมหลักสูตรทางไกลร่วมกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ

๒. จุดอ่อน (Weakness) ของการพัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กร อบต.ปุยโยะ

๒.๑ ด้านบุคลากร

- ผู้บริหารให้ความสำคัญการพัฒนาบุคลากรค่อนข้างน้อย ขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในเชิงรุก
- ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่บางหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร ในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ขาดการวางแผนที่เป็นระบบและไม่มี การประสานงานการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงาน
- บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถให้สูงขึ้นอย่างเป็นระบบ
 - ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน
 - ด้านทักษะ เทคนิควิธีการฝึกอบรมใหม่ ๆ
- บุคลากรบางส่วนขาดกำลังใจด้านความก้าวหน้าในสายงาน (Caree Path)
- สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้ข้าราชการ ขาดขวัญและกำลังใจ และขาดความเชื่อมั่นในทิศทางการบริหารงานบุคลากรของจังหวัดชายแดน
- บุคลากรบางส่วนขาดการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์)

๒.๒ ด้านงบประมาณ/และวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาบุคลากร

- งบประมาณไม่เป็นระบบ ไม่ชัดเจนและไม่เพียงพอ ทำให้การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง ขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการสร้างโอกาสการเรียนรู้

๒.๓ ด้านการบริหารจัดการ

- ระบบการวางแผน การบูรณาการแผนการพัฒนาบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน ต่างหน่วยงานต่างดำเนินการ ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
- ระบบการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรไม่มี และไม่เป็นระบบ (ระบบการจัดเก็บข้อมูล/ฐานข้อมูล ในการพัฒนาบุคลากร)
- ระบบการติดตามการประเมินผลองค์กรที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นที่ยอมรับเท่าที่ควร
- ช่องทางการสื่อสารไปยังกลุ่มเป้าหมายขาดความต่อเนื่อง ไม่เป็นธรรมเนียมทำให้กลุ่มเป้าหมายบางกลุ่มเสียโอกาสในการพัฒนาตนเอง

๒.๔ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

- ขาดเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ
- ระบบ IT เพื่อการเรียนรู้ยังไม่กว้างขวางเท่าที่ควร

- ขาดระบบวิจัย การจัดทำ Training Need เพื่อค้นหาความจำเป็นและรูปแบบการพัฒนาบุคลากรใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

- สื่อการเรียนรู้มีน้อย ช่องทางการเรียนรู้โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์มีเฉพาะกลุ่ม/หน่วยงาน และยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรพัฒนาบุคลากร อบต.ปุโยะ

๓. โอกาส (Opportunity) ในการพัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กร อบต.ปุโยะ

๓.๑ กลุ่มเป้าหมาย

- ข้าราชการ บุคลากร สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ มีความเชื่อถือในศักยภาพขององค์กร ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากร สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากร

- สถาบันการศึกษา/ส่วนราชการ เชิญบุคลากรขององค์กรที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากร กลุ่ม/ฝ่ายสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ เป็นวิทยากรและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์แก่นักศึกษาและบุคลากรในสังกัด

- บุคลากรและหน่วยงานที่ได้รับการบริการจากองค์กรที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรของ อบต. เช่น ท้องถิ่นจังหวัด ฝ่ายสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับการยอมรับความสามารถจากเพื่อนข้าราชการในสังกัด

๓.๒ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความพร้อมและให้ความร่วมมือเป็นเครือข่ายในการร่วมปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร

๓.๓ สถานการณ์ต่าง ๆ

- การปฏิรูประชาการ การเน้นการพัฒนาบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร
- นโยบายของรัฐบาล ให้ความสำคัญในการพัฒนาคน
- ระบบการติดต่อสื่อสาร มีความสะดวก รวดเร็ว ทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างกว้างขวาง

- มีหน่วยงานภายนอกพร้อมให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เช่น สำนักงาน ก.ธ สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันการศึกษาในท้องถิ่น

- มีคณะทำงาน คลังสมอง (THINK TANK) พร้อมเป็นแหล่งในเรียนรู้

๔. ภัยคุกคาม (Threat) ในการพัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กร อบต.ปุโยะ

๔.๑ กลุ่มเป้าหมาย

- การยอมรับความสามารถของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร

๔.๒ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- หน่วยงานที่ไม่มีบุคลากรรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรโดยตรง คาดหวังต่อองค์กร ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรหรือหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางการพัฒนาข้าราชการกลุ่ม/ฝ่ายสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ สูง

๔.๓ สถานการณ์ต่าง ๆ

- นโยบายของรัฐบาลมอบหมายให้หน่วยงานราชการปฏิบัติงาน โดยมีกรอบเวลาที่จำกัด ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีภาระงานที่ต้องเร่งรัดให้เสร็จสิ้นตามกำหนด กระทบต่อแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด

- ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้บุคลากรมีภาระกิจงานมาก กระบวนการพัฒนาบุคลากรทำให้มีขีดจำกัด บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทิศทางและความก้าวหน้าการพัฒนาข้าราชการไม่ชัดเจน และขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากส่วนกลางไม่กล้าเดินทางเข้าไปในพื้นที่

- การปฏิรูปราชการยังมีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวตลอดเวลา และมีผลกระทบต่อองค์การบางหน่วยงาน ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในทิศทางการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

- มาตรการทางการบริหารงานบุคคลไม่ถูกนำมาใช้อย่างจริงจัง

: ส่งเสริมและพัฒนาระบบการเรียนรู้บุคลากร อบต.ปุโยะทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน
อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และทั่วถึง

: เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งในระดับพื้นที่และ
ระดับประเทศ

: ดำเนินการและพัฒนากิจกรรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติใน
กระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงานใน
พื้นที่ความรับผิดชอบของ อบต.ปุโยะ

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์กิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อบต.ปุโยะ

: บุคลากร อบต.ปุโยะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker)
สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ

: ระบบการพัฒนากำลังคน อบต.ปุโยะ มีมาตรฐาน สามารถรองรับภารกิจการพัฒนา
บุคลากรของ อบต.ปุโยะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

: วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ

: กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด อบต.ปุโยะมีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์
ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

: ขยายเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการไปยังกลุ่มจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ปัตตานี และ
นราธิวาส) เพื่อแสวงหาความร่วมมือ แนวทางการปฏิบัติ และดำเนินกิจกรรมร่วมกันตามโอกาสความ
เหมาะสม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล อบต.ปุโยะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่าง ๆ

๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.ปุโยะ

๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรศึกษาต่อโดยการฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอก

ประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ และการพัฒนากำลังคน

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็น

ยุทธศาสตร์จังหวัด อำเภอลำปาง และ อุต.ปุ๋ย

การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลปุ๋ย ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปุ๋ย จะดำเนินการดังนี้

ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปุ๋ยทำหน้าที่ วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลปุ๋ย