

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด
อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะการบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง มีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในการดำเนินการ รวมทั้งได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการเมือง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
หลักการและเหตุผล	
เป้าหมายการพัฒนา	
องค์ประกอบแผนพัฒนา	
การพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา	
จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร	
วิสัยทัศน์การพัฒนา	
พันธกิจในการพัฒนาบุคลากร	
จุดมุ่งหมายการพัฒนาบุคลากร	
บทที่ ๒ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร	๖
การพัฒนาผู้บริหาร	
การพัฒนาความชำนาญการ(สายปฏิบัติ)	
การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่/เปลี่ยนสายงาน	
ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด	
ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา	
บทที่ ๓ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	๑๒
วิธีการพัฒนาบุคลากร	
ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	
บทที่ ๔ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๗
งบประมาณพัฒนาการศึกษาเพิ่มเติม	
งบประมาณพัฒนาหลักสูตรสายผู้บริหาร	
งบประมาณพัฒนาหลักสูตรสายปฏิบัติ	
บทที่ ๕ การติดตามและประเมินผล	๑๘
การประเมินผลภายใน	
การประเมินผลภายนอก	
ชั้นวางแผนการประเมิน	
ขั้นตอนดำเนินการประเมิน	
ชั้นการเขียนรายงานและการเผยแพร่	
ชั้นการนำผลการประเมินไปใช้	
ภาคผนวก	
ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล	
รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล	

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การทำให้มนุษย์มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพในการทำงาน เพื่อพัฒนาตนเอง ครอบครัว สังคม องค์กรและประเทศชาติ กระบวนการพัฒนาความรู้ความสามารถต้องมีลักษณะต่อเนื่องไปตลอดระยะเวลาที่องค์กรดำเนินการอยู่ ซึ่งเกิดขึ้นได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การพัฒนาบุคลากรให้พร้อม คือ การพัฒนาทางด้านปัญญา และนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานตลอด การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด ตลอดจนการแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด เป็นการตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ได้ศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโตนดในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด ด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร รวมทั้งพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมด้วย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๘๓ วรรคหนึ่งบัญญัติว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วย

วรรคสอง บัญญัติว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งในการบริหารงานได้โดยอิสระและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาระบบการคลังท้องถิ่นให้จัดบริการสาธารณะได้ โดยครบถ้วนตามอำนาจหน้าที่จัดตั้งหรือร่วมกันจัดตั้งองค์การ เพื่อการจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าเป็นประโยชน์ และให้บริหารประชาชนอย่างทั่วถึง

พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๖๖ ได้บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมาตรา ๖๗ มาตรา ๖๘ ได้บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอันได้แก่ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ... เป็นต้น ประกอบกับมาตรา ๖๙/๑ ได้บัญญัติว่าการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานราชการของบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่จะได้รับการถ่ายโอนในด้านสาธารณะ การพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล สืบเนื่องมาจากประกาศ ก.อบต.จ.นครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๔ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา โดยใช้แผนเป็นเครื่องมือในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นหนักในการพัฒนาทุกสาขาทุกด้านให้ครอบคลุมแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๔ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่ง ที่มีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนาตำบล และ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา ยังได้กำหนดการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อันมีลักษณะเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนจังหวัดในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับต่าง ๆ

๒. เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

๑. เพื่อให้รู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี
๒. เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน และทักษะแต่ละด้านของงานใน แต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรม จริยธรรม
๓. เพื่อพัฒนาให้ มีความรู้ ความเข้าใจในองค์กรที่ปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของสายงาน และนโยบายต่าง ๆ
๔. เพื่อพัฒนาให้มีความรู้และทักษะเฉพาะของสายงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
๕. เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ด้านบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ และการประสานงาน
๖. เพื่อพัฒนาด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร ความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
๗. เพื่อพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๓. องค์กรประกอบแผนพัฒนาบุคลากร

๑. แผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้ ความสามารถ ในการตอบสนองความต้องการของประชาชน ตอบสนองนโยบายของรัฐ และพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น
๒. แผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาจากยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยทั่วไปแบ่งออกเป็นตามลักษณะสภาพข้อเท็จจริงของแต่ละแห่ง
๓. แผนการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะสายผู้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งต่างๆ ซึ่งเป็นบุคลากรหลักเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการที่อาจจะเป็นโครงการนอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ หรือเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่มีผลกระทบหรือมีความสำคัญ และมีความจำเป็นต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. แผนพัฒนาบุคลากร เป็นไปในรูปคณะกรรมการรับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน หลายระดับ ซึ่งแต่ละระดับก็จะมีจุดมุ่งหมายและบทบาทเป็นการเฉพาะเรื่องไป เพื่อให้เป็นแผนที่สอดคล้องในการยกระดับการปฏิบัติงานให้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทั้งจากระดับล่างและระดับสูง

๕. แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบล แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล และพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความสอดคล้องกันกับกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาในแต่ละปี

๔. การพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมาพบว่า

๑. พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่ โดยเฉพาะตำแหน่งสายปฏิบัติ ยังไม่มีความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ข้อปฏิบัติ และหนังสือสั่งการต่าง ๆ ในการปฏิบัติราชการดีพอ

๒. มีพนักงานส่วนตำบลบางคนยังไม่เคยผ่านการพัฒนาตนเอง ทั้งในระดับหน่วยงานของตนเอง และส่วนราชการอื่นจัดขึ้น ซึ่งทำให้การปฏิบัติราชการของข้าราชการบางตำแหน่งไม่มีความทันสมัย ยังใช้ความคิดแบบเดิม ๆ อยู่ ทำให้การปฏิบัติราชการยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๓. พนักงานส่วนตำบลบางคนไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ให้มีความทันสมัยต่อเทคโนโลยีที่ได้เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และปลูกฝังจิตสำนึกในเอกลักษณ์และค่านิยมในรูปแบบเดิม ๆ

๔. พนักงานส่วนตำบลบางคนไม่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนา หากความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเองและองค์กร ให้มีความเจริญก้าวหน้า ให้เป็นองค์กรที่เป็นตัวอย่างในทุกด้าน

ในการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในแต่ละด้าน จำเป็นจะต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานการสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ
๒. ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง
๓. ด้านการเงิน การบัญชี การคลัง การพัสดุ และการตรวจสอบ
๔. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕. จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร

จุดแข็ง

มีจุดแข็งในเรื่องความพร้อมที่จะพัฒนาบุคลากร คือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ และพร้อมในการสนับสนุนบุคลากร และบุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่

จุดอ่อน

มีจุดอ่อนในเรื่องของงบประมาณมีจำนวนจำกัด และไม่ได้มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลโดนดได้รับการพัฒนาที่ไม่สมดุล เนื่องจากลักษณะงานที่แตกต่างกัน เช่น การพัฒนาบุคลากรทางด้านไอที ฯลฯ

๖. วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

“บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโดนด ต้องเป็นบุคคลที่หมั่นศึกษา หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง สามารถทำงานเป็นทีม มีคุณธรรม และจริยธรรม และมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความสำนึกในบทบาทหน้าที่และปฏิบัติภารกิจ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ”

๗. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เพื่อการสรรหา สร้างขวัญและกำลังใจ การรักษามูลค่าที่มีคุณภาพ และพัฒนาบุคลากร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๘. ความต้องการ / ความคาดหวังระยะสั้น – ระยะยาว

ความต้องการ / ความคาดหวังระยะสั้น

เน้นการฝึกอบรมที่มีการพัฒนาจิตสำนึกต่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม วัฒนธรรม ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการหลอมรวมและกลมเกลียวจิตใจให้มีความมุ่งมั่นต่อการประพฤติกปฏิบัติในหน้าที่การงาน และเป็นการรองรับต่อการเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบจากผู้บังคับบัญชาและที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ความต้องการ / ความคาดหวังระยะยาว

พัฒนาบุคลากรให้ก้าวไปสู่มาตรฐานต่าง ๆ ที่เป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานภายในและภายนอก สามารถต่อยอดเข้าสู่กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเต็มรูปแบบ มีบุคลากรที่สามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบ วิธีการปฏิบัติงานที่แปรเปลี่ยนไปตามสภาวการณ์ได้ตามความต้องการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๙. พันธกิจในการพัฒนาบุคลากร

๑. การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเชื่อมโยงและสอดคล้องกับการพัฒนาระบบการบริการ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ รวมถึงการคมนาคมขนส่ง ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างครอบคลุมทั่วถึง

๒. การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับการพัฒนางาน พัฒนาท้องถิ่นทั้งทางด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ของชุมชนได้อย่างยั่งยืน

๓. การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่ออนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมถึงรักษาความสมดุลของระบบนิเวศน์ มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบประชาชนรู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประหยัดและคุ้มค่า

๔. การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับด้านการพัฒนาสังคม เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความผูกพันรักและหวงแหนในวิถีชีวิตจารีตประเพณีวัฒนธรรมอันดีงาม ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการถ่ายทอดสู่อนุชนรุ่นหลังและอนุรักษ์ฟื้นฟูบูรณะโบราณสถานแหล่งประวัติศาสตร์สำคัญ

๕. การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับด้านการพัฒนาการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ด้านการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพทุกระดับ สร้างเสริมสุขภาพประชาชนให้มีความแข็งแรง ประชาชนมีจิตสำนึกที่ดีในการดำรงชีวิตตามแนวทางพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

๖. การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่บริหารงานตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ที่มีประสิทธิภาพ

๗. การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อให้ประชาชน มีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่นชุมชน แก้ไขปัญหาอุทกภัย ภัยแล้ง สาธารณภัยให้แก่ประชาชนในพื้นที่

๑๐. จุดมุ่งหมายการพัฒนาบุคลากร

จุดมุ่งหมายการพัฒนา	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	เป้าหมาย			
			ปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑. พัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารระดับสูงในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร ระดับสูง	ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร ระดับสูง ๑ สายงาน จำนวน ๑ คน	๑๐๐%	๑๐๐%	-	-
๒. พัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานบริหารระดับต้นในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารระดับต้น	ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหาร ระดับต้น จำนวน ๕ สายงาน ๖ คน	๑๐๐%	๓๐%	๔๐%	๓๐%
๓. พัฒนาข้าราชการสายปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานปฏิบัติทุกตำแหน่ง	ดำรงตำแหน่งในสายงานปฏิบัติทุกตำแหน่ง ทุกระดับจำนวน ๒๐ สายงาน	๑๐๐%	๓๐%	๔๐%	๓๐%

บทที่ ๒

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง การที่จะปฏิบัติงานให้มีความสำเร็จเกิดขึ้น และคุณภาพของงานจะเกี่ยวข้องกับผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ โดยตรง กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กร จะเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทุกองค์กรจะต้องปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้น การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการพัฒนาบุคลากรที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาระบบการบริหารงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลโตนดจะต้องมีแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เพราะการที่จะดำเนินงานจะต้องเป็นระบบ และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีความสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ภารกิจที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด จึงต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพราะในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรจะต้องให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและการพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาอย่างทั่วถึง คือจะต้องมีการพัฒนาทั้ง ระดับผู้บริหาร และระดับผู้ปฏิบัติงาน ทุกคน ในทุกสายงานที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด ซึ่งบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโตนดแต่ละตำแหน่งจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตร ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตร การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตร ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตร ด้านการบริหาร
๕. หลักสูตร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

การที่จะพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด ซึ่งเป็นระดับผู้บริหารของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถนำพาหรือบริหารงานขององค์กรปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงและบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์กรตามที่กำหนดไว้นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด จะต้องมีการกำหนดเป็นแนวทาง ที่จะพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน

องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระดับผู้บริหารขององค์กรไว้ในหลายระดับ การพัฒนาผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับสูง เพื่อที่จะทำให้การบริหารงานขององค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้ จึงต้องมีการดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และในแต่ละปีจะต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด จึงได้กำหนดวิธีการหรือแนวทางที่จะพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้บริหาร ดังนี้

๑. การฝึกอบรม
๒. การสัมมนา
๓. การดูงาน

๑. การฝึกอบรม องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร สำหรับผู้บริหารที่อยู่ในระดับต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับสูง

๑.๑ ผู้บริหารระดับต้น องค์การบริหารส่วนตำบลโตนดได้กำหนดวิธีการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าส่วน) ไว้เป็นหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้

หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้รับการอบรมจะเป็นบุคคลที่อยู่ในดำรงตำแหน่งในหัวหน้าส่วนในสายงานต่าง ๆ ดังนี้

๑. หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป
๒. หลักสูตร นักบริหารงานการคลัง
๓. หลักสูตร นักบริหารงานช่าง
๔. หลักสูตร นักบริหารการศึกษา
๕. หลักสูตรอื่น ๆ ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา หรือหน่วยงานอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลโตนดจัดให้มีการฝึกอบรม

๑.๒ การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด (รวมทั้งฝ่ายบริหาร, ฝ่ายนิติบัญญัติ และพนักงานส่วนตำบล สายผู้บริหารระดับสูง) โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงขององค์กร อันได้แก่ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภา อบต. รองประธานสภา อบต. สมาชิกสภา อบต. เลขานุการนายก อบต. ที่ปรึกษานายก อบต. เลขานุการสภา อบต. และพนักงานส่วนตำบล สายผู้บริหารระดับสูง วิธีการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเป็นวิธีการอบรมที่ได้รับการเอาหลักการหรือวิธีการที่ได้รับจากการอบรมนำมาใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด ให้มีความทันสมัยและเทียบเท่าองค์กรอื่นที่มีศักยภาพในการบริหารงานและมีความเจริญ ก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาฝึกอบรมทั้งที่กำหนดไว้เอง และร่วมกับสถาบันหรือองค์กรภายนอกที่ได้มีการจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้

- ๑.๑ หลักสูตร นายกององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๒ หลักสูตร รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ หลักสูตร ประธานสภา/รองประธานสภา อบต.
- ๑.๔ หลักสูตร สมาชิกสภา อบต.
- ๑.๕ หลักสูตร เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๖ หลักสูตร เลขานุการสภา อบต.
- ๑.๗ หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง
- ๑.๘ หลักสูตร นักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๑.๙ หลักสูตรอื่น ๆ ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา หรือหน่วยงานอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลโตนดจัดให้มีการฝึกอบรม

๒. การสัมมนา พัฒนาผู้บริหารตามแนวทางนี้เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้การจัดสัมมนาขึ้น เพื่อใช้เป็นทิศทางในการพัฒนาองค์กรเพราะการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่จะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบริหารงาน การแสดงความคิดเห็น และเป็นการระดมสมองของผู้บริหารองค์กรที่มี แนวทางการบริหารที่ใกล้เคียงกัน องค์การบริหารส่วนตำบลจึงได้จัดสัมมนาขึ้น ซึ่งจะรวมทั้งในหน่วยงานภายนอกและสถาบันหรือองค์กรที่ได้มีการจัดขึ้นในหลายหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์กร

๓. การทัศนศึกษาดูงาน เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลโตนดได้ให้ความสำคัญกับทัศนศึกษาดูงาน เพราะจะได้นำเอาความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการไปดูงาน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด ได้กำหนดเป็นหลักสูตรการทัศนศึกษาดูงาน ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ

๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนต ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่อยู่ในระดับ ผู้ปฏิบัติหรือสายงานที่เป็นสายปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลโตนต มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนต ดังนี้

๑. การฝึกอบรม การที่จะพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสายผู้ปฏิบัติการพัฒนาให้เกิดความชำนาญและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมนำมาใช้กับการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จและพัฒนาหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดผลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลโตนต ได้กำหนดวิธีการฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนตไว้ ดังนี้

๑.๑ หลักสูตร จพง.การเงินจัดเก็บรายได้

๑.๒ หลักสูตร จพง.ธุรการ

๑.๓ หลักสูตร นายช่างโยธา/นายช่างเขียนแบบ /นายช่างสำรวจ /นายช่างผังเมือง /นายช่างไฟฟ้า

๑.๔ หลักสูตร นักวิชาการพัสดุ / นักวิชาการคลัง / นักวิชาการเงินและบัญชี / นักวิชาการตรวจสอบภายใน / นักวิชาการศึกษา / นักพัฒนาชุมชน / นักวิชาการเกษตร

๑.๕ หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป/ นิติกร / นักทรัพยากรบุคคล / นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๖ หลักสูตรอื่น ๆ ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด นครราชสีมา หรือหน่วยงานอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลโตนตจัดให้มีการฝึกอบรม

๒. การศึกษาดูงาน การพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับของผู้ปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลโตนต ให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงานเพราะการศึกษาดูงานเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะเป็นการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนตได้ ซึ่งการศึกษาดูงานของบุคลากรทำให้ผู้ที่ได้เข้าร่วมโครงการสามารถที่จะนำความรู้ หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน นำมาใช้ปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงานของหน่วยงานตนเองให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้ดีขึ้นกว่าเดิม

๓. การพัฒนาทักษะความชำนาญ แนวทางนี้เป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ต่อการปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนตได้รับการพัฒนาทักษะในด้านการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานให้เกิดมีความชำนาญดีขึ้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโตนต ก็สามารถที่จะพัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้เป็นอย่างมาก

๔. การส่งเข้ารับอบรมร่วมกับสถาบันที่มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้าน ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนต บางครั้งจะต้องให้บุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างดีขึ้นจะต้องได้รับการพัฒนาร่วมกับสถาบันที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพราะในบางครั้งลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโตนต จะมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่าง ซึ่งในบางครั้งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนต ยังไม่มีความเข้าใจและทักษะความชำนาญในเรื่องที่ปฏิบัติ บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

๕. การนิเทศงาน เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลโตนตได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศงานของบุคลากรที่อยู่ในสังกัด เพราะการนิเทศงานจะทำให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนในด้านความรู้ และรับการเสนอแนะแนวทางเพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา หรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพผลเกิดขึ้นแก่องค์กรได้

๖. การสับเปลี่ยนงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโตนตได้เห็นความสำคัญในการสับเปลี่ยนงานในหน้าที่จะเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดความชำนาญและมีทักษะงานในด้านอื่นๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเป็นการรับรู้กับสิ่งต่างๆ ที่ได้รับการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๓. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ / การเปลี่ยนสายงาน

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด ซึ่งเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด และจะต้องถือเป็นหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลโตนดต้องถือปฏิบัติ เพราะการที่จะพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งนี้จะต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน หรือโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด ได้กำหนดวิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรที่เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ และพนักงานส่วนตำบลที่เปลี่ยนสายงาน ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การแนะนำงาน
๓. การฝึกอบรม

ปัจจุบันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้ให้ความสำคัญกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างมาก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโตนดได้ดำเนินนโยบายต่าง ๆ ภายใต้กรอบที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ในส่วนข้อเท็จจริงปัญหาที่แตกต่างก็ได้ดำเนินการแก้ไขตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ของท้องถิ่น

ตามนโยบายของรัฐบาล ที่ต้องการปฏิรูประบบราชการ ให้มีความคล่องตัวในการบริหาร ประกอบกับกรณีการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางให้แก่ท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด ก็ได้บริการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล และการปรับโครงสร้างส่วนราชการต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับภารกิจที่ได้รับโอน ทั้งนี้ เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารราชการ เพื่อให้การดำเนินนโยบายต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด จึงกำหนดวิสัยทัศน์ขึ้น ดังนี้

๑. เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการพัฒนาระบบการทำงาน และการบริหารงานในทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระบบข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance)
๔. เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการพัฒนาชุมชนที่เข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีพึ่งพาตนเองได้
๕. ต้องบริหารงานไปสู่เป้าหมายบ้านเมืองน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม

๔. ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน การพัฒนาตำบลจะสมบูรณ์ได้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชนในตำบล โดยตระหนักและทราบถึงปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และการรวบรวมกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสในการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการพัฒนาจังหวัด อำเภอ ตำบล ตลอดจนนโยบายหลักของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งอยู่ในพระราชบัญญัติและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๔.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนพิการและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๗(๗))

๔.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๗) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๘) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๔.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๔.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงานของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๔.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและเหมาะสม (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลใดตนใดได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเป็นสำคัญ

๕. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

เพื่อให้การดำเนินงานในภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดไว้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของกฎหมายองค์การบริหารส่วนตำบลใดตนใด จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานไว้แต่ละด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน ทางเดิน ทางเท้าและทางระบายน้ำ
- พัฒนาและจัดให้มีไฟฟ้าส่องสว่าง
- พัฒนาและจัดให้มีระบบประปา
- จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเกษตรกรรม
- พัฒนาระบบจราจร
- การวางและจัดทำผังเมืองรวมชุมชน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- พัฒนาและส่งเสริมอาชีพของประชาชน
- เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการจัดการสินค้าเกษตร
- ส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
- ส่งเสริมการเสริมสร้างสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรคแก่ประชาชน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ
- ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
- ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและจารีตประเพณีท้องถิ่น
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

- การเฝ้าระวัง ป้องกัน ฟื้นฟูและบำบัดสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น
- พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและการบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ
- พัฒนาศักยภาพภายในองค์กร

บทที่ ๓

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

การจะพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ตีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถนำพาการบริหารงานขององค์กรปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโตนดมีการกำหนดเป็นแนวทางที่จะพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไว้อย่างชัดเจน

องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด จึงได้จัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นระดับผู้บริหาร และระดับปฏิบัติไว้หลายระดับ โดยได้กำหนดวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการไว้ดังนี้

๑. วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้ จึงต้องมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ และในแต่ละปีจะต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไว้อย่างชัดเจน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด จึงได้กำหนดวิธีการหรือแนวทางที่จะพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติไว้ โดยวิธีการ ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม
๓. การศึกษาหรือดูงาน
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
๖. การให้ทุนการศึกษา

๒. ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งไว้ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี โดยได้กำหนดระยะเวลาการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละหลักสูตร ตามห้วงระยะเวลาตามตาราง ดังนี้

ตารางกำหนดระยะเวลาการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่ หลักสูตรอื่น ๆ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือ หน่วยงานอื่นจัดให้มีการฝึกอบรม	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑ ราย	ธันวาคม - เมษายน ของทุกปี มิถุนายน - ตุลาคม ของทุกปี	องค์การบริหารส่วนตำบล สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา และหน่วยงานอื่น ๆ

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	สำนักปลัด อบต.					สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	หลักสูตร นักบริหารงาน อบต.	นักบริหารงาน อบต. จำนวน ๒ ราย	✓	-	-	
	หลักสูตร หัวหน้าสำนักงานปลัด	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	✓	-	-	
	หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย	-	✓	-	
	หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย	-	-	✓	
	หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	✓	-	-	
	หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	-	
	หลักสูตร นักวิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร จำนวน ๑ ราย	✓	-	-	
	หลักสูตร นิติกร	นิติกร จำนวน ๑ ราย	✓	-	-	
	หลักสูตร เจ้าหน้าที่ธุรการ	เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑ ราย	✓	-	-	
	หลักสูตร เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ราย	✓	-	-	

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย		ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง						สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	หลักสูตร ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	จำนวน ๑ ราย	✓	-	-	
	หลักสูตร นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	จำนวน ๑ ราย	✓	-	-	
	หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ ราย	-	✓	-	
	หลักสูตร นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	จำนวน ๑ ราย	-	-	✓	
	หลักสูตร นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ ราย	✓	-	-	
	หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ ราย	-	✓	-	
	กองช่าง						สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา และหน่วยงานอื่น ๆ
	หลักสูตร ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	จำนวน ๑ ราย	-	✓	-	
	หลักสูตร นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	จำนวน ๒ ราย	-	-	✓	
	หลักสูตร นายช่างไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ ราย	✓	-	-	
	หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ ราย	✓	-	-	
	ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
	หลักสูตร นักบริหารการศึกษา	นักบริหารการศึกษา	จำนวน ๑ ราย	✓	-	-	
	หลักสูตร นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	จำนวน ๑ ราย	-	-	✓	
	หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ ราย	✓	-	-	
	หลักสูตรอื่น ๆ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือ หน่วยงานอื่นหรือองค์การบริหารส่วนตำบลโตนดจัดให้มีการฝึกอบรม	พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ		✓	✓	✓	

๓. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	หลักสูตร ผู้บริหารท้องถิ่นระดับสูง หลักสูตร นายก อบต. หลักสูตร รองนายก อบต. หลักสูตร เลขานุการสภา อบต./ เลขานุการนายกฯ หลักสูตร ประธานสภา/ รองประธานสภา อบต. หลักสูตร สมาชิกสภา อบต. หลักสูตรอื่น ๆ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือ หน่วยงานอื่นหรือองค์การบริหารส่วนตำบลโหนดจัดให้มีการฝึกอบรม	พนักงานส่วนตำบลระดับกลาง ขึ้นไป นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายก อบต. จำนวน ๒ ราย เลขานุการสภา อบต. จำนวน ๑ ราย เลขานุการนายกฯ อบต. จำนวน ๑ ราย ประธานสภา อบต. จำนวน ๑ ราย รองประธานสภา อบต. จำนวน ๑ ราย สมาชิกสภา อบต. จำนวน ๒๔ ราย ผู้บริหารทุกคน	✓ - ✓ ✓ - ✓ - ✓ ✓	- ✓ - - ✓ - ✓ ✓	- - ✓ - - - - ✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา และหน่วยงานอื่น ๆ

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	การส่งเสริมการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี การส่งเสริมการศึกษาต่อระดับปริญญาโท หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการบริหาร หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ	ผู้บริหาร อบต. /พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง สมาชิกสภา อบต. ผู้บริหาร อบต. /พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง/ สมาชิกสภา อบต. นายก อบต. ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. และพนักงาน อบต.	✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓	องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา และหน่วยงานอื่น ๆ

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง จำนวน ๒ คน	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา และหน่วยงานอื่น ๆ
	หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	หัวหน้าสำนักปลัด และนักทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	
	หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง	นายช่างโยธา	✓	✓	✓	
	หลักสูตรอื่น ๆ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือ หน่วยงานอื่นหรือองค์การบริหารส่วนตำบลโหนดจัดให้มีการฝึกอบรม	ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล	✓	✓	✓	

๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	หลักสูตรเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้คุณธรรมและ จริยธรรม	ผู้บริหารและพนักงาน อบต.	✓	✓	✓	องค์การบริหารส่วนตำบล
	หลักสูตรอื่น ๆ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือ หน่วยงานอื่นหรือองค์การบริหารส่วนตำบลโหนดจัดให้มีการฝึกอบรม	ผู้บริหารและพนักงาน อบต.	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา และหน่วยงานอื่น ๆ

บทที่ ๔

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาไว้แต่ละหลักสูตรของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนาแต่ละหลักสูตร วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร สำหรับพัฒนา เมื่อ ก.อบต.จ.นม พิจารณามีมติเห็นชอบแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด จะได้ประกาศใช้ บังคับเป็นแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

๑. งบประมาณพัฒนาหลักสูตรสายผู้บริหาร

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยวิธีการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสมในประเทศ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตามหลักสูตรขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนดกำหนด และตามหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสถาบันต่าง ๆ จัดอบรมสัมมนา โดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งประกาศนียบัตร องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด ได้จัดสรรงบประมาณไว้ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการอบรมสัมมนา เช่น ค่าลงทะเบียนค่าใช้จ่าย อื่นๆ ที่ใช้จ่ายในการอบรมสัมมนาแต่ละหลักสูตรผู้บริหาร และอบรมสัมมนาต่าง ๆ สำหรับผู้บริหารในช่วงระยะเวลาปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑. หลักสูตร นายกององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หลักสูตร รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หลักสูตร ประธานสภา/รองประธานสภา อบต.
๔. หลักสูตร สมาชิกสภา อบต.
๕. หลักสูตร เลขานุการนายก อบต.
๖. หลักสูตร เลขานุการสภา อบต.
๗. หลักสูตร นักบริหารงาน อบต.
๘. หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง
๙. หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป
๑๐. หลักสูตร นักบริหารงานการคลัง
๑๑. หลักสูตร นักบริหารงานช่าง
๑๒. หลักสูตร นักบริหารการศึกษา
๑๓. หลักสูตรอื่น ๆ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือจัดหน่วยงานอื่น หรือสำนักงาน

ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาให้มีการฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายตามที่แต่ละหลักสูตรกำหนด

๒. งบประมาณพัฒนาหลักสูตรสายผู้ปฏิบัติ

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยวิธีการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสมในประเทศ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตามหลักสูตรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย กำหนด และตามหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสถาบันต่าง ๆ จัดอบรมสัมมนา โดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งประกาศนียบัตร องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด ได้จัดสรรงบประมาณไว้ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการอบรมสัมมนา เช่น ค่าลงทะเบียนค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่ใช้จ่ายในการอบรมสัมมนาแต่ละหลักสูตร สำหรับสายผู้ปฏิบัติงาน และอบรมสัมมนาต่าง ๆ สำหรับผู้ปฏิบัติในช่วงระยะเวลาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. หลักสูตร เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานพัสดุ
๒. หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ
- ๓.หลักสูตร นายช่างโยธา/ นายช่างไฟฟ้า /เจ้าพนักงานช่างประปา
๔. หลักสูตร นักวิชาการพัสดุ / นักวิชาการคลัง / นักวิชาการเงินและบัญชี / นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๕. หลักสูตร นักวิชาการศึกษา / นักพัฒนาชุมชน / นักวิชาการเกษตร
๖. หลักสูตร เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป / นักทรัพยากรบุคคล / นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๗. หลักสูตรอื่นๆ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือจัดหน่วยงานอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลโหนดจัดให้มีการฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายตามที่แต่ละหลักสูตรกำหนด

บทที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

จากประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๙ กำหนดว่า การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโหนด ได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากพนักงานส่วนตำบลเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการพัฒนาข้าราชการให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติราชการ มีพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพเพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพอันส่งผลต่อการบริหารจัดการและการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เป็นการตัดสินใจของการบริหารงานบุคคลโดยเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งมีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเท็จจริงของกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจปรับปรุง เพิ่มเติมคุณภาพและประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกได้เป็น ๒ ส่วน คือ การประเมินผลภายใน และการประเมินผลภายนอก ดังนี้

๑. การประเมินผลภายใน

เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของตนเอง ที่กระทำโดยบุคลากรในหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องกับหน่วยงาน ดำเนินการประเมินผลการบริหารการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของหน่วยงานตนเอง เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะช่วยในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ซึ่งถือเป็นกระบวนการตรวจสอบการทำงานของตนเองและควรทำอย่างต่อเนื่อง

๒. การประเมินผลภายนอก

เป็นกระบวนการตรวจสอบการบริหารงาน ซึ่งกระทำโดยกลุ่มบุคคลที่เป็นนักประเมินจากภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการทำงานเป็นหลักประกันคุณภาพในการดำเนินงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลว่าได้มาตรฐานเพียงใด

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้นำเสนอระบบการประเมินขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งการประเมินจะช่วยให้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็งในการปฏิบัติงาน นำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานบริหารงานบุคคล เป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อภารกิจการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และรายงานผลการพัฒนาบุคลากรในครั้งนี้ ยึดหลักการประเมินเชิงระบบ ประกอบด้วย ทรัพยากรที่ใช้ในการประเมิน กระบวนการประเมิน และผลลัพธ์ของการประเมิน รายละเอียดของกรอบแนวทางและระบบติดตามและประเมินผลการบริหารการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นขั้นตอนการประเมินที่องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด สามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของหน่วยงานตน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการประเมิน ประกอบด้วย การสร้างความตระหนัก เตรียมความพร้อม วางแผนการประเมิน การดำเนินการประเมิน เขียนรายงานการประเมินและนำผลการประเมินไปใช้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ขั้นตอนการสร้างความตระหนัก

การสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรในหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบงานทุกคน ให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินว่าจะส่งผลต่อการพัฒนางานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ โปร่งใส ถูกต้องและตรวจสอบได้ การสร้างความตระหนักสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

๑.๑ สสำรวจการรับรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินตนเอง โดยวิธีการสำรวจ สัมภาษณ์บุคคลที่รับผิดชอบงาน

๑.๒ สร้างความเข้าใจร่วมกัน โดยจัดการประชุมชี้แจงบุคลากรที่ได้รับผิดชอบงาน โดยนำผลจากการสำรวจรับรู้เรื่องการประเมินตนเองมาวางแผนสร้างความเข้าใจร่วมกัน เสริมสร้างความรู้ระบบการติดตามและประเมินผลการบริหารการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และเน้นความร่วมมือของบุคลากรทุกคนที่รับผิดชอบงานแต่ละด้าน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของการประเมินผลตนเองของหน่วยงาน

๑.๓ สร้างจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการประเมินในด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานได้ทดลองประเมินงานของตนเอง ตามภารกิจเกี่ยวกับการบริหาร กระบวนการ วิธีการ การใช้เวลา งบประมาณและทรัพยากรในการทำงาน

๒. ขั้นตอนเตรียมความพร้อม

๒.๑ ศึกษาสภาพปัจจุบันในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ทราบข้อมูลพื้นฐานต่างๆ ได้แก่ ประสิทธิภาพ ความรู้ ความคิดเห็นที่มีต่อการประเมิน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบ วิธีการพัฒนาบุคลากร

๒.๒ กำหนดรูปแบบและวิธีการเสริมสร้างความรู้ให้แก่บุคลากรด้านการบริหารงานบุคคล ในเรื่อง การประเมิน โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น

๑. จุดประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ความเข้าใจ
๒. จัดทำเอกสารให้ศึกษา
๓. ศึกษาดูงาน

๒.๓ ทำความเข้าใจรูปแบบและวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อ ๒.๒

๓. ขั้นตอนวางแผนการประเมิน

๓.๑ กำหนดกรอบการประเมินการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด โดยดำเนินการ ดังนี้

๓.๑.๑. ศึกษาสภาพปัจจุบันของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แผนปฏิบัติการประจำปีในเรื่องการบริหารงานบุคคลในด้าน

- การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก และการแต่งตั้ง

- การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน การย้ายและการจูงใจ

- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา การวางแผน การพัฒนาอาชีพ

๓.๑.๒. ทำความเข้าใจกับบุคลากรของหน่วยงานให้เข้าใจเหตุผลและความจำเป็นในการประเมินว่าการประเมินจะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนางาน

๓.๑.๓. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินการพัฒนาบุคลากรของตนเอง ให้เป็นไปเพื่อพัฒนาและปรับปรุงงาน

๓.๑.๓.๑ ทำความเข้าใจในเครื่องมือชี้วัดสำหรับการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานเกี่ยวกับองค์ประกอบ ปัจจัย ตัวชี้วัด และเกณฑ์สำหรับการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ในการประเมินผลการบริหารพัฒนาบุคลากร อาจจำเป็นต้องประเมินตามปัจจัยและตัวชี้วัดทุกรายการข้างต้น ทั้งนี้ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาเลือกใช้ตามภารกิจหรือกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมิน เช่น ในช่วงที่กำหนดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานบริหารงานบุคคล อาจไม่มีมีการดำเนินกิจกรรมการบรรจุแต่งตั้งก็ได้ ดังนั้น ก็ไม่ต้องประเมินปัจจัยด้านการบรรจุและแต่งตั้ง เป็นต้น

๓.๑.๓.๒ กำหนดกระบวนการ วิธีการประเมิน ในการประเมินผลการบริหารการพัฒนาบุคลากรฝ่ายบริหารงานบุคคลควรทำความเข้าใจกับการใช้เครื่องมือสำหรับการประเมินการพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน การกำหนดแหล่งข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล วิธีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งตัวบุคคลผู้รับผิดชอบงานแต่ละด้านและเข้ารับการพัฒนา

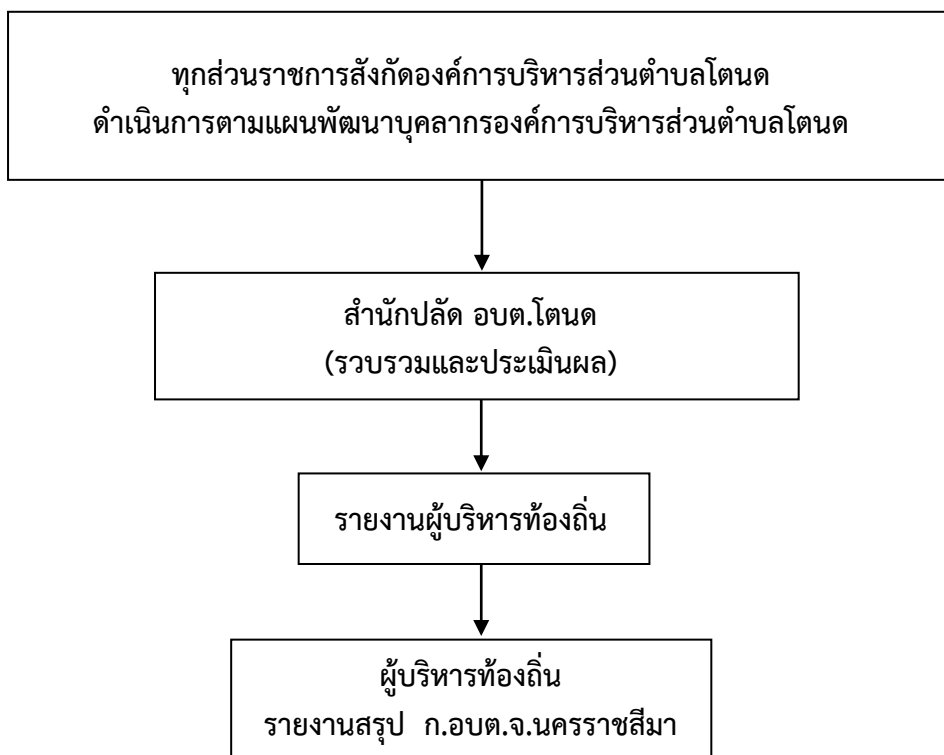
๓.๑.๓.๓ ศึกษาเกณฑ์ในการประเมิน เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินแต่ละองค์ประกอบ ตัวชี้วัดที่กำหนดในการประเมินนั้น หน่วยงานควรร่วมกันกำหนดเกณฑ์การประเมินว่าระดับความพึงพอใจของแต่ละตัวชี้วัดของหน่วยงานมีความต้องการเพียงใดเมื่อกำหนดเกณฑ์ในการประเมินเสร็จเรียบร้อยแล้ว หน่วยงานต้องแจ้งเกณฑ์การประเมินให้กับบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบร่วมกัน

๓.๑.๓.๔ กำหนดผู้ประเมินและบทบาทหน้าที่ที่หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน เพื่อทำหน้าที่ดูแล ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการบริหารการพัฒนาของตนเองในแต่ละระดับ มีดังนี้

- ระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโตนดและหัวหน้าสำนักปลัด ทำหน้าที่สรุปการประเมินผลการบริหารการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด และรายงานให้ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรายงานต่อไปยัง ก.อบต.จ.นครราชสีมา ทราบ

- ระดับหน่วยงาน ให้หัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการบริหารการพัฒนาบุคลากรของตนเอง และรายงานให้ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลพร้อมแจ้งสำนักปลัด โตนด เพื่อรายงานต่อไปยัง ก.อบต.จ.นครราชสีมา ทราบ

แผนผังการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล



๓.๑.๓.๕ การกำหนดระยะเวลา และแผนการกำกับติดตาม การประเมินกระบวนการที่กระทำอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ และมีขั้นตอนชัดเจนในการวางแผนการประเมินการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลของหน่วยงาน การกำหนดระยะเวลาในการติดตามและประเมินผลจะช่วยให้หน่วยงานและองค์กรที่รับผิดชอบในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร สามารถดำเนินการตามกิจกรรมให้เป็นไปตามกรอบการประเมินที่วางไว้ การประเมินด้านการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้มีการประเมินติดตามและประเมินตนเองปีละ ๑ ครั้ง และรายงานผลการติดตามและประเมินผลในช่วงเดือนตุลาคมของทุกปี

๓. ขั้นตอนดำเนินการประเมิน

หลังจากที่องค์การบริหารส่วนตำบลโหนด ได้วางแผนการประเมินไว้เรียบร้อยแล้ว ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำการประเมิน ต้องศึกษาการใช้เครื่องมือชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารการพัฒนาบุคลากรให้เข้าใจอย่างจริงจัง

การดำเนินการประเมิน มีองค์ประกอบดังนี้

๑. ผู้ให้ข้อมูลในการประเมิน ประกอบด้วยบุคลากรในฝ่ายบริหารงานบุคคล และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ประกอบด้วย แบบสำรวจที่มีอยู่ในคู่มือการใช้เครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบสำรวจในแต่ละองค์ประกอบและป้อนไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านบริหารงานบุคคลที่หน่วยงานดำเนินการ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลประเมินผลการบริหารงานบุคคลปีละ ๒ ครั้ง ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงวันที่ ๑ - ๑๕ มีนาคม และ ๑ - ๑๕ กันยายน ของแต่ละปี

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเอาข้อมูลที่เก็บรวบรวมในข้อ ๓ มาวิเคราะห์ แล้วนำผลที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ดังนี้

๑.๐๐ - ๑.๕๐	หมายถึง	มีการปฏิบัติงานในระดับเหมาะสมน้อยที่สุด
๑.๕๑ - ๒.๕๐	หมายถึง	มีการปฏิบัติงานในระดับเหมาะสมน้อย
๒.๕๑ - ๓.๕๐	หมายถึง	มีการปฏิบัติงานในระดับเหมาะสมปานกลาง
๓.๕๑ - ๔.๕๐	หมายถึง	มีการปฏิบัติงานในระดับเหมาะสมมาก
๔.๕๑ - ๕.๐๐	หมายถึง	มีการปฏิบัติงานในระดับเหมาะสมมากที่สุด

ในกระบวนการประเมินของการบริหารการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด จะต้องสร้างระบบการประเมินที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ บุคลากรทุกคนต้องเห็นความสำคัญ เข้าใจ ขั้นตอน วิธีการประเมิน ให้การยอมรับข้อมูลที่ได้จากการประเมินเป็นข้อมูลที่ต้องตรงตามสภาพที่ดำเนินการในหน่วยงานอย่างแท้จริง หน่วยงานควรพัฒนาระบบสารสนเทศของหน่วยงานตามองค์ประกอบปัจจัยและตัวชี้วัดได้พัฒนาขึ้นมาในการประเมิน เพื่อให้การประเมินดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๔. ขั้นตอนการเขียนรายงานและการเผยแพร่

เมื่อดำเนินการประเมินและตรวจสอบผลการประเมินแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด ต้องจัดทำสรุปและรายงานผลการประเมินให้หน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องทราบ ส่วนรูปแบบการรายงานผลการประเมินสามารถออกแบบให้เหมาะสมกับผู้เกี่ยวข้องกับการประเมิน

๕. ขั้นตอนการนำผลการประเมินไปใช้

เงื่อนไขสู่ความสำเร็จของการประเมินการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด ที่จะเชื่อมโยงไปสู่ความสำเร็จของระบบการประกันคุณภาพของการทำงานคือ การสร้างจิตสำนึกตระหนักในความสำคัญของการประเมินตนเอง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมใหม่ที่ว่า การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยนำผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไปใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานที่รับผิดชอบ พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และนำไปกำหนดนโยบายในการบริหารงานบุคคล รวมทั้งสามารถนำผลการประเมินที่ได้มาใช้ปรับปรุงแก้ไขระบบการประเมินผลการบริหารงานบุคคลของตนเองให้มีความถูกต้องชัดเจนเป็นระบบมากยิ่งขึ้นด้วย

ภาคผนวก

สำเนาบันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๑๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด

.....

ผู้มาประชุม

- | | | |
|--------------------------------|--|-------------------|
| ๑. นายสุรเทพ ปั่นกลาง | ตำแหน่ง นายองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายปิยะพงษ์ ตริศักดิ์ | ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. นางสาวภิญญลักษณ์ ศิริทรัพย์ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นายदनับ วิชัยวัฒนา | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. นางสาวฉนวนวรรณ เทศสูงเนิน | ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ รักษาราชการแทน | กรรมการ |
| | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | |
| ๖. นางนพภา ยอพันดุง | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นางณัฐรีนิษฐ์ ไชยโคตร | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

เปิดประชุม

เวลา ๑๓.๐๐ น.

ประธาน ฯ

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ขอเปิดประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด ที่ ๕๙๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด ซึ่งประกอบด้วย

- | | | |
|------------------------------|--|-------------------|
| ๑. นายสุรเทพ ปั่นกลาง | ตำแหน่ง นายก อบต.โตนด | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายปิยะพงษ์ ตริศักดิ์ | ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. น.ส.ภิญญลักษณ์ ศิริทรัพย์ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นายदनับ วิชัยวัฒนา | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. น.ส.ฉนวนวรรณ เทศสูงเนิน | ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | กรรมการ |
| | รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | |
| ๖. นางนพภา ยอพันดุง | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นางณัฐรีนิษฐ์ ไชยโคตร | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายแต่งตั้งมีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

/ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๓
ประธานฯ

เรื่องเพื่อทราบและพิจารณา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- (๑) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
- (๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๒๗๑ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) เป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๒๗๒ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตามวรรคหนึ่งให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา และระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๗๑ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลด้วย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการ
หน่วยงานต่างๆ ในสังกัด อบต.โตนต
- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคคลากร
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.โตนต
- ๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงาน
ภายใน/ภายนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

- ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)
- ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

- ๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน
- ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุน
ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ประธานฯ

๓.๑ การพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อบต.โตนต ประจำปี ๒๕๖๔

สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนต นั้นจะมุ่งเน้นถึงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในด้านต่าง ๆ โดยการนำสมรรถนะหลัก ๕ ด้านขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาการปฏิบัติราชการในองค์กร ขอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจงรายละเอียดของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีในครั้งนี้อย่างครบถ้วนตามแบบร่างที่แนบมาพร้อมนี้

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH)

พฤติกรรมบ่งชี้

ระดับที่ ๑ : แสดงความพากเพียรพยายาม และตั้งใจทำงานให้ดี

- มีความมานะอดทนขยันหมั่นเพียรในการทำงานและตรงต่อเวลา
- มีความรับผิดชอบในงาน สามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลา
- ตั้งใจและพากเพียรพยายามทำงานในหน้าที่และส่วนตัวของตนให้ดีตามที่ได้รับมอบหมาย
- แสดงความประสงค์หรือข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานของตนให้ดียิ่งๆขึ้นไป

ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้

๒. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (Organization and Process

Understanding – OPU)

พฤติกรรมบ่งชี้

ระดับที่ ๑ : เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานในงานของตน

/เข้าใจ...

- เข้าใจเทคโนโลยี ระบบกระบวนการทำงานและมาตรฐานในงานที่ตนสังกัดอยู่ รวมทั้งกฎระเบียบตลอดจนขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ติดต่อประสานงานหรือรายงานผล ฯลฯ ในหน้าที่ได้ถูกต้อง

๓. การบริการเป็นเลิศ (Service Mind – SERV)

พฤติกรรมบ่งชี้

ระดับที่ ๑ : แสดงความเต็มใจในการให้บริการ มีอัธยาศัยไมตรีอันดี และให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

- ให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตรเต็มใจต้อนรับ และสร้างความประทับใจอันดีแก่ผู้รับบริการหรือประชาชน
- ติดต่อสื่อสาร ตอบข้อซักถามรายงานความคืบหน้าและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการหรือประชาชนเมื่อมีคำถามหรือข้อสงสัย
- ให้คำแนะนำและคอยติดตามเรื่อง เมื่อผู้รับบริการหรือประชาชนมีคำถามข้อเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงาน
- แจ้งให้ผู้รับบริการหรือประชาชนทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่
- ประสานงานภายในหน่วยงานและกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการหรือประชาชนได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว

ปลัด อบต.

จากสมรรถนะ ทั้งสามด้านข้างต้นเป็นการแสดงถึงความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคลว่ามีความรู้ความสามารถมากเพียงใดในการนำมาใช้ในการปฏิบัติของตนเอง การแก้ปัญหา การติดต่อสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี การละเอียดรอบคอบ ซึ่งเป็นการพัฒนาเฉพาะตัวบุคคล จึงเห็นควรให้มีการจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งให้ครอบคลุมทุกสายงาน

๔. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (ความซื่อสัตย์ต่อสายอาชีพ (Integrity – ING)

พฤติกรรมบ่งชี้

ระดับที่ ๑ : ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัยที่หน่วยงานและองค์กรกำหนดไว้
- มีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนในหน้าที่ความรับผิดชอบ/ตำแหน่งงานของตนให้ถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับมาตรฐานของหน่วยงานและองค์กร

ปลัด อบต.

จากสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เห็นควรให้มีการจัดโครงการฝึกอบรมด้านคุณธรรมให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโดนดทั้งหมด

๕. การทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW)

พฤติกรรมบ่งชี้

ระดับที่ ๑ : รู้บทบาทหน้าที่ของตน และทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ

- ทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และสนับสนุนการตัดสินใจในกลุ่ม
- รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานในกลุ่มหรือข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง

/รู้บทบาท...

- รับบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะสมาชิกคนหนึ่งในทีมและทำงานในส่วนของตนได้อย่างไม่ขาดตกบกพร่อง
 - แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงานสมาชิกในทีมคนอื่นๆ แม้ว่าผู้อื่นไม่ได้ร้องขอ
- ปลัด อบต. จากสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรของเรา ควรจัดให้มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันขององค์กร เพื่อให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เห็นควรให้มีการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นถึงความร่วมมือ ความสามัคคีกัน เช่น การจัดการแข่งกีฬาภายในองค์กร การร่วมกันทำความสะอาดสถานที่ปฏิบัติงาน เป็นต้น
- มติที่ประชุม เห็นชอบ
- ปลัด อบต. จากผลการสำรวจความต้องการในการอบรมเพื่อประกอบการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และจากแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล ปรากฏข้อเท็จจริง และสภาพปัญหา ดังนี้
- ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย เช่น ระเบียบงานพัสดุ ระเบียบเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน ระเบียบเกี่ยวกับงานแผนและงบประมาณ ระเบียบเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสาธารณสุข และงานพัฒนาชุมชน ตลอดจนเกี่ยวกับเรื่องการประมาณราคา เป็นต้น
- ดังนั้น นอกจากจะกำหนดหลักสูตรตำแหน่งในแผนพัฒนาประจำปีแล้ว เห็นควรกำหนดหลักสูตรต่างๆ ในการพัฒนาความรู้ให้แก่พนักงานส่วนตำบลในทุกตำแหน่ง ให้ครอบคลุมเพื่อรองรับระเบียบกฎหมาย หนังสือสั่งการที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาด้วย
- มติที่ประชุม เห็นชอบ
- ๓.๒ การพิจารณากำหนดตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคลากร**
- กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ของ อบต. โตนด โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้
- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)
 - ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ
- โดยการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- การกำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปี ๒๕๖๔ จะถือเอาแบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๔ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา โดยจะคัดเลือกเฉพาะบางข้อที่ตรงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคลากรของ อบต. ในเบื้องต้นได้ทำการคัดเลือกได้ ดังรายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย แบบ ๒
- การตรวจประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปี ๒๕๖๔ ขอเสนอให้ถือเอาผลคะแนนที่คณะกรรมการตรวจนิเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๔ เป็นตัววัดความสำเร็จการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด แล้วรายงานผลให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโตนดทราบต่อไป
- /ประธาน...

- ประธานฯ ตามเอกสารที่ทางเลขานุการเสนอ และชี้แจงรายละเอียดให้ทราบในเบื้องต้นมี
คณะกรรมการท่านได้มีข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะให้ปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมในช่วง
ใดบ้าง ขอให้ท่านเสนอมาได้เลย แต่เท่าที่ได้อ่านรายละเอียดถือว่าครอบคลุมมาก ถ้า
ไม่มีท่านใดเสนอขอมติที่ประชุม
- มติที่ประชุม เห็นชอบ
- เลขานุการฯ ชี้แจงเพิ่มเติม ในการกำหนดยุทธศาสตร์ ตลอดจนแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ
สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้ครอบคลุมและเป็นไปตามสถานการณ์
ปัจจุบัน ได้เป็นประจำทุกปี
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)
- ประธานฯ ไม่ทราบว่าท่านคณะกรรมการฯ ท่านอื่น ๆ มีเรื่องที่จะเสนอต่อที่ประชุมอีกหรือไม่
ถ้าไม่มีผมก็ขอขอบคุณคณะกรรมการฯ ทุกท่านที่เข้าร่วมประชุม และขอปิดการ
ประชุมครับ

เลิกประชุม เวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ณิชฐิณีัย ไชยโคตร ผู้จดยางงานการประชุม
(นางณิชฐิณีัย ไชยโคตร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการฯ

(ลงชื่อ) ปิยะพงษ์ ตรีศักดิ์ ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม
(นายปิยะพงษ์ ตรีศักดิ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด

(ลงชื่อ) สุรเทพ ปั่นกลาง ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายสุรเทพ ปั่นกลาง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด
ประธานคณะกรรมการฯ

