

แผนการพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์  
อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

# สำนักปลัด



จังหวัดนนทบุรี  
เลขรับที่ ๑๒๔๒๐  
วันที่ ๒๕ ๑๑ ๖๖

ที่ นก ๗๓๕๐๑/ ๑๑๓๒

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน  
อำเภอศรีบุญเรือง นก.๓๙๑๘๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ส่งเล่มแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ๑ เล่ม

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน จึงขอส่งเล่มแผนพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรินทร์ธร สุวรรณพรหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน

สำนักปลัด

โทรสาร ๐๔๒-๓๑๕๘๗๑-๒

พิมพ์ด้วย  
สีน้ำเงิน  
29 | 9 | 66.

.....	ปลัด อบต. ....
.....	รองปลัด อบต. ....
.....	.....
.....	.....



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน  
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เพื่อให้สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๓ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางวารินทร์ธร สุวรรณพรหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน

# สำเนาฉบับ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลุดสะเทียน  
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดสะเทียน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เพื่อให้สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๓ องค์การบริหารส่วนตำบลลุดสะเทียน อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางวรินทร์ธร สุวรรณพรหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุดสะเทียน

.....	ผู้รับทราบ
.....	รองผู้รับทราบ
.....	.....
.....	.....



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลุดสะเทียน  
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดสะเทียน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เพื่อให้สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๓ องค์การบริหารส่วนตำบลลุดสะเทียน อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางวรินทร์ธร สุวรรณพรหม)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุดสะเทียน

## คำนำ

แผนการพัฒนาศูนย์บริการพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยได้รวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์บริการพนักงานส่วนตำบลกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์บริการพนักงานส่วนตำบลอย่างเป็นรูปธรรม

คณะทำงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนการพัฒนาศูนย์บริการพนักงานส่วนตำบลนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์บริการพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน

## สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๑๔
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๒๕
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๕
ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล	๓๙

---

### ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล กุดสะเทียน
- รายงานการประชุม

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล

#### ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ข (๔)

กำหนดการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภาครัฐ โดยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์ สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาลฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลาที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๕๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี

ข้อ ๒๕๙ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ ๒๕๘ ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้

หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสมต่อไป

ข้อ ๒๖๐ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม

ข้อ ๒๖๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

ข้อ ๒๖๒ การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่นี้ให้กระทำภายในระยะเวลาที่พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นยังอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ ๒๖๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ ให้กระทำในระยะเวลาแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาให้เป็นไปตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล

(๓) การเลือกวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้เลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีการควบคู่กันไป แล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การงบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา กำลังคนที่รับผิดชอบการฝึกอบรม และกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการพัฒนา

(๔) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการพัฒนาและติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๖๔ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๖๕ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

ข้อ ๒๖๖ การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีเหมาะสมกับการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเอง

ข้อ ๒๖๗ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ข้อ ๒๖๘ ขั้นตอนการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(๑) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำ ดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้การพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติงาน และการสัมมนา เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

(ค) การติดตามและประเมินผล ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด และให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

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

ข้อ ๒๗๑ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

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

ข้อ ๒๗๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๕ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการสัมมนา

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๒๗๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๗๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๒๗๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตามวรรคหนึ่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณามีมติเห็นชอบแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๗๑ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลด้วย

ข้อ ๒๗๙ ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตามข้อ ๒๗๘ หากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เห็นว่าแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลยังไม่เหมาะสม ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการปรับปรุงแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลดังกล่าวตามความเห็นของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นว่าแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีความเหมาะสมแล้ว และได้แจ้งยืนยันแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เสนอเรื่องพร้อมความเห็นให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณา

ผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ตามวรรคหนึ่ง เป็นประการใด ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ ตามความเห็นของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

ข้อ ๒๘๐ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบและกำกับดูแล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่ได้ประกาศใช้บังคับ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๘๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศไทยโดยใช้เวลาในการ ปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ข้อ ๒๘๒ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติให้พนักงานส่วนตำบลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ

การให้พนักงานส่วนตำบลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศตามวรรคหนึ่ง ให้ประธานกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาถึงอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่ โดยให้มีผู้ปฏิบัติงานเพียงพอ ไม่ให้เสียหายแก่ราชการและไม่ต้องตั้งอัตรากำลังเพิ่ม

ข้อ ๒๘๓ พนักงานส่วนตำบลที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) เป็นผู้ที่มีพันกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว

(๒) ผู้ไปศึกษาชั้นต่ำกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน ๓๕ ปี ผู้ไปศึกษาชั้นปริญญาตรีต้องมี อายุไม่เกิน ๔๐ ปี ผู้ไปศึกษาชั้นที่สูงกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน ๔๕ ปี นับถึงวันเริ่มต้นเปิดภาคการศึกษาเว้น แต่จะได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

(๓) เป็นผู้ที่มีผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปรับรองว่าเป็นผู้ที่มีความ ประพฤติดีและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๔) เป็นผู้ที่ไม่อยู่ในระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่กรณี ถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่ไม่อยู่ในข่ายต้องรอกการเลื่อนชั้นเงินเดือน ตามประกาศกำหนดการเลื่อนชั้นเงินเดือน สำหรับพนักงานส่วนตำบล

(๕) สำหรับผู้ที่เคยได้รับอนุมัติไปศึกษาตามประกาศนี้ หรือระเบียบอื่นมาแล้ว จะต้องกลับมา ปฏิบัติราชการภายหลังจากสำเร็จการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ข้อ ๒๘๔ การให้พนักงานส่วนตำบลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้พิจารณาตามแนวทาง ดังต่อไปนี้

(๑) สาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด เว้นแต่พนักงานส่วน ตำบลต้องการไปศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง และประโนกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นชอบด้วย

(๒) จะต้องไปศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ทบวงมหาวิทยาลัยหรือกระทรวงศึกษาธิการให้การ รับรองมาตรฐานหลักสูตรแล้ว

ข้อ ๒๘๕ พนักงานส่วนตำบลที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ จะต้องยื่นเอกสารดังต่อไปนี้ ประกอบการพิจารณาด้วย

- (๑) บันทึกแสดงเหตุผลและความจำเป็นที่จะไปศึกษาเพิ่มเติม
- (๒) หลักสูตรหรือแนวการศึกษาของสถาบันการศึกษาที่จะไปศึกษา พร้อมหนังสือตอบรับจากสถาบันการศึกษานั้น ๆ
- (๓) หลักฐานการศึกษาของผู้ที่จะไปศึกษา
- (๔) คำรับรองของผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๕๓ (๓)

ข้อ ๒๘๖ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศจะต้องศึกษาให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่สถาบันการศึกษานั้น ๆ กำหนดไว้ในแต่ละหลักสูตรการศึกษา

หากศึกษาไม่สำเร็จภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อาจพิจารณาขยายเวลาการศึกษาได้ตามเหตุผลความจำเป็นเฉพาะกรณีครั้งละ ๑ ภาคการศึกษา รวมแล้วไม่เกิน ๒ ครั้งหรือไม่เกิน ๑ ปีการศึกษา และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ขยายดังกล่าวแล้ว หากมีเหตุผลความจำเป็นอาจขยายเวลาการศึกษาได้อีกโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด)

ข้อ ๒๘๗ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศจะต้องรายงานผลการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปทราบทุกภาคการศึกษา หากพนักงานส่วนตำบลไม่รายงานผลการศึกษาโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อาจพิจารณาให้ยุติการศึกษา หรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามควรแก่กรณีก็ได้

ข้อ ๒๘๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ทำสัญญาให้พนักงานส่วนตำบลที่ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับมาปฏิบัติราชการ เป็นเวลาไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

พนักงานส่วนตำบลผู้ใดไม่กลับมาปฏิบัติราชการตามสัญญา ต้องชดใช้เงินเดือน ทูที่ได้รับระหว่างศึกษาและเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือ กับให้ใช้เงินอีกจำนวนหนึ่งเท่ากับจำนวนเงินเดือนทุนและเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือดังกล่าวให้เป็นเบี้ยปรับแก่ทางราชการอีกด้วย

ในกรณีผู้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับมาปฏิบัติราชการไม่ครบกำหนดตามสัญญาก็ให้ลดจำนวนเงินที่จะต้องชดใช้ลงตามส่วน

การทำสัญญาให้เป็นไปตามแบบและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ โดยอนุโลม

ข้อ ๒๘๙ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติหรือเสร็จจากการศึกษาแล้ว จะต้องรีบรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการโดยเร็ว ทั้งนี้ต้องไม่เกิน ๗ วัน นับตั้งแต่วันถัดจากวันที่สำเร็จการศึกษา หรือวันที่ครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติแล้วแต่กรณี

สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาในชั้นที่สูงกว่าปริญญาตรี จะต้องมอบวิทยานิพนธ์หรือผลงานวิจัยให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดด้วย

ข้อ ๒๙๐ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดมีความจำเป็นที่จะต้องให้พนักงานส่วนตำบลที่ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับเข้าปฏิบัติราชการก่อนครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติไม่ว่ากรณีใด ๆ ให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติราชการตามคำสั่งทันที

ข้อ ๒๙๑ การรับเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับอนุมัติไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๒๙๒ พนักงานส่วนตำบลผู้ใดได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศก่อนวันใช้บังคับตามประกาศนี้ ให้เป็นอันใช้ได้ และให้ถือว่าพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมตามประกาศนี้

ข้อ ๒๙๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ในต่างประเทศ ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงานในต่างประเทศ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด โดยกำหนดให้ส่วนราชการที่เป็นกรมที่กำหนดไว้ในระเบียบดังกล่าวให้หมายความถึง องค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

ข้อ ๒๙๔ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจการอนุมัติให้พนักงานส่วนตำบล ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ ให้เป็นอำนาจของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้มี อำนาจอนุมัติ

ข้อ ๒๙๕ การอนุมัติให้พนักงานส่วนตำบลผู้ใดไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานในต่างประเทศก่อน วันประกาศนี้ใช้บังคับ หากเป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบวิธีการที่ใช้อยู่ในขณะนั้นก็ให้เป็นอันใช้ได้ และให้ดำเนินการเรื่องการอยู่ศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานต่อพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นตามระเบียบวิธีการนั้นต่อไป แต่ทั้งนี้ สำหรับกรณีศึกษาและฝึกอบรม ต้องอยู่ในจำนวนอัตราร้อยละตามที่กำหนดในระเบียบว่าด้วยการให้ ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน และจัดทำให้ครอบคลุมถึง บุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน

#### ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกกรมมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติราชการดังนี้
  ๑. ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
  ๒. ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
  ๓. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
  ๔. ด้านการบริหาร
  ๕. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

#### ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน เห็นสมควรให้ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยมีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่น เห็นสมควร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกสะเทียมน เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต. จังหวัดหนองบัวลำภู หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

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

๔. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลทุกสะเทียมน ต้องจัดสรร งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนและแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดและคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การติดตามและประเมินผล คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกสะเทียมน ได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๒. ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กำหนดสมรรถนะและตัวชี้วัดที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ส่วนที่ ๒

### การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

#### ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียนว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญว่ามีปัญหาด้านใดบ้าง และนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ  
แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการ  
เองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี  
ของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ  
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา  
ท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

## ๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

#### ๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางระบายน้ำ
- การสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ และการก่อสร้างอื่น ๆ
- ให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้า และไฟฟ้าแสงสว่าง
- การผังเมือง

#### ๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน หรือสินค้า OTOP
- ส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ส่งเสริมให้มีการฝึกอาชีพให้แก่ประชาชน

#### ๓. ด้านสังคม การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬา
- บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี แบบภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

#### ๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

- บำรุง รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ก่อสร้างสวนสาธารณะประจำหมู่บ้าน ประจำตำบล

#### ๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

- ส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

#### ๖. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค

- จัดให้มีแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตร

### ภารกิจรอง

#### ๑. การจัดให้มีตลาดสด ในพื้นที่

#### ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

#### ๓. การส่งเสริมวิศวกรรมจราจร

## ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร ใช้วิธีการสำรวจการตอบแบบสอบถามพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งในองค์กร ซึ่งสามารถจัดลำดับความต้องการพัฒนาของบุคลากรได้ดังนี้

### (๑) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้ที่จำเป็นในงาน
- ๒) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๓) ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง

- ๔) ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน
- ๕) ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
- ๖) ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
- ๗) ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
- ๘) ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
- ๙) ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ เช่น ผลกระทบสิ่งแวดล้อม
- ๑๐) ความรู้เรื่องการทำงานการเงิน และงบประมาณ
- ๑๑) ความรู้เรื่องระบบบริหารงานการคลัง
- ๑๒) ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
- ๑๓) ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
- ๑๔) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๑๕) ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑๖) ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
- ๑๗) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ๑๘) ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
- ๑๙) ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
- ๒๐) ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware Software และ Network
- ๒๑) ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

(๒) ความต้องการด้านทักษะ

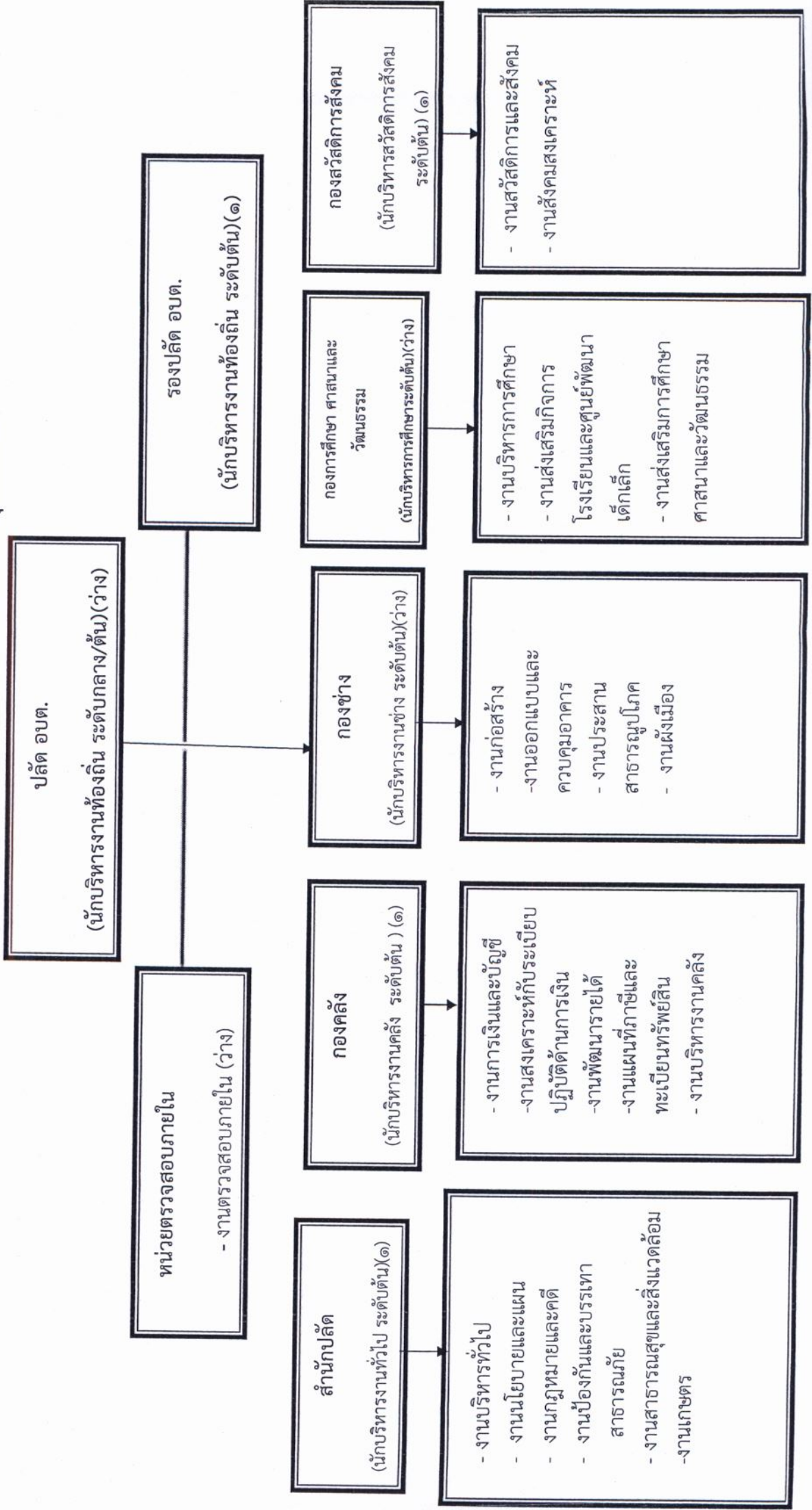
- ๑) ทักษะการบริหารข้อมูล
  - ๒) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
  - ๓) ทักษะการประสานงาน
  - ๔) ทักษะในการสืบสวน
  - ๕) ทักษะการบริหารโครงการ
  - ๖) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
  - ๗) ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
  - ๘) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรให้ความร่วมมือในการทำงาน</li> <li>๒. โครงสร้างองค์กรกำหนดอย่างชัดเจน</li> <li>๓. จัดสวัสดิการสังคมครอบคลุมทุกกลุ่ม</li> <li>๔. ความเสถียรทางการเมืองภายในองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ ทำให้นโยบายพัฒนาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง</li> <li>๕. มีการกำหนดนโยบายพัฒนาท้องถิ่นอย่างชัดเจน</li> <li>๖. พื้นที่เหมาะสำหรับการพัฒนาด้านการอาชีพ</li> <li>๗. พื้นที่เหมาะสำหรับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะทาง</li> <li>๒. บุคลากรไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน</li> <li>๓. ขาดฐานข้อมูลที่เป็นระบบในการวางแผนการพัฒนา ท้องถิ่น</li> <li>๔. ขาดการติดตาม และประสิทธิผลอย่างเป็นระบบ</li> <li>๕. งบประมาณมีอย่างจำกัดและไม่เพียงพอ</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นโยบายรัฐบาลกลางเอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>๒. ภาครัฐให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง</li> <li>๓. โครงสร้างพื้นฐานมีความพร้อมด้านสถานที่ที่จะดำเนินการ</li> <li>๔. มีประเพณี วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง</li> <li>๕. ประชาชนให้ความร่วมมือกับหน่วยงานดี</li> <li>๖. ได้รับความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายต่างๆ เป็นอย่างดี</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>อุปสรรค</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ข้อจำกัดด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องทำให้การดำเนินงานขาดความคล่องตัว</li> </ol>

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบ ภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษาฯ	กองสวัสดิการสังคม	รวม
มีนาคม	๑	๐	๑๑	๖	๓	๑๖	๓	๔๐
ว่าง	๑	๑	๔	๐	๕	๓	๒	๑๖
รวม	๒	๑	๑๕	๖	๘	๑๙	๕	๕๖

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าประมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)  
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง(ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงาน ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักงานปลัด								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นิติกร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)  
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผช.นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
กองคลัง								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น(ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก	-	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)  
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่างระดับต้น(ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง./ขง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างสำรวจ ปง./ขง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา ปก/ชก	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษาฯ								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา ปก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
โภชนากร (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผ.ช.นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักโภชนากร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๔	๔	๔	๔				
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผ.ช.นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๙	๕๖	๕๖	๕๖	-	-	-	

๒.๗ สายงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน

บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน มีสายงานบริหารท้องถิ่น จำนวน ๑ ตำแหน่ง สายงานอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๕ ตำแหน่ง สายงานวิชาการ จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง สายทั่วไป จำนวน ๙ ตำแหน่ง

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑.นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑.หัวหน้าสำนักปลัด ๒.ผู้อำนวยการกองคลัง ๓.ผู้อำนวยการกองช่าง ๔.ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ๕.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ สังคม	๑.นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๒.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓.นักทรัพยากรบุคคล ๔.นิติกร ๕.นักวิชาการสาธารณสุข ๖.นักวิชาการพัสดุ ๗.วิศวกรโยธา ๘.นักวิชาการศึกษา ๙.นักพัฒนาชุมชน ๑๐.ครู	๑.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๒.เจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด) ๓.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๔.นายช่างโยธา ๕.นายช่างสำรวจ ๖.โภชนาการ ๗.เจ้าพนักงานธุรการ (กองการศึกษาฯ) ๘.เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน ๙.เจ้าพนักงานธุรการ (กองสวัสดิการ สังคม)

## ส่วนที่ ๓

### หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

#### ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

##### ๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑.๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑.๒ การพัฒนาพนักงานจ้าง

##### ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลทุกตسهเทียน ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติราชการเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

๓.๒ หลักสูตรและวิธีการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา</p>	<p><b>การพัฒนาด้านบุคลากร</b></p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดี มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ</li> <li>- การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ</li> <li>- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง</li> <li>- ด้านการบริหาร</li> <li>- ด้านคุณธรรม จริยธรรม</li> </ul> <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการอนุญาตให้ ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฐมนิเทศ</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ศึกษาดูงาน</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา</li> <li>- การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ</li> <li>- อนุญาตให้ศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ</li> </ul>	พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	ตามข้อบัญญัติ อบต. กุดสะะเทียน	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุก คนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนา</p>	<p>แผนงาน/โครงการ การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบใน การปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและ ลงโทษ</p>	<p>พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙</p>	<p>งบประมาณ ตามข้อบัญญัติ อบต. กุดสะเตียน</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา</p>	<p><b>แผนงาน/โครงการ</b></p> <p>การพัฒนาด้านอื่น ๆ</p> <p>๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน</p> <p>๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฐมนิเทศ</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา</li> <li>- การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ</li> <li>- ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน</li> </ul>	<p>พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙</p>	<p>ตามข้อบัญญัติ อบต. กุดสะเทียน</p>	

๓.๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างตามสัญญา

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	จำนวนคน	ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
					อบรม. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้ากองแต่ละกอง. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าสำนักปลัด ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผอ.กองแต่ละกอง. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองคลัง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผอ.กองแต่ละกอง. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองช่าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	จำนวนคน	ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
					อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน การศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผอ.กองกองแต่ละกอง. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน สวัสดิการสังคม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผอ.กองกองแต่ละกอง. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผอ.กองกองแต่ละกอง. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	จำนวนคน	ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
					อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักรักษาพยาบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	จำนวนคน	ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
					อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงิน และบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ ศึกษาหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	จำนวนคน	ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
					อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ และตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	เอง	/
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ ภัณฑกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ และตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ และตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ สาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ และตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ การปฏิบัติงานของพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	จำนวนคน	ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
					อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับ การปฐมพยาบาล พนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่แต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี		เอง	/
๒๓	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ต่อระดับปริญญาตรี	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	คัดเลือกผู้มีความสนใจสมัคร ทุนการศึกษา			/
๒๔	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ต่อระดับปริญญาโท	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	คัดเลือกผู้มีความสนใจสมัคร ทุนการศึกษา			/
๒๕	การส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ทุกคน	/	/
๒๖	การทำแผนการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ทุกคน	/	/

## ส่วนที่ ๔

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

องค์การบริหารส่วนตำบลทุกสะเทียมน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

“ระบบโครงสร้างพื้นฐานพร้อม สิ่งแวดล้อม มีภาคีร่วมสร้าง หนุนเสริมการศึกษา เพื่อพัฒนาสู่ยุคดิจิทัล”

#### พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ และสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
๒. ส่งเสริมอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค - สาธารณูปการอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา
๕. ส่งเสริมด้านการสาธารณสุข
๖. ส่งเสริมและสืบสานศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประเพณีและศาสนาที่ดั้งเดิม
๗. อื่น ๆ ที่บทบาท/อำนาจ/หน้าที่ ที่กฎหมายกำหนด

#### เป้าประสงค์ (Goals)

๑. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลัก ธรรมมาภิบาล
๒. มีระบบการพัฒนาศูนย์ที่มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาศูนย์อย่างเป็นระบบต่อเนื่องและ

#### ทั่วถึง

๓. เพื่อพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความเข้มแข็งภาคประชาชน
๔. เสริมสร้างขีดความสามารถในการพัฒนาศูนย์ให้มีความทันสมัย สามารถให้บริการสาธารณะ

#### ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถการจัดการศึกษา และกระบวนการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๖. ศูนย์ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน โดยเน้นความเป็นมืออาชีพ

๗. เสริมสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๘. เพิ่มขีดความสามารถในการดำรงชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

#### ยุทธศาสตร์ (Strategies) และแนวทางการพัฒนาศูนย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

##### เป้าหมาย

ส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กร ให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม เน้นความเป็นคนเก่งและเป็นคนดี

##### แนวทางการพัฒนา

๑. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน
๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

๓. มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการทำงาน

#### ตัวชี้วัด

๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน

๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน

๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน

๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

#### เป้าหมาย

ให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนภารกิจหลายด้าน ทำให้มีอัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานจึงต้องมีการปรับแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และปรับกระบวนการขั้นตอนการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่

#### แนวทางการพัฒนา

๑. จัดทำปรับปรุงอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่

๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด

๓. มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้บุคลากรเพื่อป้องกันบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นที่มีความก้าวหน้ามากกว่า

๔. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติให้เพียงพอต่อภารกิจถ่ายโอน

#### ตัวชี้วัด

ปรับกระบวนการขั้นตอนการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### เป้าหมาย

พัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขัน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ บุคลากรจะต้องมีความสามารถ มีองค์ความรู้ และการบริหารจัดการองค์การที่ดี แม้ว่าการพัฒนาองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการแต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากร ดังนั้นจะต้องมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

#### แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนและส่งเสริมความต้องการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒. จัดทำมาตรฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจ โดยลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจาก

ภายนอก

๓. จัดทำฐานข้อมูลกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล โดยกำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างสมรรถนะของทุกตำแหน่ง

#### ตัวชี้วัด

๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

#### เป้าหมาย

จากการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแรงกดดันจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกไปสู่สังคมแห่งความรู้ ซึ่งเป็นสังคมที่แข่งขันด้วยความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง จำเป็นต้องอาศัยนักบริหารและบุคลากรที่เป็นมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี

#### แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนานักบริหารทุกระดับให้ตระหนักและมีการเรียนรู้พัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

๒. กำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างนักบริหารเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเรื่องที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของหน่วยงาน

#### ตัวชี้วัด

๑. พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป

๓. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร

#### เป้าหมาย

การบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ตลอดจนการน้อมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

#### แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความประหยัด

๒. กำหนดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายหลักเพื่อสร้างค่านิยมให้บุคลากรนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

๓. บุคลากรมีสวัสดิการต่างๆ โดยให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

๔. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

๕. มีการส่งเสริมดูแลสุขภาพกายและใจของบุคลากรเป็นประจำและต่อเนื่อง

#### ตัวชี้วัด

๑. มีการจัดทำสวัสดิการต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้กับหน่วยงาน

#### เป้าหมาย

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่า จึงควรพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนเพื่อสร้างแรงจูงใจ โดยกำหนดวิธีการที่เหมาะสมในการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โดยสร้างระบบการพัฒนาและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

### แนวทางการพัฒนา

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตسهเทียน
๒. สร้างสภาพแวดล้อมและแรงจูงใจที่ช่วยหล่อหลอมและเอื้อต่อการสร้างกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ในการปฏิบัติงาน
๓. จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็น ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๔. กำหนดความชัดเจนในความก้าวหน้า เช่น การเปลี่ยนสายงาน ส่งเสริมสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชา ให้มีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม

### ตัวชี้วัด

๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน
  ๒. มีระบบการสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗. พัฒนาองค์กรให้มีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และส่งเสริมความเข้มแข็งในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร

### เป้าหมาย

พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการ การเงิน การคลัง และงบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตลอดจน ส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

### แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรมให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น
๒. จัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม
๓. สร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล
๔. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติและค่านิยมในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น
๕. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ

๖. มีกระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

### ตัวชี้วัด

๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล
๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร
๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครอง

ท้องถิ่น

## ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล

### ๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน ประกอบด้วย

๑. นายกอง้องการบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/เลขานุการ
๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกอง้องการบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียนทราบ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างทุกคนที่เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องรายงานผลการฝึกอบรมให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุกครั้ง

#### บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

# ภาคผนวก

# สำเนาฉบับ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน

ที่ ๓๙๐/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ข้อ ๒๕๙ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน ดังนี้

- |                                 |                   |
|---------------------------------|-------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล     | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล    | กรรมการ           |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง           | กรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง           | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ      | กรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ           |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด             | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล      | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางวรินทร์ธร สุวรรณพรหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน

.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน

ที่ ๓๙๐/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ข้อ ๒๕๙ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน ดังนี้

- |                                 |                   |
|---------------------------------|-------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล     | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล    | กรรมการ           |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง           | กรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง           | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ      | กรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ           |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด             | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล      | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางวรินทร์ธร สุวรรณพรหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
 องค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน อำเภอสรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู  
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน

รายชื่อผู้เข้าประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางวรินทร์ธร สุวรรณพรหม	นายก อบต.กุดสะเทียน	นางวรินทร์ธร สุวรรณพรหม	
๒	นางสาวปณิตดา เอราวีณ	รองปลัด อบต. รักษาการแทน ปลัด อบต.	นางสาวปณิตดา เอราวีณ	
๓	นางศศิวิมล โภคาทวี	ผู้อำนวยการกองคลัง	นางศศิวิมล โภคาทวี	
๔	นางวิไลพร โปธิ	ผอ.กองสวัสดิการสังคม รักษาการแทน ผอ.กองช่าง	นางวิไลพร โปธิ	
๕	นายภานุพันธ์ แสงพันธ์	ผอ.กองการศึกษา	นายภานุพันธ์ แสงพันธ์	
๖	นางวิไลพร โปธิ	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	นางวิไลพร โปธิ	
๗	นายชัชวาล ชันซ้าย	หัวหน้าสำนักปลัด	นายชัชวาล ชันซ้าย	
๘	นางสาวนิสา หารประชุม	นักทรัพยากรบุคคล	นางสาวนิสา หารประชุม	

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

นางวรินทร์ธร สุวรรณพรหม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน  
 เป็นประธานในการประชุมได้กล่าวเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา  
 บุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๑  
 ประธานฯ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

(๑.) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือ  
 พนักงานส่วนท้องถิ่นและประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วน  
 ท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในการ  
 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำตามกรอบของ  
 แผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดโดยให้  
 กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตาม  
 กรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๒.) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน ที่ ๓๙๐/๒๕๖๖  
 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล ประจำปี  
 งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่ประชุม

ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ประธานฯ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เพื่อทราบ  
เรื่อง แจ้งแนวทางการปฏิบัติในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

หัวหน้าสำนักปลัด

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
- ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- ๓. ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
- ๔. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๒๗๑ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- ๑. หลักการและเหตุผล
- ๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- ๓. หลักสูตรการพัฒนา
- ๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- ๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- ๖. การติดตามและประเมินผล

ที่ประชุม

ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง เพื่อพิจารณา

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน

ปลัด อบต.

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู  
ข้อ ๒๗๑ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- ๑. หลักการและเหตุผล
- ๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- ๓. หลักสูตรการพัฒนา
- ๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- ๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- ๖. การติดตามและประเมินผล

ในฐานะทุกท่านเป็นคณะกรรมการให้พิจารณาร่างที่หัวหน้าสำนักปลัดร่างถือว่าครบ  
กรณีทุกประเด็น ตามที่ประกาศ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ จากการตรวจสอบเบื้องต้น  
ดิฉันเห็นว่าครบถ้วน โดยเฉพาะเรามีแผนพัฒนาบุคคลครบทุกสายงาน โดยกำหนด  
งบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล  
กุดสะเทียน

ประธานฯ

ตามที่ท่านรองปลัดแจ้งไว้ในทุกท่านตรวจสอบตามความเป็นจริงแล้ว ในฐานะนายกได้แจ้ง  
งานบุคคลเสมอว่าทุกตำแหน่งต้องได้รับพิจารณาอนุมัติให้เข้าการฝึกอบรมอย่างน้อย  
๑ ครั้ง ในแต่ละปีงบประมาณ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ

นายก อบต.

ให้ฝ่ายเลขฯ ดำเนินการจัดทำแผนให้เสร็จสิ้นและแจ้งเวียนทุกส่วนราชการทราบ  
และถือปฏิบัติตามแผนต่อไป

มติที่ประชุม

ที่ประชุมเห็นชอบและรับทราบ

ปิดประชุม

๑๖.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้บันทึกการประชุม

(นางสาวนิสา ทหารประชุม)

ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายชัชวาล ชันชัย)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

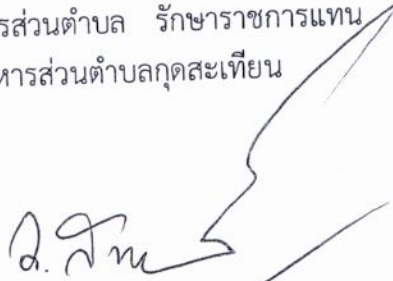


ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นางสาวปนัดดา เอราวิณ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน

(ลงชื่อ)



(นางวารินทร์ธร สุวรรณพรหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดสะเทียน