



แผนพัฒนาบุคลากร
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

จัดทำโดย
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง
อำเภอเดิมบางนางบวช
จังหวัดสุพรรณบุรี

คำนำ

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ได้มีประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านศีลธรรมคุณธรรมนั้น

ดังนั้น เพื่อให้หน่วยงานมีทิศทางในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ด้าน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง จะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เสริมสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง
กรกฎาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๓
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๑๖
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๘
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๗
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๒๙
ภาคผนวก	
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ที่ ๒๗๖/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓	
- หนังสือเชิญประชุม	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ที่ ๒๗๗/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓	

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑.๑ ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

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

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี

ตามคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอหยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ภายใต้อำนาจ “ยิ้มไหว้ ให้บริการ คือ งานของเรา”

ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๑) บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ประกอบด้วย

➤ ข้าราชการ	จำนวน	๑๓	คน
➤ ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๒	คน
➤ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๗	คน
➤ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑	คน
➤ พนักงานครู	จำนวน	๑	คน

ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานทุกคน

๒) ประชาชนตำบลโคกช้าง ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลโคกช้างทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

๑. บุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลโคกช้างทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนตำบลโคกช้าง ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

เป้าหมายเชิงประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างบรรลุตามเป้าหมาย

๒.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ที่ ๒๗๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |

โดยคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้นร่วมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของบุคลากรในสังกัด ให้ครอบคลุมเนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ใน หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการ ร่วมกับ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔) พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการ สำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(๔) การบริการเป็นเลิศ

(๕) การทำงานเป็นทีม

๖) พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๒.๔ การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์บุคคลากร (Prosonal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ บุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร 	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดที่แตกต่างกัน ทางด้านทัศนคติในการทำงาน และค่านิยม เจ้าหน้าที่ขาดความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบ ต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจขวัญและกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ที่มีพื้นที่จำกัด
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เจ้าหน้าที่มีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี และปริญญาโทเพิ่มขึ้น 	<p>ภัยคุกคาม(Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> ระเบียบกฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขบ่อย มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักจะกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

- ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
- บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
- ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
- เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์(result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร

๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตัวบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

๑. เพิ่มทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของการทำงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. การส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

๒.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานการจัดทำองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง
- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง
- ๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น
(หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ
(หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๑.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

๑.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อ สนับสนุนประเด็น
ยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ ในองค์กร</p> <p>- การดำเนินงานของ คณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการและยุทธศาสตร์ กำลังคน อบต.โคกช้าง</p>	<p>- จำนวนครั้งการประชุมของ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และยุทธศาสตร์กำลังคน อบต. โคกช้าง</p>	<p>- จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนด แนวทางและการดำเนินงาน พัฒนาระบบราชการและ ยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต.โคกช้าง</p>
<p>- การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวที วิชาการข้าราชการรู้ทันการ เปลี่ยนแปลง เช่น การประชุม ประจำเดือน</p>	<p>- จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการ ข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>- จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำ ทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี</p>
<p>๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผน และประสานการพัฒนาระบบ ราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด อบต.โคกช้าง</p>		
<p>- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในสังกัด</p>	<p>- หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด อบต.โคกช้าง จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ในสังกัดปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แล้วเสร็จ</p>	<p>- ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัด อบต.โคกช้าง จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรในสังกัด</p>
<p>- การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>- ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหา ความจำเป็น (Training Need) และมี เอกสารแสดงขั้นตอนการหาความ จำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</p>	<p>- ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหา ความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากร และใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำ แผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด</p>
<p>- การประชุมประสานแผนการ พัฒนาบุคลากร</p>	<p>- มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณของทุกส่วนราชการ/ หน่วยงาน - มีแนวทางการประสานการพัฒนา บุคลากรประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖</p>	<p>- จัดการประชุมส่วนราชการ/ หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนา บุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
- การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร อบต.โคกช้าง	- มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน ในสังกัดพื้นที่ อบต.โคกช้าง	- ทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน จัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้ เป็นปัจจุบันครบถ้วนและ สามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงาน บุคลากร		
- มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการใน สังกัด	- มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการใน สังกัดทุกระดับ	- ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูล บุคลากรในสังกัดให้เป็น ปัจจุบันครบถ้วนและสามารถ นำมาปรับใช้ได้ทันที
- การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการ ในสังกัด	- มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการใน สังกัด	- การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด และ รายงานให้ ก.อบต.จังหวัด สุพรรณบุรีทราบ
- การดำเนินการทางวินัย	- มีการดำเนินการทางวินัย	- นายองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถดำเนินการทางวินัย สำหรับข้าราชการท้องถิ่นและ บุคลากรในสังกัด
- การสรรหา และ เลือ กสรร บุคลากรในสังกัด	- มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรใน สังกัด	- ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร บุคลากรในสังกัด
๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดย การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะ ศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอก ประเทศ		
- การจัดทำทะเบียนข้อมูล ข้าราชการศึกษาต่อ	- มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการ ศึกษาต่อ	- มีการจัดทำข้อมูล ข้าราชการ ศึกษาต่อเพื่อรวบรวมเป็นข้อมูล ในการใช้บุคลากรให้สอดคล้อง กับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคาร สมอง (Think Tank)
- โครงการพัฒนาบุคลากรโดย การศึกษาต่อทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ	- มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษา ต่อในประเทศและต่างประเทศตาม ความต้องการขององค์กร	- ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อ ตามความต้องการของตนเอง

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
- โครงการพัฒนาบุคลากรโดย การศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก ภายในประเทศ	- มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการ อบรมดูงานกับหน่วยงานในประเทศ	- มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้า รับการอบรมดูงานกับ หน่วยงานภายนอกในประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากร ตามความจำเป็น	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัด ประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตร ต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรใน สังกัดตามความจำเป็นและเป็น ประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นจัด	- กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรเพื่อให้ ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดส่วน ราชการ
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากร ใน สังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตร เฉพาะด้าน)	มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัด ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ใน ลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดย จัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุขด้านการเกษตร การ พัฒนาชุมชน ฯลฯ	ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำ หลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนา บุคลากรในสังกัดเป็นการเพิ่ม และพัฒนาศักยภาพในการ ปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน	- มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	- จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖
๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด		
- โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.โคกช้าง	- มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.โคกช้าง	- สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.โคกช้าง เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ
- โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง อบต.โคกช้าง และองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน	- มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.โคกช้าง	- จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.โคกช้าง เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัย ไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้อผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างในทุกระดับทั้ง คณะผู้บริหาร, สมาชิกสภา อบต.,ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัดอบต.)

๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดอบต.)

สำนักปลัด

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)

๒. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

๔. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

๕. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

๖. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

ลูกจ้างประจำ

๑. นักการ

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. พนักงานขับรถยนต์

กองคลัง**พนักงานส่วนตำบล**

๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) (ว่าง)
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ลูกจ้างประจำ

๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

กองช่าง**พนักงานส่วนตำบล**

๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)
๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน
๓. นายช่างโยธาชำนาญงาน (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**พนักงานส่วนตำบล**

๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) (ว่าง)
๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
๓. ครู คศ.๑

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ผู้ดูแลเด็กเล็ก

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข) (ว่าง)
๒. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้น จะต้องเริ่มจากเข้ามาเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงถึงสิ้นสุดในการดำรงตำแหน่ง ซึ่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องได้รับการประกันคุณภาพอาจแยกได้เป็น ๔ องค์ประกอบตามวงจร ดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นระยะ ตั้งแต่ได้รับการบรรจุใหม่ ตลอดไปจนถึงช่วงอายุของการรับราชการ ซึ่งการพัฒนาอาจจะทำได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน เป็นต้น จึงต้องสนับสนุนให้มีการพัฒนาและลงทุนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

๒. การประเมินคุณภาพ จากผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับการประเมินอย่างยุติธรรม ในรูปแบบคณะกรรมการซึ่งมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมการประเมินแบบมีส่วนร่วม

๓. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จะต้องเป็นไปตามการประเมินผลคุณภาพงาน ถ้าหากคุณภาพงานออกมาดี ควรได้รับผลตอบแทนในทางที่ดี หากไม่เป็นที่พอใจให้ปรับเปลี่ยนงานที่ถนัดกว่าหรือกลับไปปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม

๔. การตอบแทนและยกย่องเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะสร้างขวัญกำลังใจกับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างโดยผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ ที่ทำคุณประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม อาจเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรีเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐
- ๑.๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒
- ๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

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

หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการ เดียวกันได้

๔. ประเด็นที่ต้องพัฒนา

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

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๕ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างจะเป็นหน่วยการดำเนินการเองหรืออาจร่วมเนิการกับสำนักคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี)ส่วนราชการ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีตามความจำเป็นตามความเหมาะสมและสถานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่พนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่ เพื่อให้พนักงานใหม่ทราบถึงประวัติความเป็นมาขององค์กร ผู้บังคับระดับต่าง ๆ การแบ่งสายงาน รู้ถึงระเบียบที่จะต้องปฏิบัติและเพื่อให้เกิดความอบอุ่นใจคลายความวิตกกังวลในการทำงาน

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง หรือโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยหรือส่วนราชการอื่นเพื่อให้พนักงานได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นมีความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการแก้ไขปัญหา ตลอดจนทัศนคติที่จะปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

๓. การศึกษาหรือดูงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น มีความรู้เพิ่มขึ้นทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันโดยปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องและหลักเกณฑ์การตั้งงบประมาณเพื่อการเดินทางไปราชการต่างประเทศ และการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง หรือโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยหรือส่วนราชการอื่น

๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ดำเนินการโดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือระหว่างพนักงานกับพนักงาน

๖. การมอบหมายงาน

๗. การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

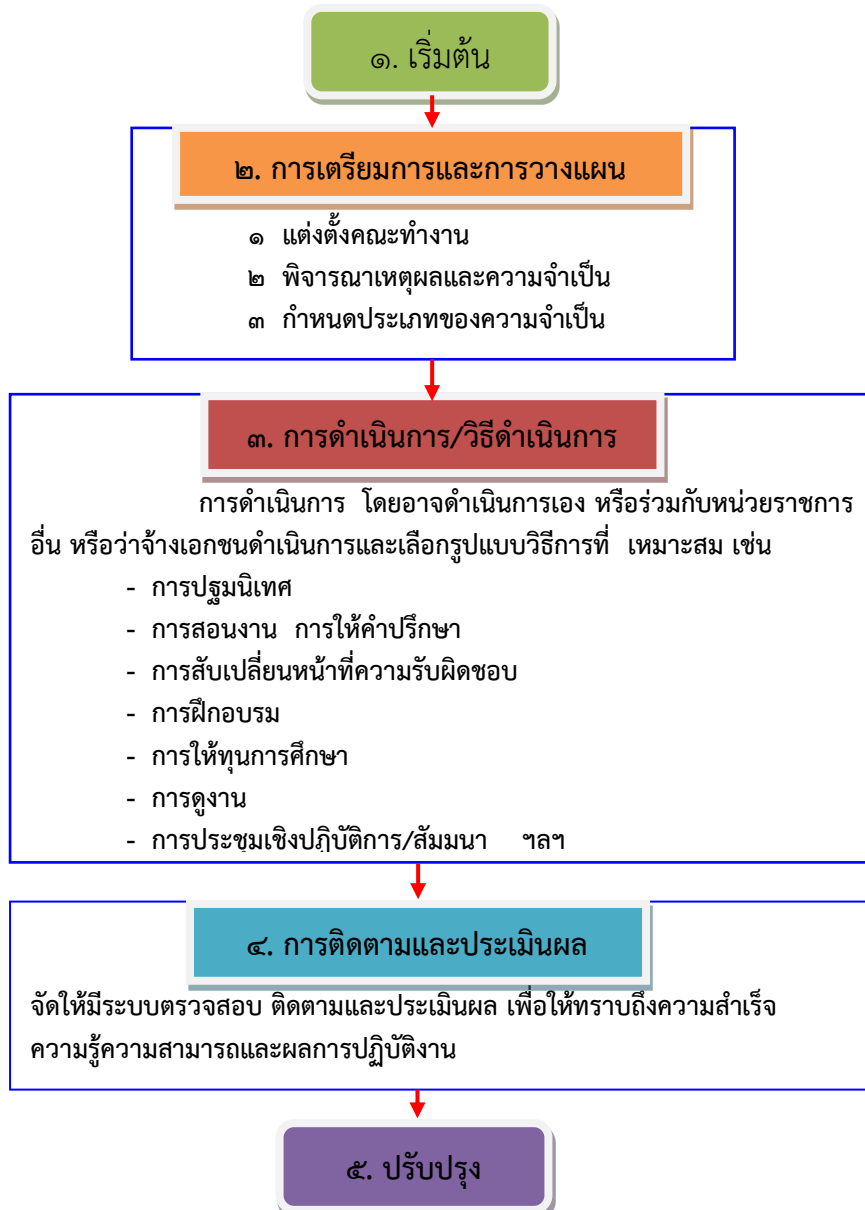
- ๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
 ๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
 ๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

การกำหนดระยะเวลาดำเนินการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา พร้อมทั้งกำหนดวิธีการพัฒนาและหลักสูตรแต่ละหลักสูตรให้เหมาะสม

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเขา จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารงานทั่วไป	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่และที่รับผิดชอบหรือรับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน พนักงานหน้าที่ได้รับการฝึกอบรม ๒ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๒	หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารงานทางด้านกรคลัง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่และที่รับผิดชอบหรือรับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน พนักงานหน้าที่ได้รับการฝึกอบรม ๒ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๓	หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารงานช่าง งานควบคุม ออกแบบงานโยธาและผังเมือง ฯลฯ	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่และที่รับผิดชอบหรือรับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน พนักงานหน้าที่ได้รับการฝึกอบรม ๒ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๔	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ฯลฯ	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่และที่รับผิดชอบหรือรับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน พนักงานหน้าที่ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๕	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานแผน ฯลฯ	เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๖	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานกฎหมายงานกฎหมายคดีต่าง ๆ ฯลฯ	เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๗	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล งานการเจ้าหน้าที่งานพัฒนาส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการหรือหลักสูตรอื่น	เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเงินและบัญชี ฯลฯ	เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการงานสารบรรณ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานอื่น ๆ ฯลฯ	เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวข้องกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้นและสามารถนำความรู้ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	/	/
๒๐	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้นและสามารถนำความรู้ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น	อนุญาตให้ศึกษาต่อได้ โดยใช้ทุนส่วนตัว	๑	๑	๑	-	/
๒๒	ระดับปริญญาโท	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้นและสามารถนำความรู้ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น	อนุญาตให้ศึกษาต่อได้ โดยใช้ทุนส่วนตัว	๑	๑	๑	-	/
๒๓	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๙	๒๙	๒๙	/	/
๒๔	การพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจใน	ติดตั้ง Internet ให้ทุกส่วนราชการ	๒๙	๒๙	๒๙		/
๒๕	การทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๙	๒๙	๒๙	/	/

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับ ที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หมายเหตุ	
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงาน ทุกเดือน	-														
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-														
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริม ทุกคน	งบประมาณ อบต.โคกช้าง														
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองาน ต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบประมาณ อบต.โคกช้าง														
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงาน สมาชิก อบต. ผู้บริหาร	งบประมาณ อบต.โคกช้าง														
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุก คนได้รับทราบร่วมกัน	-														
๗	สนับสนุนงบประมาณบุคลากรเพิ่มคุณวุฒิหลักสูตรปริญญาตรี /ปริญญาโท	-														
๘	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่มอปพร. และประชาคมหมู่บ้าน	งบประมาณ อบต.โคกช้าง														

ส่วนที่ ๕
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรหัวหน้าสำนักงานปลัด หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารงานทั่วไป ฯลฯ	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารงานทางด้านการคลัง ฯลฯ	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารงานช่างงานควบคุมออกแบบ งานโยธาและผังเมือง ฯลฯ	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ฯลฯ	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานแผนต่าง ๆ ฯลฯ	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานกฎหมาย งานกฎหมายคดีต่าง ๆ ฯลฯ	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารงานบุคคล งานการเจ้าหน้าที่ งานพัฒนาส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ ฯลฯ	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานอื่นๆ ฯลฯ	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานการเงินและบัญชี ฯลฯ	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุ งานทะเบียนและทรัพย์สิน ฯลฯ	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของ งบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๑	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานบริหาร การศึกษา งานทางด้านการศึกษาต่าง ๆ ฯลฯ	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชนต่าง เกี่ยวกับงานพัฒนาอาชีพต่าง ๆ ฯลฯ	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ จัดเก็บรายได้ ฯลฯ	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๔	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับพนักงานจ้างทุก ตำแหน่ง ฯลฯ	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๕	ส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๖	การส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาระบบ IT ระบบสารสนเทศ ให้มีประสิทธิภาพ ฯลฯ	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๗	การอบรมการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงาน ตามนโยบายของรัฐบาลและอื่น ๆ	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๘	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงาน	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
รวม		๗๕๙,๐๐๐	๗๕๙,๐๐๐	๗๕๙,๐๐๐	

ส่วนที่ ๖
การติดตามประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ท้องถิ่นอำเภอเดิมบางนางบวช | กรรมการ |
| ๔. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลโคกช้างทราบ

๒. ตัวชี้วัดและข้อเสนอระดับเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้าง
ธรรมาภิบาล
๒. ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานของเทศบาลสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๕
หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
๓. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมขององค์การ
บริหารส่วนตำบล เพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
๔. ร้อยละของบุคลากรในเทศบาลที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล
และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ มากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สุ่มทดสอบ
๕. ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานที่เพิ่มสูงขึ้นมากกว่า
ร้อยละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

ภาคผนวก