

แผนพัฒนาบุคลากร
(พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง
อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบล
โทร. ๐ ๔๕๗๙ ๙๕๘๐

คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อทำให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลพร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร และให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้ทราบ และถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดส่วนตำบล

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
คำนำ		**ก**
ส่วนที่ ๑	หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๓
ส่วนที่ ๓	หลักสูตรการพัฒนาและวิธีการพัฒนา	๑๐
ส่วนที่ ๔	วิธีการพัฒนาและเป้าหมายการพัฒนา	๑๒
ส่วนที่ ๕	แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑๖
ส่วนที่ ๖	การติดตามและประเมินผล	๒๐

ภาคผนวก

****

ส่วนที่ ๑
หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑.๑ ภาวการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การบริหารต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆมาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ แล้วนำมาประยุกต์ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับเหตุการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริม พัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้ส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

และแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรพื้นฐานในการปฏิบัติงาน
๒. หลักสูตรในการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

เพื่อให้เป็นตามประกาศ ก.อบต..จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองให้ครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองทุกตำแหน่ง

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ซึ่งเป็นความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญ ของรัฐ สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง

ซึ่งเป็นความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานอบรม งานบัญชี งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร

รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหาร และการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบอำนาจงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

ซึ่งเป็นบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่นมนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เป็นการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์ เป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ในการปฏิบัติราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

๔. เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๕. เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง

๖. เพื่อเป็นแนวทางการวางแผนพัฒนากำลังคน จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในละระดับ

๗. เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนากำลังคนซึ่งจะทำให้ผลตอบแทนจากการพัฒนาในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมาก และต้องใช้เวลามาก

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

พนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานงานทั่วไป ระดับ ต้น)
นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ชำนาญการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
นักการภารโรง
พนักงานจ้างทั่วไป
คนงานทั่วไป
คนงานทั่วไป(งานป้องกัน)
คนงานทั่วไป(แม่บ้าน)

พนักงานขับรถยนต์
พนักงานขับรถยนต์
พนักงานขับรถยนต์
พนักงานขับรถยนต์

กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)
นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ชำนาญการ
นักวิชาการคลัง ระดับชำนาญการ
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ระดับปฏิบัติงาน
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ช่วยนายช่างโยธา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น)

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)
ครู คศ.๑
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
ผู้ดูแลเด็ก

กองส่งเสริมการเกษตร

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร(นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร

กองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)
นักพัฒนาชุมชน ระดับ ชำนาญการ

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติราชการเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ ๒. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๓. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ในทุกส่วนราชการ	๑. ค่านิยมในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ๒. ระเบียบปฏิบัติในบางเรื่องไม่ชัดเจน ๓. ขาดการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศและเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติที่ชัดเจน ๓. มีการเผยแพร่ ข่าวสารประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ	๑. ผู้บริหารและพนักงานให้ความสำคัญ ๒. ปรับเปลี่ยนค่านิยมในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ๓. มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ทำงานมีความสุข ๒. จำนวนครั้งในการประชุม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและรัฐบาล ๒. วิเคราะห์อัตรากำลังในการจัดแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ	๑. ข้อจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ๒. อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. ข้อจำกัดด้านงบประมาณของหน่วยงาน ๒. ปัญหาหนี้สินของพนักงาน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. กำหนดเป็นนโยบายในการเสริมสร้าง ชีวิตที่ดีกับข้าราชการ ๒. สนับสนุนงบประมาณ	๑. นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางในการทำงานและบริการ ๓. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้	๑. บุคลากรไม่เข้าใจการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ไม่มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะให้กับบุคลากร ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางในการทำงานและบริการ	๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน	๑. ระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางการดำเนินงาน ไม่ชัดเจน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. กำหนดระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางการดำเนินงานให้ชัดเจน	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระบวนบริหารทรัพยากรบุคลคลอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ๒. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๒. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ ๓. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ๔. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ๒. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ	๑ .ขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. ขาดการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ องค์ความรู้ ๓. บุคลากรขาดความสนใจ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๒. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่	๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุน ๒. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๓. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรม และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM) ๒. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี อย่างสม่ำเสมอ	๑. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง

ส่วนที่ ๓
หลักสูตรการพัฒนาและวิธีการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๑. หลักสูตรนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หลักสูตรเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๕. หลักสูตรรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๖. หลักสูตรเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๗. หลักสูตรพัฒนาศักยภาพสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๘. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น-ระดับสูง
๙. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๑๐. หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
๑๑. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
๑๒. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
๑๓. หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม
๑๔. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป

๑๕. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๑๖. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๗. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
๑๘. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ
๑๙. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
๒๐. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒๑. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๒๒. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๒๓. หลักสูตรนิติกร
๒๔. หลักสูตรนายช่างโยธา
๒๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒๖. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
๒๗. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๒๘. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

หลักสูตรการพัฒนาในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จะดำเนินการเอง เช่น การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จะดำเนินการร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การสอนงาน การให้คำปรึกษา
๓. การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
๕. การฝึกอบรม
๖. การให้ทุนการศึกษา
๗. การศึกษาดูงาน
๘. การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและเป้าหมายการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายในแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายก อบต. ได้มีความรู้ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นายก อบต. ได้รับการฝึกอบรม	-	-	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองนายก อบต. ได้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	รองนายก อบต. ได้รับการฝึกอบรม	-	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเลขานุการนายก อบต. ได้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	เลขานุการนายก อบต. ได้รับการฝึกอบรม	-	-	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของประธานสภา อบต. ได้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ประธานสภา อบต.ได้รับการฝึกอบรม	-	-	๑		/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับรองประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองประธานสภา อบต.ได้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	รองประธานสภา อบต. ได้รับการฝึกอบรม	-	-	๑		/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของเลขานุการสภา อบต. ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เลขานุการสภา อบต. ได้รับการฝึกอบรม	-	-	๑		/

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายในแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพสมาชิกสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกสภา อบต. ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	สมาชิกสภา อบต. ได้รับการฝึกอบรม	-	๗	๗		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น - สูง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น - สูง ได้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานท้องถิ่น ได้รับการฝึกอบรม	-	๑	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานทั่วไป ได้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป ได้รับการฝึกอบรม	-	-	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานคลัง ได้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานคลัง ได้รับการฝึกอบรม	-	-	๑		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานช่าง ได้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่าง ได้รับการฝึกอบรม	-	-	๑		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานการศึกษา ได้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม	-	-	๑		/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสวัสดิการสังคม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานสวัสดิการ ได้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ได้รับการฝึกอบรม	-	-	๑		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของนักจัดการงานทั่วไป ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักจัดการงานทั่วไป ได้รับการฝึกอบรม	-	-	๑		/

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายในแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักทรัพยากรบุคคลได้รับการฝึกอบรม	-	๑	-		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้รับการฝึกอบรม	-	๑	-		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ได้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม	-	๑	-		/
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเจ้าพนักงานพัสดุ ได้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการคลัง ได้รับการฝึกอบรม	-	๑	-		/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ได้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ได้รับการฝึกอบรม	-	๑	-		/
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ได้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักพัฒนาชุมชนได้รับการฝึกอบรม	๑	-	-		/
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานการเกษตรได้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานการเกษตรได้รับการฝึกอบรม	-	-	๑		/
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายช่างโยธา ได้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นายช่างโยธาได้รับการฝึกอบรม	-	-	๑		/

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายในแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเจ้าพนักงานป้องันและบรรเทาสาธารณภัย ได้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้รับการฝึกอบรม	-	-	๑		/
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของครูผู้ดูแลเด็ก ได้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการฝึกอบรม	-	-	๑		/
๒๕	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างแต่ละกอง แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้างของ อบต. ได้รับการฝึกอบรม	-	๔	๕		/
๒๖	การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท	เพื่อพัฒนาความรู้ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้มีความรู้เพิ่มเติม และสามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม	-	๓	๕		

ส่วนที่ ๕

แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

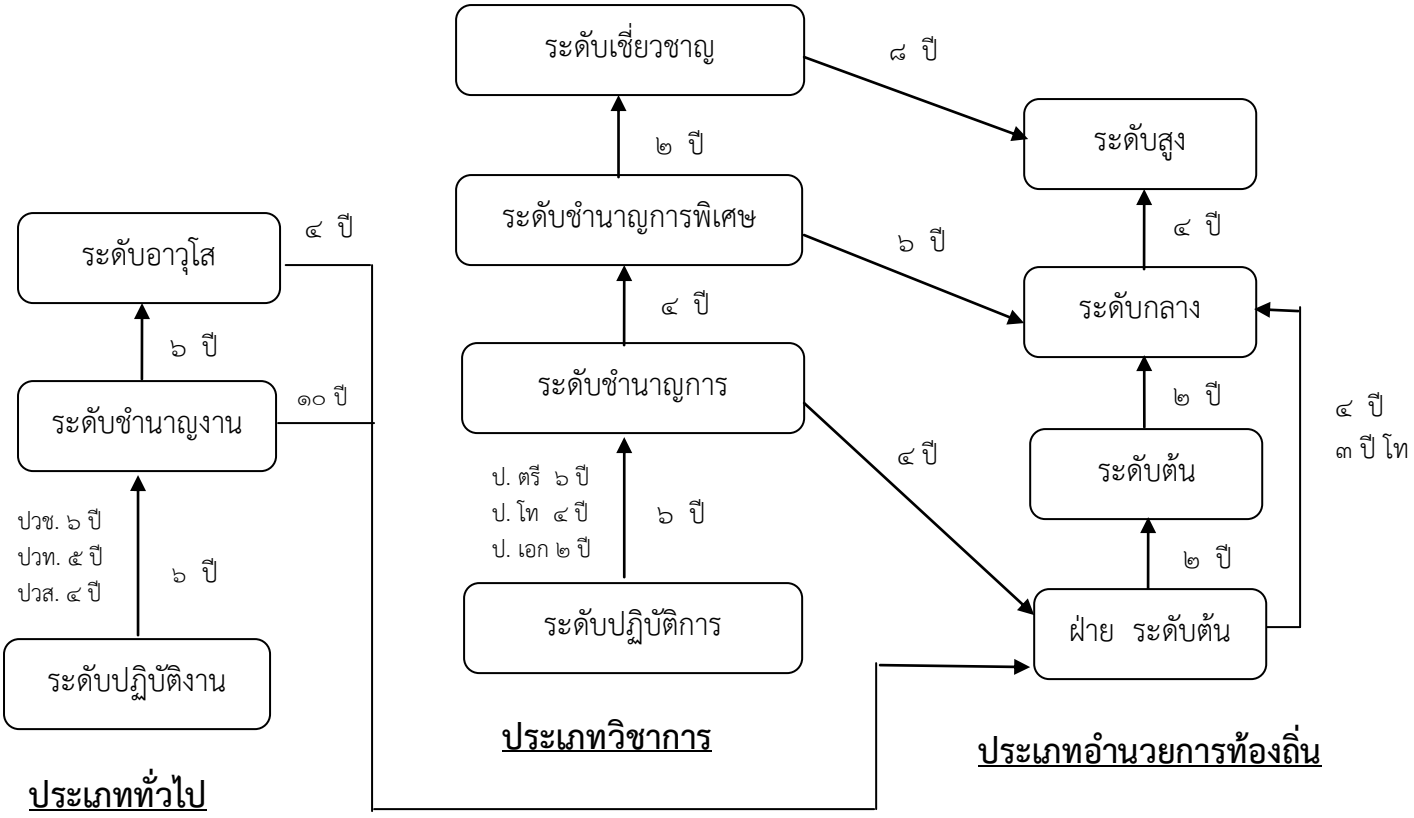
ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ(บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	สำนักงานปลัด
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	๓๕,๐๐๐	-	สำนักงานปลัด
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	-	๓๕,๐๐๐	กองคลัง
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	๓๕,๐๐๐	-	กองช่าง
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	๓๕,๐๐๐	-	กองการศึกษา ฯ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสวัสดิการสังคม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	๓๕,๐๐๐	-	กองสวัสดิการสังคม
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-		-	กองส่งเสริมการเกษตร
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	-	๓๕,๐๐๐	สำนักงานปลัด
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	-	๓๕,๐๐๐	สำนักงานปลัด
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	-	๓๕,๐๐๐	สำนักงานปลัด
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	-	๒๐,๐๐๐	สำนักงานปลัด
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	๓๒,๕๐๐	-	สำนักงานปลัด
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	-	๓๕,๐๐๐	สำนักงานปลัด
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	๒๒,๕๐๐	-	กองคลัง

๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ต่อ)

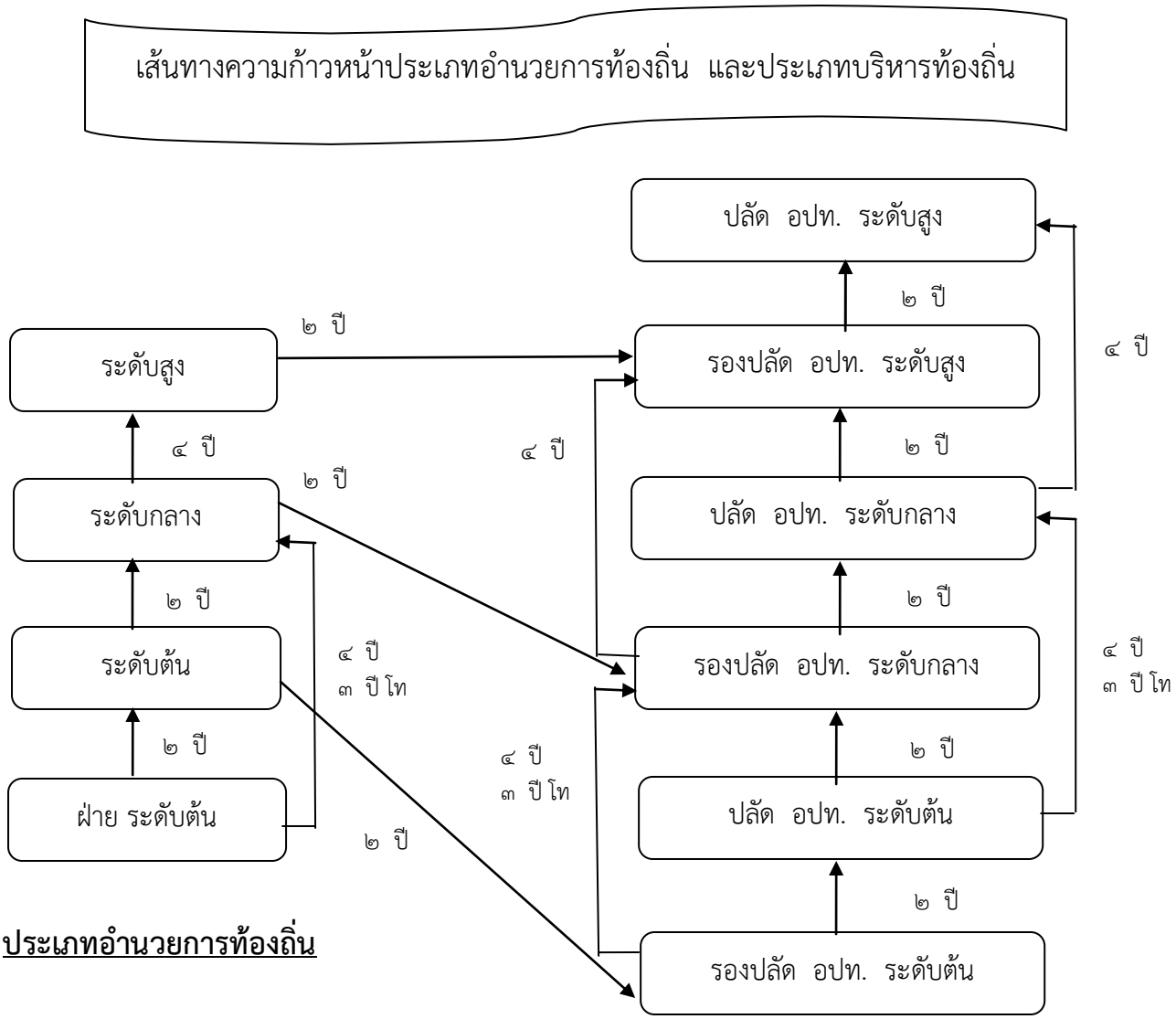
ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ(บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	๒๒,๕๐๐	-	กองคลัง
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง		๒๓,๕๐๐	-	กองสวัสดิการสังคม
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	-	๒๒,๕๐๐	กองช่าง
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	๓๐,๐๐๐	-	กองการศึกษาฯ
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ทุกส่วนราชการ
๒๐	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	งบกลาง

๒. เส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพพนักงานส่วนตำบล

เส้นทางความก้าวหน้าประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการท้องถิ่น



๒. เส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพพนักงานส่วนตำบล (ต่อ)



ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

๑. การติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ประกอบด้วย

๑. นายราชศักดิ์	สาระวัน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง	ประธานกรรมการ
๒. นายฐานันดร	คำเสมอ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง	กรรมการ
๓. นายสุริยา	หงษ์อินทร์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง	กรรมการ
๔. นางกรรณิการ์	สิงห์พันธ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายศักดิ์ชัย	กาลจักร	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางพรธิดา	สาระวัน	รก.ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นางศิริยุพิน	วิริยะสุชน	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. นางสุภาพ	สิทธิสอน	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ
๙. นางสาวลัดดาวรรณ์	บัวพัฒน์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๑๐. นายบรรจง	แก้วไชย	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนอง

องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหรือหลายวิธี ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

๔. ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด และให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๕. ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

****



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง
ที่ ๔๐๑/ ๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังรายชื่อต่อไปนี้

๑. นายราชศักดิ์ สาระวัน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง	ประธานกรรมการ
๒. นายฐานันดร คำเสมอ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง	กรรมการ
๓. นายสุริยา หงษ์อินทร์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง	กรรมการ
๔. นางกรรณิการ์ สิงห์พันธ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายศักดิ์ชัย กาลจักร	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางศิริยุพิน วิริยะสุชน	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. นางสุภาพ สิทธิสอน	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ
๘. นางพรธิดา สาระวัน	รก.ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๙. นางสาวลัดดาวรรณ์ บัวพัฒน์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๑๐. นายบรรจง แก้วไชย	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดีมีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายราชศักดิ์ สาระวัน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง