



แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.2564 – พ.ศ.2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลชื่องสามหมอ
อำเภอคอนสวรรค์
จังหวัดชัยภูมิ

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติ ราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอนต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ
อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

สารบัญ

<u>เรื่อง</u>	<u>หน้า</u>
ส่วนที่ 1	
⇒ หลักการและเหตุผล	1-4
ส่วนที่ 2	
⇒ วิสัยทัศน์และพันธกิจ	5
ส่วนที่ 3	
⇒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	
ส่วนที่ 4	
⇒ หลักสูตรการพัฒนา	7-9
ส่วนที่ 5	
⇒ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	10-15
ส่วนที่ 6	
⇒ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	16-18
ส่วนที่ 7	
⇒ การติดตามประเมินผล	19

ส่วนที่ 1

หลักการและเหตุผล

1. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

1.1 ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

1.2 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” “ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้ 3617 มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
2. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
3. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
4. ต้องมีการสร้างมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

/1.3 ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ.....

1.3 ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่นงานฝึกอบรม งานพิมพ์ติด งานด้านช่าง
3. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานการบริการประชาชนเช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงานการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
5. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่นจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ.2564-2566) ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาง ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.4. การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

S

จุดแข็ง

1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.
2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-5๐ ปี เป็นวัยทำงาน
3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงาน
ละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง
กับการทุจริต
4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว
โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

W

จุดอ่อน

1. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของ อบต.
2. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
3. มีภาระหนี้สิน
4. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึง
กฎระเบียบของราชการ

O

โอกาส

1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน
ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
2. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.
อุทิศตนได้ ตลอดเวลา
3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ
การทำงานของ สมาชิก อบต. ในฐานะตัวแทน

T

ข้อจำกัด

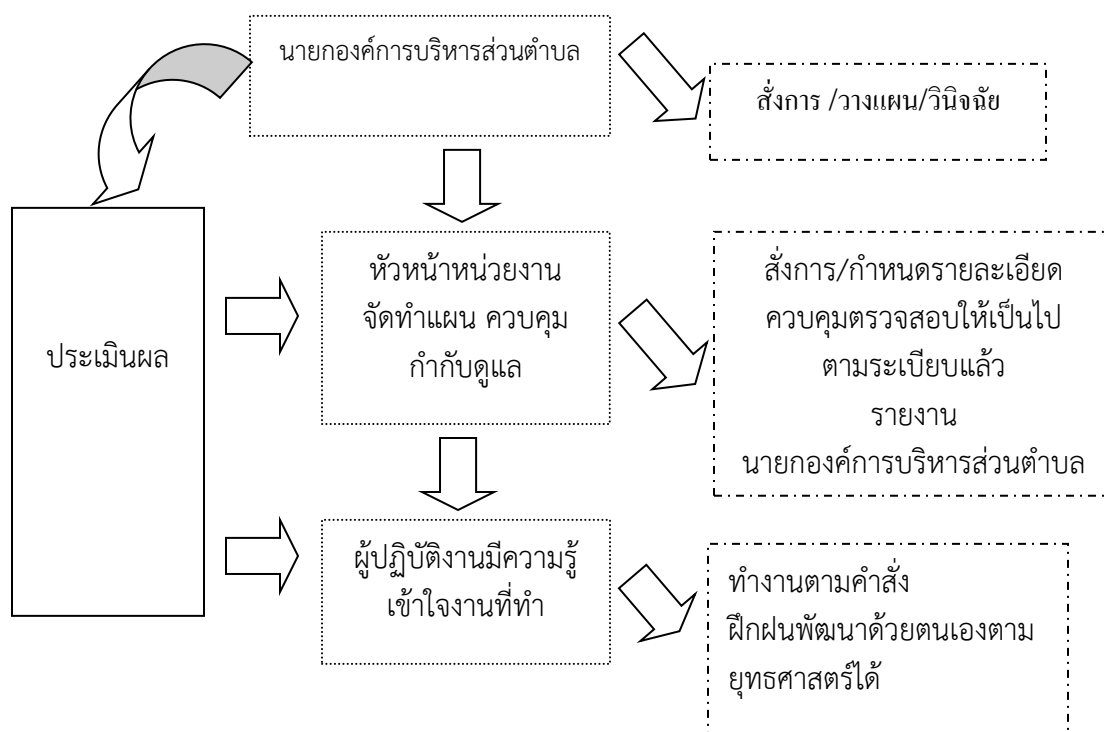
1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ
2. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
3. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้
ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้กับชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

 <u>จุดแข็ง</u>	 <u>จุดอ่อน</u>
 <u>จุดแข็ง</u> 1. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 2. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว 3. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี 4. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจใน เช่น การทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี 5. มีระบบบริหารงานบุคคล	 <u>จุดอ่อน</u> 1. ขาดความกระตือรือร้น 2. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ 3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ 4. บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี การเกษตร ช่าง สิ่งแวดล้อม นิติกร 5. บริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ 6. สำนักงานคับแคบ
 <u>โอกาส</u>	 <u>ข้อจำกัด</u>
 <u>โอกาส</u> 1. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ได้ดี 2. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน 3. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี และ ปริญญาโทเพิ่มขึ้น	 <u>ข้อจำกัด</u> 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระทบ กลุ่มญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน 3. ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาศูนย์

โครงสร้างปัจจุบัน



ส่วนที่ 2

วิสัยทัศน์และพันธกิจ

2. วิสัยทัศน์และพันธกิจในการพัฒนาบุคลากร

2.1 วิสัยทัศน์

“ ช่องสามหมอพัฒนา บุคลากรก้าวหน้า ประชาสุขใจ ก้าวไกลด้วยเทคโนโลยี ”

2.2 พันธกิจ

2.2.1 พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวดเร็ว มีคุณธรรมและจริยธรรม ประชาชนได้รับการบริการที่ดี

2.2.2 พัฒนาศักยภาพของสมาชิกสภา ผู้บริหาร และพนักงานส่วนตำบล

2.2.3 มีแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

2.2.4 จัดระบบการให้บริการในสำนักงานรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ ย่นระยะเวลา (one stop service)

2.2.5 นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริการ เพื่อให้บริการประชาชนได้รวดเร็วทันเหตุการณ์

ส่วนที่ 3

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

3. วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร

3.1 วัตถุประสงค์

3.1.1 เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

3.1.2 เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

3.1.3 เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

3.1.4 เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงาน
ดังนี้

- ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
- ด้านการบริหาร
- ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ด้านศีลธรรมคุณธรรม

3.2 เป้าหมายของการพัฒนา

- 3.2.1 การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- 3.2.2 การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- 3.2.3 การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
- 3.2.4 การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- 3.2.5 การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ส่วนที่ 4

หลักสูตรการพัฒนา

4. หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. 2564-2566)

1. หลักสูตรนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
2. หลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
3. หลักสูตรเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
4. หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
5. หลักสูตรรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
6. หลักสูตรเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
7. หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
8. หลักสูตรนักบริหารงาน อบต.
9. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
10. หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
11. หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
12. หลักสูตรบุคลากร
13. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
14. หลักสูตรเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

15. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
16. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
17. หลักสูตรนักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ
18. หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
19. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
20. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
21. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
22. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
23. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
24. หลักสูตรนายช่างโยธา
25. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
26. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
27. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
28. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
29. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

ส่วนที่ 5

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ กำหนด
วิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

1. วิธีการดำเนินการ

1.1 การปฐมนิเทศ

1.2 การฝึกอบรม

1.3 การศึกษาหรือดูงาน

1.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การ

บริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

1.5 การสอนงาน การให้คำปรึกษา

2. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลช่อง
สามหมอ นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ 1 แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการ
ดำเนินการไว้ 3 แนวทาง ดังนี้

2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

2.2 สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย
องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

2.3 ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ เป็นผู้ดำเนินการ

3. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

3.1 ปี พ.ศ. 2564 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2564

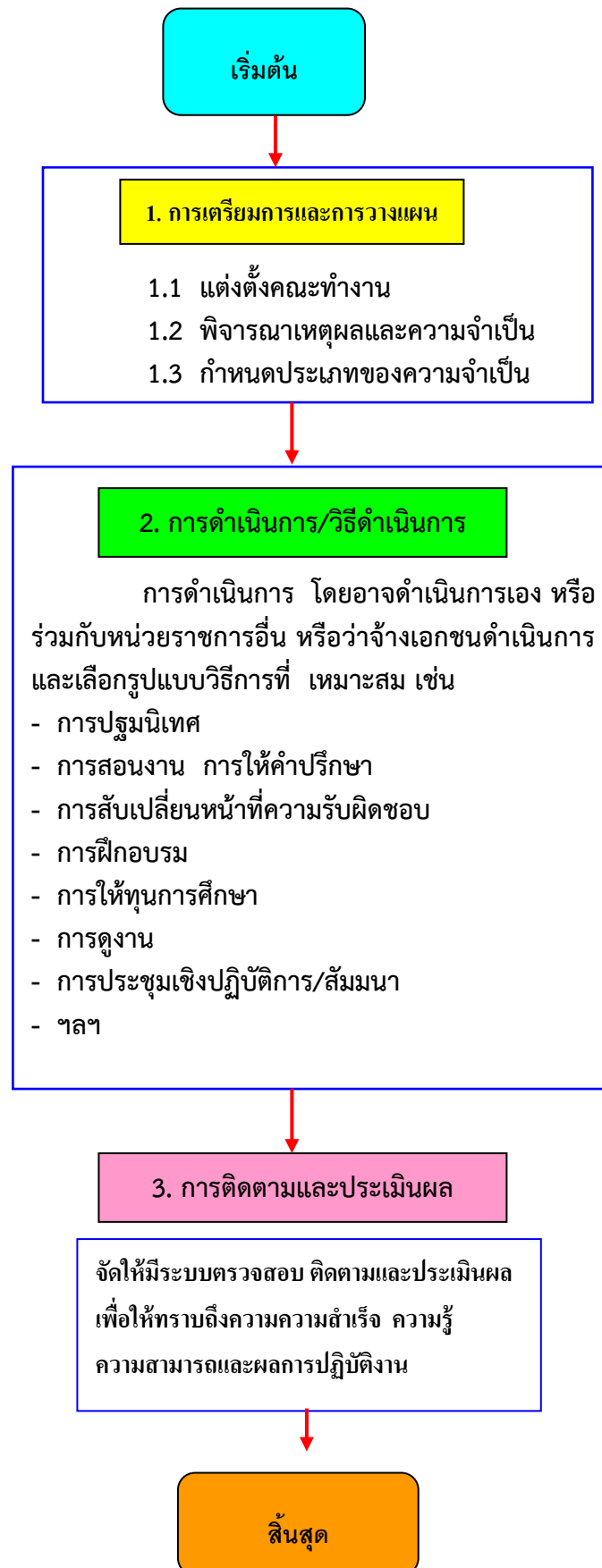
3.2 ปี พ.ศ. 2565 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2564 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2565

3.3 ปี พ.ศ. 2566 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2566

4. โครงการตามแผนพัฒนา พัฒนางานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตร ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และ ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตาม โครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ 5

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ 6

รายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. 2564 - พ.ศ. 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา 3 ปี	การพัฒนาด้านบุคลากร 1.ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2.ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา 3.สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ	พ.ศ.2564 - 2566	งบอบต.	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา 3 ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม 1.ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม 2.การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง 3.การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม 4.มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ.2564 - 2566	งบ อบต.	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา 3 ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ 1. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถ ให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว 2. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน 3. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการ ประชาชน	พ.ศ.2564 - 2566	งบ อบต.	

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

1. มีการมอบรางวัลพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- 1.1 ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- 1.2 มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 1.3 การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- 1.4 การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

2. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

3. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

1. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

2. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ 3 ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

- 2.1 การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
- 2.2 การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมาย

หรือ

ระเบียบกำหนด

- 2.3 การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.4 การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๖

การติดตามประเมินผล

1. องค์การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| 1. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่นายกคัดเลือกเป็น | ประธานกรรมการ |
| 2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| 3. หัวหน้าส่วนทุกส่วน | กรรมการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจน แผนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนา บุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำ การยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ส่วนที่ 7

การติดตามประเมินผล

1. การติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| 1. นายองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| 2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| 3. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| 4. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| 5. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| 6. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนาดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง
2. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา
3. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหน่วยงานอื่นที่จัดหลักสูตรการฝึกอบรม