



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง
อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทรงนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติ ราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน หลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง
อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้

ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์กรการบริหารส่วนตำบลปากทรง จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์กรการบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลปากทรง อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพ

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการองค์กรการบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาศักยภาพ ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนตำบลปากทรง ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควรได้แก่

๒.๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒.๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

๒.๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

๓.๑) การปฐมนิเทศ

๓.๒) การฝึกอบรม

๓.๓) การศึกษาหรือดูงาน

๓.๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๓.๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ถัดไป

การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๑.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การสร้างและการบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๓. การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๔. การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
๕. การสาธารณสุขการ
๖. การให้น้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
๗. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และการจัดการการศึกษา
๓. การป้องกันโรคและป้องกันโรคติดต่อ
๔. การให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ

๕. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
๘. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริม และสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๔. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๕. การผังเมือง
๖. การควบคุมอาคาร
๗. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ให้มีและส่งเสริมเกษตรกรรมและกิจการสหกรณ์
๒. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๔. กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์
๕. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๑. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. ส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. การจัดการศึกษา
๔. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๑.๗ ด้านการบริการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและเห็นสมควร
๒. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๔. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นวนการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทรงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๒.๒ การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุง/พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านสาธารณสุข ส่งเสริมสุขภาพพลานามัยของประชาชน ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด/งานสาธารณสุข ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. กองคลัง ๕. สำนักปลัด/กองสาธารณสุข ๖. ทุกส่วนราชการ ๗. สำนักปลัด ๘. สำนักปลัด

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๑. จุดแข็ง (STRENGTH)

๑.๑ โครงสร้างองค์กร (Structure)

การแบ่งส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง แบ่งส่วนราชการเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง

- สำนักปลัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการสังคม งานการศึกษา งานสาธารณสุข งานพัฒนาชุมชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานการประชุมงานรัฐพิธี งานประเพณีต่างๆ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน และงานอื่นที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นความรับผิดชอบของส่วนราชการใดเฉพาะ

- กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การคลังทั้งหลาย การบัญชี การจัดทำฎีกา จัดทำสถิติและรายงานทางการเงิน การคลัง การกักพัสดุ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

- กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านวิศวกรรม โครงสร้างพื้นฐาน การก่อสร้าง การสำรวจ ออกแบบ การควบคุมงานก่อสร้าง ควบคุมอาคาร งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมายเป็นองค์กรที่มีโครงสร้างไม่สลับซับซ้อน สามารถบริหารงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

สายการบังคับบัญชา

มีการกำหนดสายการบังคับที่ชัดเจน ทุกคนในแต่ละส่วนราชการทราบว่าสายการบังคับบัญชาของตนเป็นอย่างไร และสายบังคับส้น มีเพียง ๓ ชั้น จากบนลงล่าง คือ

๑. นายก อบต./รองนายก อบต. ที่ปฏิบัติราชการแทน

๒. ปลัด อบต./รองปลัด อบต.

๓. หัวหน้าส่วน/ผอ.กอง ก็จะทำให้การสั่งการบังคับบัญชาเป็นไปด้วยความรวดเร็วมีประสิทธิภาพ

การประสานงาน

ด้วยส่วนราชการเพียง ๓ ส่วน และสายการบังคับบัญชาที่สั้น การประสานงานภายในองค์กร จึงทำได้โดยง่ายและยังได้มีการประชุมระหว่างผู้บริหาร อบต. กับพนักงาน อบต. เป็นประจำทุกเดือน เพื่อติดตามงาน และร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานทำให้การทำงานเป็นเอกภาพและสอดคล้องสนับสนุนกันดี

๑.๒ กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)

มีการจัดทำแผนต่างๆ ขององค์กร เพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมถึงพัฒนาท้องถิ่นอย่างเหมาะสม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและประชาชนสามารถคาดหวังได้ว่าท้องถิ่นตนเองจะได้รับอะไรจากการทำงานของ อบต. เช่น แผนชุมชน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาห้าปี แผนการดำเนินงานประจำปี งบประมาณรายจ่ายประจำปี

มีการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรให้มีการสร้างนวัตกรรมมาใช้ในปฏิบัติ เช่น โปรแกรมประมาณราคาก่อสร้างที่พัฒนาขึ้นเอง ถนนลาดยางประหยัดงบประมาณแต่ได้มาตรฐาน ถนนแบบน้ำล้น (ถนนขำน้ำ) ที่ใช้เป็นถนนขำน้ำและเป็นฝายในช่วงฤดูแล้ง

๑.๓ ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (Systems)

- นำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นหลักในการปฏิบัติงาน
- มีการจัดระบบการให้บริการแบบจุดเดียว ศูนย์บริการร่วม
- มีการวางระบบการควบคุมภายในที่ดี มีการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ จุดเสี่ยง วางมาตรการป้องกันและติดตามประเมินผล
- มีการควบคุมทางการเงินการคลังให้เป็นปัจจุบัน โดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วย และเบิกจ่ายเงินให้รวดเร็วถูกต้องตามระเบียบ
- มีการจัดทำงบประมาณให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชน และใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ
- มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรโดยยึดระบบคุณธรรมเป็นหลัก โดยเน้นกระบวนการที่เป็นระบบโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้สมักว่าจะได้รับความยุติธรรมในการแข่งขัน
- มีการลดขั้นตอนการทำงานและกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานให้ชัดเจน แล้วประกาศให้ประชาชนทราบ และมีการทบทวนปรับปรุงเป็นประจำทุกปี เพื่อให้งานให้บริการเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็วเป็นที่พึงพอใจของประชาชน
- มีการจัดส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม หรือสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเปิดโลกทัศน์ใหม่ของบุคลากร เพื่อกลับมาปฏิบัติงานให้องค์กรได้ดียิ่งขึ้น
- มีการกำหนดการกระจายงบประมาณด้านการลงทุนแต่ละปีไปยังทุกหมู่บ้าน เป็นข้อตกลงระหว่างผู้บริหาร อบต. และสมาชิกสภา อบต. ทำให้เกิดการกระจายงบประมาณลงทุกหมู่บ้านอย่างเท่าเทียม และลดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกสภา อบต. และผู้บริหาร อบต.

๑.๔ รูปแบบหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง (Style)

- นิยมทำงานเป็นทีม ใช้การตัดสินใจร่วมกันในเรื่องที่สำคัญ ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายประจำทำให้เกิดความรอบคอบในฝ่ายบริหารงาน งานบรรลุเป้าหมายได้โดยง่าย และเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน
- มีบุคลิกเป็นกันเอง และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เน้นการบังคับบัญชา ทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นกันเองและผ่อนคลาย

๑.๕ สมาชิกในองค์กร (Staff)

- บุคลากรส่วนใหญ่ยังอยู่ในช่วงวัยหนุ่มสาว อายุเฉลี่ยอยู่ที่ ๒๔ – ๓๘ ปี และพนักงาน อบต. ร้อยละ ๗๐ จบการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป พนักงานจ้าง ร้อยละ ๙๐ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ขึ้นไป จึงมีความกระตือรือร้นในการทำงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ตลอดเวลา
- พนักงาน อบต. ทุกคน รวมถึงพนักงานจ้างสามารถใช้งานคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตได้ ซึ่งสามารถทำให้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานและการใช้อินเทอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสารและแหล่งเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

- สมาชิกสภา อบต. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและบุคลากร มีความเป็นกันเองและสามารถร่วมงานกันได้อย่างดี มีความขัดแย้งน้อย

๑.๖ ความรู้ความสามารถขององค์กร (Skill)

อบต. มีการสร้างนวัตกรรมขึ้นมาเอง เช่น โปรแกรมประมาณราคาก่อสร้างที่พัฒนาขึ้นเอง ถนนลาดยางประหยังบประมาณแต่ได้มาตรฐาน ถนนแบบน้ำล้น (ถนนขำน้ำ) ที่ใช้เป็นถนนขำน้ำและเป็นฝายในช่วงฤดูแล้งและการใช้เทคโนโลยีแผนที่ดาวเทียมและระบบ GIS มาใช้ในงานก่อสร้าง

๑.๗ ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร (Shared Values)

การอยู่ร่วมกันแบบพี่น้องและถือประชาชนเป็นใหญ่ ต้องทำงานแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๑.๘ ด้านศักยภาพชุมชน

- ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

- ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน

- มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวกเนื่องจากมีถนนหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๐๑ ถนนสายหลังสวน-ราชกรูด เชื่อมกับจังหวัดระนอง

- ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

- ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญได้แก่ ปาล์ม ยางพารา

ทุเรียน

มังคุด ฯลฯ

- มีโรงเรียนสังกัด สพฐ. ๓ โรงเรียนสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับประถมศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง

- มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่

- มีความสงบไม่ค่อยมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ

- มีการจัดตั้ง หมู่บ้าน ๙ หมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง

- ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

- มีระบบประปาเพิ่มขึ้นทำให้มีน้ำใช้อุปโภคบริโภคตลอดทั้งปี

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบเตือนภัยให้ประชาชนได้รับทราบ

- ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีหอกระจายข่าวประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในชุมชนได้รับทราบ

ข้อมูลข่าวสาร

- มีการให้บริการด้านการสื่อสารของบริษัททีโอทีและมีสัญญาณโทรศัพท์ไร้สายของเอกชนหลาย

บริษัท

- มีกองทุนหมู่บ้าน เช่น การออมเงินสัจจะ ฯลฯ

- มีกลุ่มอาชีพแม่บ้าน กลุ่มสตรี กองทุนเงินสาธารณะสุขมูลฐานชุมชนกองทุนหมู่บ้าน

- มีแหล่งน้ำเป็นต้นน้ำและมีป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

๒.๑ โครงสร้างองค์กร (Structure)

มีโครงสร้างส่วนราชการน้อยและไม่ซับซ้อนก็จริง แต่ในทางกลับกันก็เป็นจุดอ่อน เพราะไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบที่มีความชำนาญเฉพาะและไม่ครอบคลุมภารกิจที่สำคัญ เช่น ด้านสาธารณสุข

๒.๒ กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)

มีการกำหนดแผนงาน โครงการในแผนพัฒนาห้าปีที่ไม่สอดคล้องกับงบประมาณที่มี ทำให้เป็นลักษณะการสร้างความคิดหวังให้กับประชาชนไว้มากแต่ไม่สามารถดำเนินการได้ทั้งหมด

๒.๓ ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (Systems)

การส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม เมื่อกลับมายังไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับมาให้แก่ผู้ร่วมงานได้อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ขาดรูปแบบการประชาสัมพันธ์

๒.๔ สมาชิกในองค์กร (Staff)

ผู้ปฏิบัติงานกับงานไม่สมดุลกัน เพราะปริมาณงานมากกว่าคน คนหนึ่งคนต้องรับงานหลายอย่าง เช่น นักวิเคราะห์นโยบายและแผนต้องรับผิดชอบงานสาธารณสุข ฯลฯ เนื่องจากมีการเคลื่อนไหวของบุคลากร เช่น การโอนย้าย และยังมีปริมาณงานที่มากกว่ากรอบโครงสร้างที่มี เช่น กองการศึกษา กองสาธารณสุข กองสวัสดิการสังคมฯ ยังไม่สามารถมีได้ เนื่องจากงบประมาณและโครงสร้างองค์กร แต่ละงานจึงต้องปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามหนังสือสั่งการได้ทัน

๒.๕ ความรู้ ความสามารถขององค์กร (Skill)

ด้วยวิสัยทัศน์ของบุคลากรที่น้อยและขาดประสบการณ์ ทำให้การทำงานบางครั้งผิดพลาดเพราะไม่ได้ศึกษาระเบียบกฎหมาย

๒.๖ ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร (Shared Values)

การโอนอ่อนผ่อนปรนในการใช้ระเบียบกฎหมายมากเกินไปของผู้ของผู้บริหารและพนักงาน บางครั้งทำให้พนักงานขาดระเบียบวินัย ความรับผิดชอบและความตรงต่อเวลา

๒.๗ จุดอ่อนชุมชน

- คนในวัยทำงานคนหนุ่มสาวอพยพไปหางานทำในเมืองและต่างจังหวัด
- ราษฎรยากจน ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้
- ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง มีการสร้างกลุ่มบ้างแต่เป็นเพียงกลุ่มเล็ก ๆ
- องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นชุมชนที่อยู่ห่างไกลตัวเมือง สิ่งชิงเครื่องใช้ราคาแพง เพราะต้องนำมาจากแหล่งอื่นหรือในเมืองใหญ่ จึงมีการบวกราคาค่าขนส่ง เช่น น้ำมัน เสื้อผ้าถุงหมวก ฯลฯ
- ขาดสถานศึกษาระดับฝึกอาชีพ ขาดแหล่งงานรองรับแรงงานว่างงานนอกฤดูกาล
- ไม่มีสถานประกอบการขนาดใหญ่ ไม่มีโรงงานในพื้นที่
- องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรงขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น งานสาธารณสุข ฯลฯ ประกอบกับเครื่องมือไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณจำกัด

- ไม่มีแหล่งเงินทุนต่าง ๆ เช่น ธนาคารพาณิชย์ มีน้อยประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการติดต่อ

- ที่ดินไม่มีเอกสารสิทธิ์ การเข้าไปพัฒนาเป็นไปด้วยความยากลำบาก

๓. โอกาส (Opportunity)

๑.๑ เศรษฐกิจ

๑. การสร้างความเชื่อมั่นและกระตุ้นเศรษฐกิจในภาพรวม เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ภาคประชาชนและเอกชนในการลงทุนและการบริโภค

๒. การรักษาและการเพิ่มรายได้ของประชาชน โดยร่วมมือกับเอกชนชะลอการเลิกจ้าง และป้องกันการขยายตัวของการเลิกจ้าง จัดฝึกอบรมการพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมรายได้ สร้างหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุ ให้ได้รับเบี้ยยังชีพเดือนละ ๖๐๐ - ๑,๐๐๐ บาท ตามช่วงอายุ

๓. การลดค่าครองชีพของประชาชน โดยให้ทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาฟรี ๑๕ ปี กำกับดูแลสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีความจำเป็นต่อการครองชีพ ใช้ไฟฟ้า/น้ำประปาฟรี รถเมล์/รถไฟฟรี มีแหล่งท่องเที่ยวที่ยังเป็นธรรมชาติมากมาย เช่น น้ำตกเหวไหลม ยอดเขานมสาว หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง บ้านคลองเรือ กิจกรรม ล่องแพ ล่องแก่ง และเริ่มเป็นที่รู้จักมากขึ้นทุกปี เป็นโอกาสที่จะดึงดูดนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นเพื่อสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวให้หมุนเวียนในชุมชน

๔. มีผลผลิตทางการเกษตรที่มากและมีคุณภาพ ได้แก่ มังคุด ทุเรียน ลองกอง ปาล์มน้ำมัน ยางพารา ที่สร้างรายได้ให้แก่ประชาชน

๕. การมีสวนผลไม้ที่หลากหลาย เป็นโอกาสในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เป็นการเพิ่มช่องทางหารายได้ให้แก่ประชาชน และเป็นการกระจายผลผลิตทางการเกษตรอีกทางหนึ่ง

๖. มีศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ที่หน่วยอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำพะโต๊ะ จะเป็นโอกาสในการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและพึ่งตนเองของประชาชน

๗. มีกลุ่มออมทรัพย์ในหมู่บ้าน

๑.๒ เทคโนโลยี

๑. มีการใช้เทคโนโลยีการผลิตไฟฟ้าพลังน้ำของตำบลปากทรง จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ หมู่ที่ ๕ และหมู่ที่ ๙ เป็นการใช้น้ำเพื่อมาปรับใช้โดยการใช้ลำน้ำธรรมชาติเป็นพลังงานในการเดินเครื่อง โดยวิธีสร้างเขื่อนปิดกั้นแม่น้ำไว้เป็นอ่างเก็บน้ำให้มีระดับน้ำที่สูงจนมีปริมาณน้ำและแรงดันเพียงพอที่จะนำมาหมุนเครื่องกังหันน้ำและเครื่องกำเนิดไฟฟ้าซึ่งอยู่ในโรงไฟฟ้าทำynnน้ำที่มีระดับต่ำกว่าได้ ซึ่งเป็นโอกาสที่จะต่อยอดการพัฒนาเพื่อช่วยเหลือประชาชนโดยใช้พลังงานทดแทน และประหยัดค่าใช้จ่าย

๒. หน่วยอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำพะโต๊ะ ได้นำเทคโนโลยีแผนที่ดาวเทียมและระบบภูมิศาสตร์สารสนเทศ (GIS) มาใช้ประโยชน์เพื่อตรวจสอบสภาพป่าไม้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลปากทรงที่ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จึงได้ขอข้อมูลแผนที่ดาวเทียมและระบบ GIS มาใช้ประโยชน์ในงานของกองช่าง

๑.๓ กฎหมาย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้กำหนดให้

๑. รัฐต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดการบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ ซึ่งจะทำให้ อปท. มีอิสระที่จะดำเนินงานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน โดยไม่ติดอยู่ในกรอบแนวทางเดิม ๆ และสามารถนำความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ ที่หลากหลายมาพัฒนาและให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นเป็นการกำหนดอำนาจหน้าที่ อปท. โดยใช้หลักความสามารถทั่วไป ซึ่งจะทำให้ อปท. สามารถดำเนินงานได้อย่างหลากหลาย

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งในการบริหารงานได้โดยอิสระ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาระบบการคลังท้องถิ่นให้จัดการบริการสาธารณะได้โดยครบถ้วนตามอำนาจหน้าที่

๔. ให้มีกฎหมายรายได้ท้องถิ่น เพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีและรายได้อื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีหลักเกณฑ์ให้มีรายได้เพียงพอจากรายจ่ายตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. เปลี่ยนพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญกำลังใจต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานในท้องถิ่น รวมถึงสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรอื่นที่จะถ่ายโอนมายัง อปท.

๖. พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการบริการสาธารณะเพิ่มขึ้น โดยมีหน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมสนับสนุนและถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อปท.

๗. พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ อปท. มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับรัฐ หรือให้อปท. จัดการศึกษาได้เองให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

๘. แผนปฏิบัติการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับปัจจุบัน ให้มีการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุข โดยเฉพาะถ่ายโอนสถานอนามัยให้แก่ อปท.

๑.๔ การเมือง

๑. รัฐบาลมีนโยบายปรับปรุงระบบบริการด้านสาธารณสุข โดยการลงทุนระบบบริการสุขภาพของภาครัฐในทุกระดับให้ได้มาตรฐาน ยกย่องสถานอนามัยให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

๒. นโยบายด้านพลังงานทดแทนเป็นวาระแห่งชาติ โดยสนับสนุนให้มีการผลิตและใช้พลังงานหมุนเวียนในระดับชุมชน หมู่บ้าน ตลอดจนส่งเสริมและวิจัยพัฒนาพลังงานทดแทนทุกระบบอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๑.๕ สังคม

๑. รัฐบาลมีนโยบายปรับปรุงระบบบริการด้านสาธารณสุข โดยลงทุนพัฒนาระบบบริการสุขภาพของภาครัฐในทุกระดับให้ได้มาตรฐาน ยกย่องสถานีนอนามัยให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

๒. รัฐบาลมีนโยบายเร่งรัดการออกเอกสารสิทธิให้แก่เกษตรกรยากจนละชุมชนที่ทำกินอยู่ในที่ดินของรัฐที่ไม่มีสภาพป่าแล้วในรูปของโฉนดชุมชน

๓. สภาพสังคมยังเป็นสังคมแบบชนบท ประชาชนมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน มีความสามัคคี มีการทำงานร่วมกันของประชาชนกับหมู่บ้านและ อบต.อยู่เป็นประจำ

๔. จังหวัดชุมพรสามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรางที่มีแผนงาน โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

๕. มีเส้นทางคมนาคมสะดวกสามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ

๖. ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูประบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

๑. รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๔. อุปสรรคที่มีผลต่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อันตราย ภัยคุกคาม (Therats)

๑. เศรษฐกิจ

- เศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลโดยรวมถึงค่าครองชีพที่สูงขึ้น คนตกงาน
- ผลไม้ราคาตกต่ำ ทำให้ประชาชนขาดทุน ต้องกู้หนี้ยืมสินมาเป็นทุนประกอบอาชีพต่อไป ซึ่งจะสร้างปัญหาต่อการดำรงชีพในอนาคต หากราคาผลผลิตยังตกต่ำต่อไป

- เมื่อผลไม้ราคาตกต่ำ ประชาชนก็ตัดโค่นหันมาปลูกพืชเศรษฐกิจ เช่น ปาล์มน้ำมัน ยางพารา กาแฟ กันอย่างมาก ในอนาคตอาจทำให้สินค้าล้นตลาดและราคาตกต่ำได้

- ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้รัฐบาลจัดเก็บรายได้น้อยลง ก็ส่งผลกระทบต่อรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้ลดลงตามไปด้วย

๒. เทคโนโลยี

- มีไวรัสคอมพิวเตอร์สายพันธุ์ใหม่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาหากไม่มีระบบป้องกันที่ดีไวรัสจะสร้างความเสียหายแก่ข้อมูลและคอมพิวเตอร์

- เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทอย่างมาก จนทำให้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนด้วยกันเองมีน้อยลง การพบปะ การเผชิญหน้า ทำให้คนไม่ค่อยใส่ใจคนรอบข้าง

๓. กฎหมาย

- ระเบียบหนังสือสั่งการ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หากไม่มีการติดตามที่ต่อเนื่องอาจทำให้การทำงานผิดพลาดไม่เป็นไปตามระเบียบได้

- กฎหมาย/ระเบียบที่ใช้กับ อบท. ไม่ทันสมัย ไม่มีการปรับเปลี่ยนแบบให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ ทำให้ อบท. ไม่มีอิสระอย่างแท้จริงตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานตามความคิดสร้างสรรค์ของตนเองได้

๔. การเมือง

ด้วยสภาพการเมืองระดับประเทศที่ยังไม่อาจไว้วางใจได้ก็ทำให้การดำเนินนโยบายของรัฐบาลไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่และการผลักดันกฎหมายที่เกี่ยวกับท้องถิ่นก็ล่าช้าทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร

๕. พื้นที่

- มีปัญหาแนวเขตการปกครองระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลปากทรงและอุทยานแห่งชาติควมแม่ยายหม่อน ไม่สามารถพัฒนาได้ทั้งพื้นที่เนื่องจากติดเขตแนวป่า

- ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลปากทรงประเภทสามัญ มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่าง ๆ ตามกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล

- กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน

- การถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้า ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และการพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

หลักสูตรพัฒนาศักยภาพ

๑. เหตุผลและความจำเป็น

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง ก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของแต่ละ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ

เลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจจะทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงาน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็น แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของ แผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนั้นๆ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง จึงได้จัดทำแผนการ บริหารพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร อีกทางหนึ่งด้วย

๑. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (๒๕๔๐, หน้า ๑๕๔) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการดำเนินการให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติหรืองานที่จะ ปฏิบัติ หรือให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้นปกติจะมีวัตถุประสงค์ ๒ ประการ คือ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติและเพิ่มพูนความรู้สึนึกคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้ สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สมาน รังสิโยภุชฎ (๒๕๔๔, หน้า ๘๓) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินการ เกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการ ทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติที่ดี และวิธีใน การทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

เคนนีและรายด์ (Kenney & Ried, ๑๙๘๖, p. ๓) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการ ต่างๆ ที่ดำเนินการเพื่อให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในองค์กรนั้นอยู่แล้วได้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถ ทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่

โดยสรุปแล้ว การพัฒนาบุคลากร คือการ ดำเนินการเพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง มีเครื่องมือพัฒนา และหลักสูตรในการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง สามารถจัดสรรงบประมาณในการพัฒนา ได้ตรงตามความต้องการของผู้รับการพัฒนา

๓. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีกิจกรรมร่วมกันและมีความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมกับบริบทในการปฏิบัติงานในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๔. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ดีร่วมกัน จิตสาธารณะ มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามัคคีแบ่งปัน ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ และทักษะเฉพาะของงานใน แต่ละตำแหน่ง และนำทักษะที่มีไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

๓. เป้าหมายในการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๕ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

๓. เป้าหมายเชิงประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทรงบรรลุตามเป้าหมาย

๔. หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมาย ระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ

การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๕. วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึกรัก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้อง สอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงานส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษา ร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการ รายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึก ปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่ บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการ โดย ผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยน โอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการ ปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะ ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อม คู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะ เปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงาน แต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับ คำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนา บุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากร มีแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติ เป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต.สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ.และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๖. การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๗. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมืองพัทยา/ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป

ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูล

ข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

แผนการดำเนินงาน

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ				
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	- จัดส่งพนักงานเข้าร่วม อบรมตามสายงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน หลักสูตรนักวิชาการเงินและ บัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	- จัดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๔๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง				
๓	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- จัดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙
๔	โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	- ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นและความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการและเกิดผลดีต่อประชาชน	๑๒,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙
๕	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	- จัดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙
การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้				
๖	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- จัดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๒,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙
๗	โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- จัดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙
เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร				
๘	โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	- จัดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรสามารถนำหลักธรรม จริยธรรม ศีลธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร (ต่อ)				
๙	โครงการจัดกิจกรรมการด้าน ทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	- จัดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรในองค์กรสามารถ นำหลักธรรม จริยธรรม ศีลธรรมมาใช้ในการ ปฏิบัติงานและการดำเนิน ชีวิต	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙
๑๐	โครงการจัดกีฬาของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นประจำปี	- จัดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริม การพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดีและ สร้างความสมัครสมาน สามัคคีในองค์กร	๑๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

