

แผนพัฒนาพนักงาส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง
อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

คำนำ

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย ได้ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม นั้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) ขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง
สิงหาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒	
๒.๑ วัตถุประสงค์	๕
๒.๒ เป้าหมายการพัฒนา	๖
ส่วนที่ ๓	
๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๗
ส่วนที่ ๔	
๔.๑ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๘
ส่วนที่ ๕	
๕.๑ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๕
ส่วนที่ ๖	
๖.๑ การติดตามและประเมินผล	๑๗
ภาคผนวก	
- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง	

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑.๑ ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับ้องค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖
มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาที่ชี้แนะความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดเลย

ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙, ๒๗๐, ๒๗๑, ๒๗๒, ๒๗๓, ๒๗๔ และ ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง

๑.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<u>ด้านคน</u> - บุคลากรผู้ชำนาญการเฉพาะด้านเป็นของตนเอง - บุคลากรมีความสามัคคีและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน - บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ มีการศึกษา ค้นคว้าวิจัย มีเทคนิคและวิชาการ <u>ด้านการจัดการ</u> - เป็นองค์กรหลักทางวิชาการด้านบริหารจัดการ - มีกฎหมายรองรับหน้าที่ ตามภารกิจขององค์กร - มีกฎระเบียบที่ชัดเจน - ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร - มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ <u>ด้านอุปกรณ์</u> - มีความพร้อมด้านเครื่องมือและเทคโนโลยีทันสมัยในการปฏิบัติงาน	<u>ด้านคน</u> - ขาดบุคลากรที่จำเป็นบางตำแหน่ง - บุคลากรมีความรู้ทางด้าน IT น้อย - การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน - บุคลากรขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน - ขาดความรู้ต่างสาขาที่ต้องประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านการเงินงบประมาณ ด้านฝึกอบรม ด้านการประชาสัมพันธ์ - ขาดการเรียนรู้เรื่องการบริหารความเปลี่ยนแปลง กฎหมายบังคับใหม่ที่เปลี่ยนแปลง <u>ด้านการจัดการ</u> - ไม่มีแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน - ไม่มีการเชื่อมโยงโครงสร้างการบริหารจัดการฝึกอบรมที่เป็นระบบชัดเจน - การนำผลการประเมินประจำปีมาใช้พัฒนาบุคลากรมีน้อย - การวางหลักเกณฑ์ การจัดสรร และคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนา ยังไม่เหมาะสม - ขาดการบริหารจัดการบุคลากรเกิดประโยชน์น้อย - ขาดการบริหารแผนงานฝึกอบรมในภาพรวมทำให้เกิดความซ้ำซ้อน - ขาดการบูรณาการงานในหน่วยงานย่อยด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ <u>ด้านเงิน</u> - งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรมีข้อจำกัด - งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรบางด้านไม่เพียงพอ (สายงานสนับสนุน และบริการ) - งบประมาณมีความล่าช้า ไม่คล่องตัว การบริหารงบประมาณไม่ทันต่อเหตุการณ์ ไม่มีความยืดหยุ่น มีความยุ่งยากในการใช้จ่ายเงิน

โอกาส (Opportunities) <u>การเมือง</u> - รัฐให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร - รัฐมีนโยบายสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ก้าวหน้า และทันสมัย - ภาครัฐให้การสนับสนุนแหล่งเงินทุน เพื่อการเรียนรู้และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น - มาตรการพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง - คณะผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร <u>ด้านสังคม</u> - พัฒนาบุคลากรให้สังคมยอมรับในความสามารถ - มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการดำรงชีพในสังคมให้ อยู่อย่างพอเพียง - ประชาชนได้รับการบริการจากองค์กรมากขึ้น <u>ด้านเศรษฐกิจ</u> - มีการปรับเงินเดือน ค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับยุคสมัย - ไม่ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นหนี้เกินตัว - ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีรายได้เสริม	ภัยคุกคาม(Threats) <u>การเมือง</u> - นโยบายภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปตามรัฐบาล - การเมือง เป็นอุปสรรคต่อการวางแผนและพัฒนาบุคลากร - คณะผู้บริหารมีผลต่อการพัฒนาบุคลากร <u>สังคม</u> - สังคมขาดการยอมรับในบุคลากรในองค์กร - วิธีการดำรงชีพบุคลากรเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว - การพัฒนาบุคลากรไม่ทันตามกระแสการเปลี่ยนแปลง <u>เศรษฐกิจ</u> - ค่าครองชีพเพิ่มขึ้น ในขณะที่บุคลากรมีรายได้จำกัด - ค่านิยมการบริโภคไม่เหมาะสมกับรายได้ - การใช้จ่ายที่ไม่เพียงพอ - มีแหล่งเงินกู้ให้บุคลากรกู้เงินจำนวนมาก - กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน
--	---

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง
๒. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด
๔. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
๕. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
๖. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน
๘. เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน 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 รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน 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 ในระยะเวลา ๓ ปี จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง