



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลขนงพระ
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ขององค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนงพระ ฉบับนี้จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลขนงพระโดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลขนงพระ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลขนงพระ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าหากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขนงพระจะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของประชาชนสามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลขนงพระได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไว้ ณ โอกาสนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลขนงพระ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๖
๒.๑ วัตถุประสงค์	๖
๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา	๖
๒.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ	๑๓
๒.๔ การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ	๒๑
๒.๕ การติดตามประเมินผล	๒๒
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๒๓
๓.๑ หลักสูตรการพัฒนา	๒๓
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๒๕
๔.๑ วิธีการพัฒนา	๒๕
๔.๒ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๒๕
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๓๓
๕.๑ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา	๓๓
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๓๕
๖.๑ องค์กรติดตามและประเมินผล	๓๕

ภาคผนวก

- แบบประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม
- แบบรายงานการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ ที่ ๔๓๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- บันทึกแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ
- บันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน ฯ
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน ฯ

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขึ้น เช่น

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

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจันทิก ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้อิทธิพลแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด

วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์กรบริหารส่วนตำบลชนงพระ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาศูนย์กลางองค์กรบริหารส่วนตำบลจันทัก ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลชนงพระ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน โดยต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากร องค์กรความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล องค์กรบริหารส่วนตำบลชนงพระ จัดทำแผนพัฒนาศูนย์กลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลชนงพระ เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑) เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลชนงพระมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลชนงพระ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลชนงพระสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ เช่น

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

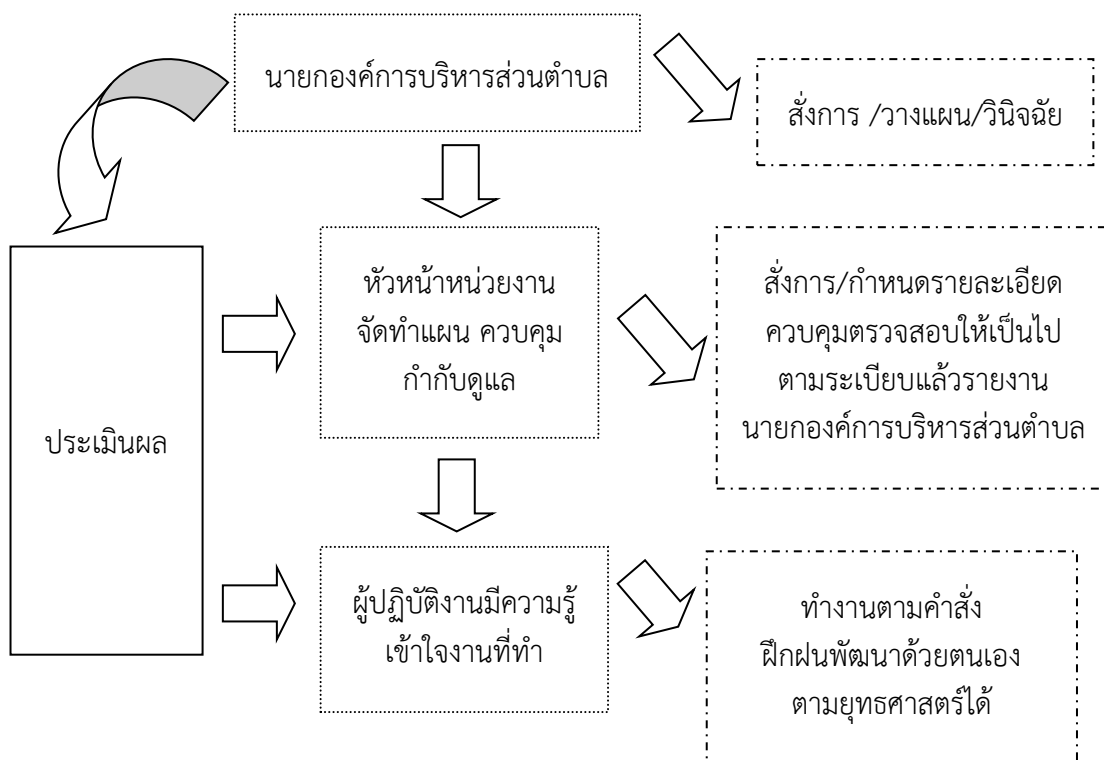
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑) มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒) มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓) ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔) มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕) มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๑) การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ๒) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓) เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕) ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

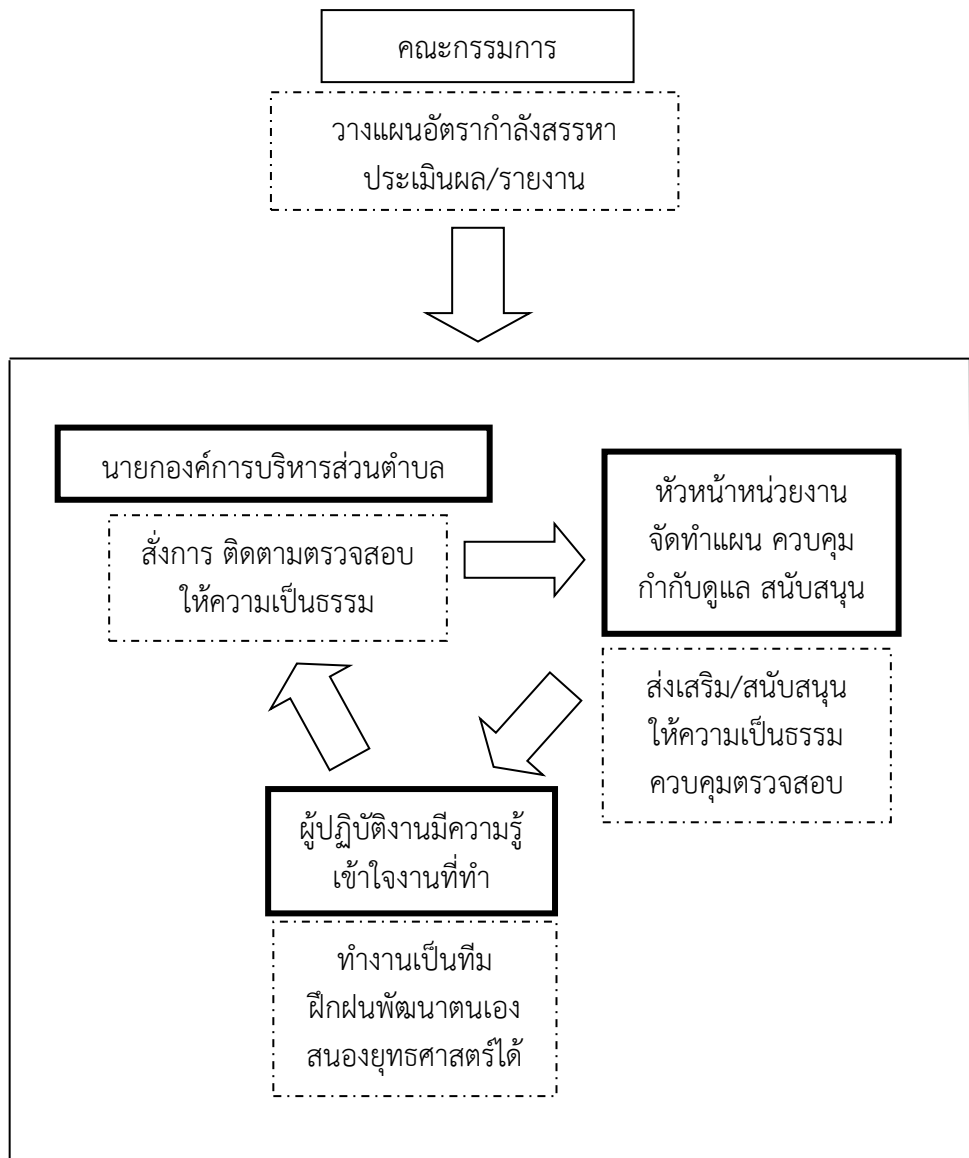
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> ๑) บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒) การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓) อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔) มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕) ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖) มีระบบบริหารงานบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> ๑) บุคลากรขาดความกระตือรือร้น ๒) มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓) ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔) พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๕) วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี / ไม่พอ ๖) ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิง และปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<ul style="list-style-type: none"> ๑) นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒) กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓) อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔) ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> ๑) มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒) ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓) งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลของพระ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบและการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลของพระ มีดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๗ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขนงพระ จะมีความก้าวหน้ามั่นคง ในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และ ประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

- ๒.๑.๑ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ
- ๒.๑.๒ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ
- ๒.๑.๓ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด
- ๒.๑.๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงาน ดังนี้
 - ๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ๒) ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - ๓) ด้านการบริหาร
 - ๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - ๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๒.๒.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ ประกอบด้วย

- ๑) การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๒) การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภากลางการบริหารส่วนตำบล
- ๓) การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
- ๔) การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๕) การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒.๒.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านบุคลากร</p> <p>๑) ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการ ฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้ หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม <p>๒) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่อ อย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน ตลอดเวลา</p> <p>๓) สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาส ทัศนศึกษาตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาส แลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตาม สายงานปฏิบัติ 	<p>พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘</p>	<p>ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย อบต.ของพระ</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</p> <p>๑) ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม</p> <p>๒) การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p> <p>๓) การตรวจสอบและประเมินผลหลังจากประกาศ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔) มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและ ลงโทษ 	<p>พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘</p>	<p>ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย อบต.ชนงพระ</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒) ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓) ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงานและสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย อบต.ชนงพระ	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุก คนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	<p>การพัฒนาด้านบุคลากร</p> <p>๑) ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการ ฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้ หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม <p>๒) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่อ อย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน ตลอดเวลา</p> <p>๓) สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาส ทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาส แลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรุมนิเทศฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตาม สายงานปฏิบัติ 	พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย อบต.ขงนงพระ	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	<p>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</p> <p>๑) ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม</p> <p>๒) การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p> <p>๓) การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔) มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ 	พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย อบต.ชนงพระ	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒) ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓) ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงานและสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย อบต.ชนงพระ	

๒.๒.๓ มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑) มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ◆ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ◆ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ◆ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ◆ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒) จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓) จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

๒.๒.๔ มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑) มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒) มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาคนละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยร้ายแรงและในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

- ◆ การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ
- ◆ การทุจริต หรือมีพฤติกรรมเรียกร้อยผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจาก ที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
- ◆ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
- ◆ การทะเลาะวิวาทกันเองภายในองค์กร

๒.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ทันสมัย ร่วมใจประสาน
บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม”

ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งในเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลขนงพระตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม. ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระเกิด และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน...ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี...

เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลขนงพระจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

พันธกิจ

- ◆ สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ◆ ส่งเสริมการงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ◆ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการเรียนรู้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขนงพระ ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- ◆ เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ◆ ดำเนินการและพัฒนากองทัพฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- ◆ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขนงพระสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ◆ ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลขนงพระมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขนงพระ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ◆ วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- ◆ กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลขนงพระ มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓.๑ การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

- ๑) ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ
- ๒) บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๓) มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง
- ๔) กรมส่งเสริมให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดนโยบายให้พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุนการศึกษา
- ๕) บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายปรับขนาดเป็นขนาดใหญ่ และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
- ๖) พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- ๑) สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
- ๒) จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
- ๓) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

- ๑) กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
- ๒) การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
- ๓) พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
- ๔) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
- ๕) มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
- ๖) องค์การบริหารส่วนตำบลให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

อุปสรรค (Threat : T)

- ๑) กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
- ๓) พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
- ๔) งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
- ๕) งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

๒.๓.๒ ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

- ๑) ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
- ๒) บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
- ๓) ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
- ๔) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
- ๕) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของแต่ละบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

๒.๓.๓ ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

- ๑) พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
- 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) พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

๒.๓.๔ ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

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

๒.๓.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ

- กำลังคน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑** ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนา
- ๑) แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
 - ๒) แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ
 - ๓) แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
 - ๔) แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ
 - ๕) แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษา
- ดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒** ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม
- ๑) แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)
 - ๒) แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓** ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning Organization)
- ๑) แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน
 - ๒) แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ จำนวน ครั้ง การประชุม ของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ ◆ จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ ◆ จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่าง ๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี
<p>๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ◆ การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร ◆ การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร ◆ การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดปีงบประมาณ ๒๕๖๕ แล้วเสร็จ ◆ ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น(Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ◆ มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน ◆ มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ◆ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ◆ ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น (Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ◆ จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที ◆ สสำรวจความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ของบุคลากร อบต.ชนงพระ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด ◆ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด ◆ การดำเนินการทางวินัย ◆ การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ ◆ มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ◆ มีการดำเนินการทางวินัย ◆ มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที ◆ จังหวัดเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบ การแต่งตั้งข้าราชการระดับหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดต่อส่วนราชการต้นสังกัด ◆ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด ◆ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด
<p>๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ การจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ ◆ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ ◆ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายใน ประเทศและต่างประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ ◆ มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศตามความต้องการขององค์กร ◆ มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank) ◆ ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กรโดยการสนับสนุนทุนของส่วนราชการต้นสังกัด, ทุนส่วนตัว,จังหวัด CEO หน่วยงานส่วนท้องถิ่น/องค์กร และรัฐวิสาหกิจต่างๆ เช่น อบจ./อบต.,ธนาคาร,บริษัท,ห้างร้านต่าง ๆ ในพื้นที่ ◆ มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอก ในต่างประเทศ เช่น อังกฤษ,แคนาดา และกลุ่มประเทศเอเชีย (กลุ่มประเทศเพื่อนบ้านเพื่อศึกษาและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	<ul style="list-style-type: none"> มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง 	<ul style="list-style-type: none"> กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	<ul style="list-style-type: none"> มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ 	<ul style="list-style-type: none"> ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

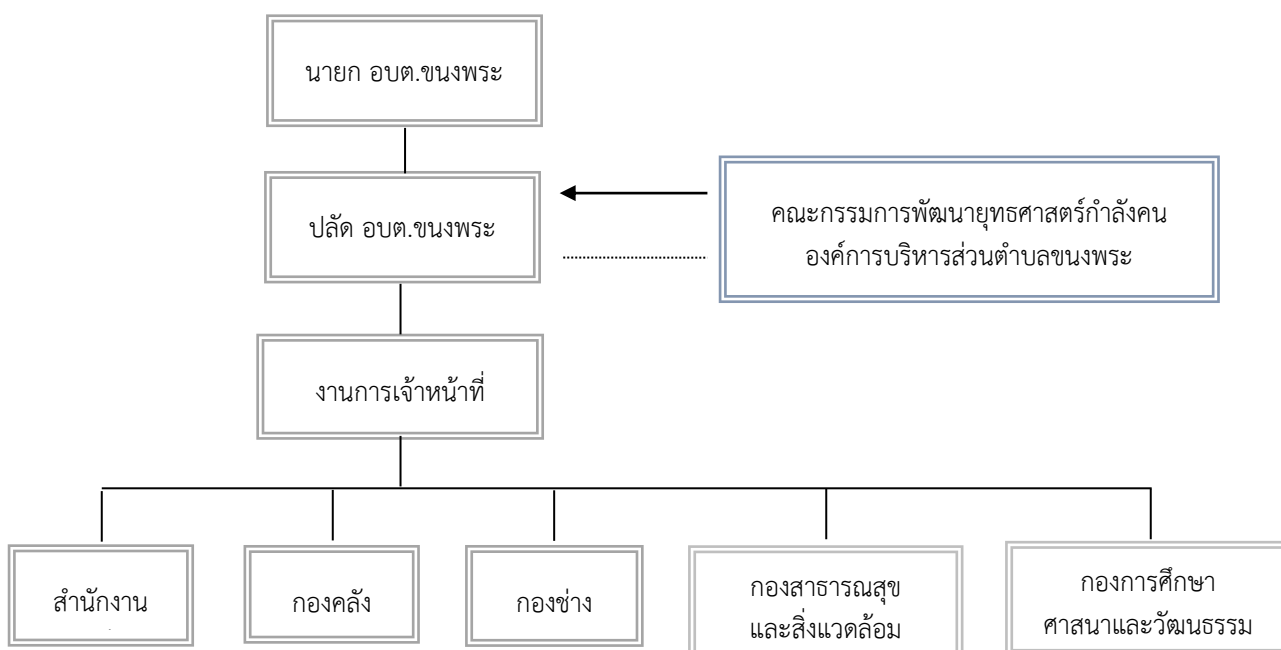
แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน</p> <p>๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"> โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ 	<ul style="list-style-type: none"> มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ 	<ul style="list-style-type: none"> จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระเป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

๒.๔ การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่อย่างน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

๒.๔.๑ การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ จะดำเนินการโดยให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการ ทำหน้าที่วิเคราะห์ วางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการกำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๔.๑



รูปที่ ๔.๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

ความหมาย ———— สายการบังคับบัญชาโดยตรง
 การประสานงาน
 ←————— Flow ของการรายงาน

๑) ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการกำลังคนรายงานผลการดำเนินงาน วิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระทราบ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒) เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระดำเนินการไปตามแผนฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดผลในทางปฏิบัติจึงต้องดำเนินการต่อไป

๓) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระที่สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

๔) สร้างความเข้าใจในแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจยอมรับและนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

๒.๕ การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานโดยกำหนดตัวชี้วัด เพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

๑) ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)

๒) ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๓.๑.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ดังนี้

- ๑) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๓) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๔) พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๕) พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๖) พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๗) กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓.๑.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

- ๑) พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐
- ๒) พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕
- ๓) พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘
- ๔) พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ๕) พระราชบัญญัติขุดดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓
- ๖) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ๗) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยบริหารราชการท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ๘) ระเบียบ กฎหมาย และแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง

๓.๑.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ดังนี้

- ๑) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๒) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๓) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๔) หลักสูตรเจ้าพนักงาน/เจ้าหน้าที่/ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง

- ๕) การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
- ๖) การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท
- ๗) การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
- ๘) พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
- ๙) เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
- ๑๐) มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
- ๑๑) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
 - การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- ๑๒) จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ : ๑. หลักสูตรต่าง ๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้นและมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

๓.๑.๔ ประเด็นที่ต้องพัฒนา ดังนี้

- ๑) ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
- ๒) ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
- ๓) บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
- ๔.) พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
- ๕) พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
- ๖) วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
- ๗) พัฒนาการกระจายอำนาจ
- ๘) พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๔.๑ วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลของพระ กำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการโดยใช้วิธี ดังนี้

๔.๑.๑ วิธีการดำเนินการ

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การฝึกอบรม
- ๓) การศึกษาหรือดูงาน
- ๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๖) การมอบหมายงาน
- ๗) การให้การศึกษา

๔.๑.๒ แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลของพระ นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๔.๑.๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
- ๒) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม
- ๓) ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลของพระ เป็นผู้ดำเนินการ

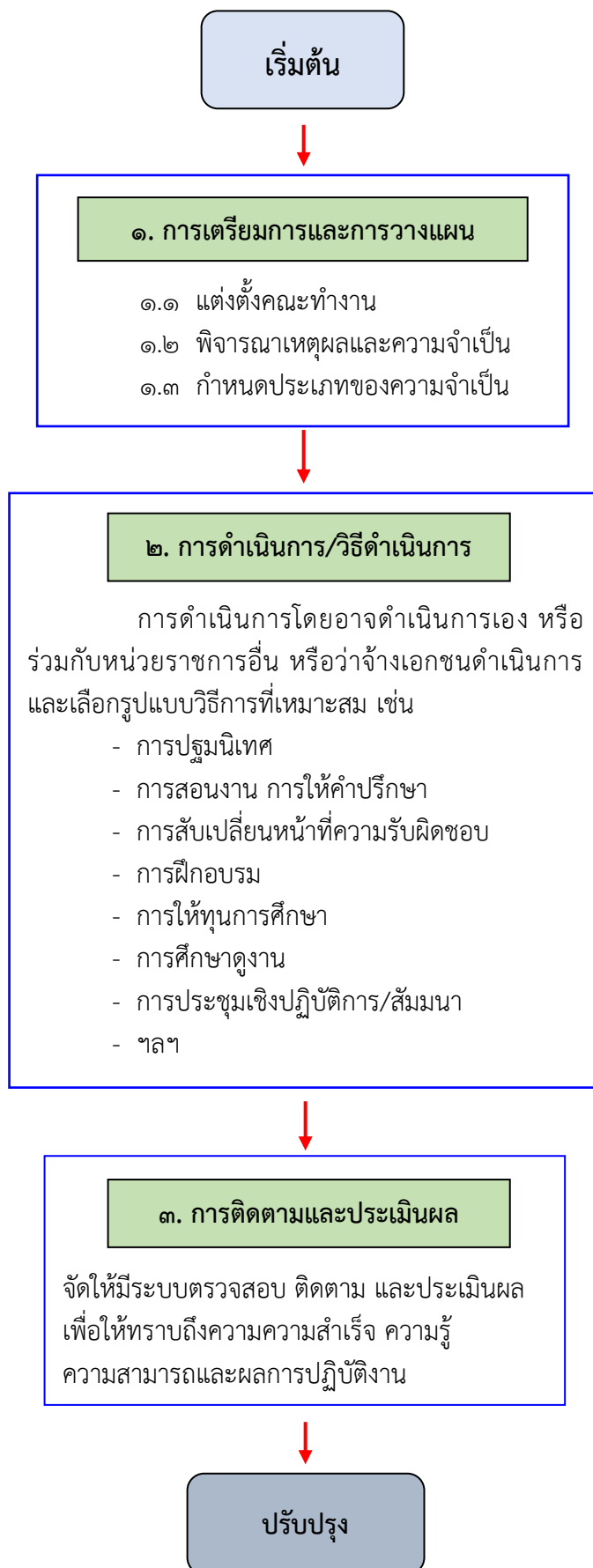
๔.๒ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๔.๑.๑ โครงการตามแผนพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลของพระ ได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ โดยครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



วิธีการพัฒนา

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ	ลักษณะ		หมายเหตุ
				ที่พัฒนา	การฝึกอบรม/พัฒนา		
				๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๑	หลักสูตรนักบริหารงาน อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	/	
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	/	
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนันทวิทยาการ บุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	/	
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	/	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ ที่พัฒนา	ลักษณะ การฝึกอบรม/พัฒนา		หมายเหตุ
				๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	/	
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ เกษตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	/	
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	/	
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน/ เจ้าหน้าที่ธุรการหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	/	
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน/ เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	/	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ ที่พัฒนา	ลักษณะ การฝึกอบรม/พัฒนา		หมายเหตุ
				๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ การเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	/	
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน/ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	/	
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน/ เจ้าหน้าที่พัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	/	
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน/ เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	/	
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/ นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	/	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ ที่พัฒนา	ลักษณะ การฝึกอบรม/พัฒนา		หมายเหตุ
				๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างไฟฟ้า/ นายช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	/	
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน/ เจ้าหน้าที่การประปา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	/	
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ สาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	/	
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน/ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	/	
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	/	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ ที่พัฒนา	ลักษณะ การฝึกอบรม/พัฒนา		หมายเหตุ
				๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	/	
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	/	
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้าง แต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	/	
๒๓	การส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการดำรงชีวิต	จัดให้มีโครงการ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๘๒	/		
๒๔	การถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับ หลักธรรมาภิบาล	เพื่อส่งเสริมคุณภาพ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน การบริหารงาน อบต.ชนงพระ	จัดให้มีโครงการ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๘๒	/		

ระยะเวลาการดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หมายเหตุ	
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร/พนักงาน ทุกวันประชุมประจำเดือน กำนันผู้ใหญ่บ้าน	-	←												→	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	←												→	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมฯ ทุกคน	อบต.ชนงพระ	←												→	
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ หรืองานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	อบต.ชนงพระ	←												→	
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงาน สมาชิก อบต./คณะผู้บริหาร	อบต.ชนงพระ				←					→					
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และสรุปกำหนดให้ พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	←												→	
๗	สนับสนุนงบประมาณบุคลากรเพิ่มคุณวุฒิหลักสูตรปริญญาตรี/ ปริญญาโท	อบต.ชนงพระ	←												→	
๘	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน/กลุ่มอาชีพ/กลุ่ม อสม./ กลุ่มอปพร. และประชาคมหมู่บ้าน	อบต.ชนงพระ	←												→	

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

๕.๑ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ
		ปี ๒๕๖๗	
๑	หลักสูตรนักบริหารงาน อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน/เจ้าหน้าที่ธุรการ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน/เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการการเงินและบัญชี หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน/เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน/เจ้าหน้าที่พัสดุ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน/เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างไฟฟ้า/นายช่างไฟฟ้า หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ
		ปี ๒๕๖๗	
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน/เจ้าหน้าที่การประปา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสาธารณสุข หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน/เจ้าหน้าที่สาธารณสุข หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็ก หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๕๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
๒๓	การส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม	๑๒,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
๒๔	การถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล	๑๒,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

๖.๑ องค์กรติดตามและประเมินผล

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
ชนงพระ ประกอบด้วย

๑. นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๔. ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัดฯ	กรรมการ/เลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลชนงพระทราบ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมได้ตาม ระเบียบ กฎหมาย และประกาศคณะกรรมการพนักงาน
ส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตาม
กฎหมายและการถ่ายโอนอาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า
และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุม
ภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้
เหมาะสมกับสถานการณ์และอยู่เสมอ

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ (งานกรเจ้าหน้าที) โทร ๐ ๔๔๐๐ ๒๒๐๖

ที่ นม ๗๑๒๐๑/..... วันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการฯ (ตามบัญชีรายชื่อที่แนบ)

ตามที่คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ ที่ ๔๓๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งให้ท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙ เพื่อพิจารณาจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ นั้น

พร้อมนี้ ได้ส่งสำเนาคำสั่งฯ เพื่อแจ้งให้ท่านเพื่อทราบและดำเนินการในระเบียบที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางปะกองแก้ว ประทุมทิพย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ

- ทราบ

- | | | |
|---------|---------------------------------------|---------------------|
| ๑. | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ | กรรมการ |
| ๒. | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๓. | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๔. | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๕. | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ
ที่ ๔๓๐/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๒๗๐ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|--|-----------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด แล้วรายงานผลต่อนายองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรายงานขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางปะกองแก้ว ประทุมทิพย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ (งานกาชาดเจ้าหน้าที่) โทร. ๐-๔๔๐๐-๒๒๐๖

ที่ นม ๗๑๒๐๑/..... วันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการคณะกรรมการจัดทำแผนฯ (ตามคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ ที่ ๔๓๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งแต่งตั้งให้ท่านเป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนฯ นั้น

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันศุกร์ที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ (ชั้น ๒) โดยพร้อมเพรียงกัน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุม

(นางปะกองแก้ว ประทุมทิพย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนฯ

- รับทราบ/เข้าร่วมประชุม







- | | | |
|---------|---------------------------------------|---------------------|
| ๑. | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ | กรรมการ |
| ๒. | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๓. | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๔. | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๕. | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ระเบียบวาระการประชุม
การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ
ในวันศุกร์ที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ (ชั้น ๒) อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
.....
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม
.....
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อพิจารณา
๓.๑ พิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ
.....
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

บัญชีรายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ
ในการประชุม วันศุกร์ที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ (ชั้น ๒)

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางปะกองแก้ว ประทุมทิพย์	นายก อบต.ชนงพระ ประธานกรรมการ	
๒	นายสุภชัย เพ็ชรนอก	ผอ.กองช่าง รักษาการแทนปลัด อบต.ชนงพระ กรรมการ	
๓	นางสาวจันทร์เพ็ญ ยาคำ	หัวหน้าฝ่ายการเงินฯ รักษาการ แทน ผอ.กองคลัง กรรมการ	
๔	นายสิทธิศักดิ์ ศรีจันทิก	ผอ.กองสาธารณสุขฯ กรรมการ	
๕	นางสาวสมปอง จันทะเนตร	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ รักษาการแทน ผอ.กองการศึกษาฯ กรรมการ	
๖	นางสาวพรณวรัท ชาญเจริญ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาการแทนหัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ	
๗	นางสาวปวีณา ชนินนอก	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ผู้ช่วยเลขานุการ	

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ
วันศุกร์ที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ (ชั้น ๒) อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

ผู้มาประชุม

๑. นางปะกองแก้ว ประทุมทิพย์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายสุภชัย เพ็ชรนอก	ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางสาวจันทร์เพ็ญ ยาคำ	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางสาวสมปอง จันทะเนตร	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นางสาวพรรณวรัท ชาญเจริญ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางสาวปวีณา ชนิตนอก	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม

เวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อถึงเวลาประชุมคณะกรรมการฯ มาครบองค์ประชุม ประธานฯ กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นางปะกองแก้วฯ

แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีประจำปี

ประธานฯ

งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ ที่ ๔๓๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ และข้อ ๒๗๐

ที่ประชุม

- รับทราบ -

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

ที่ประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ

/นางปะกองแก้วฯ...

นางปะกองแก้วฯ
ประธานฯ

ตามที่นายภูมิคำสั่งแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ และได้เชิญท่าน มาประชุมในวันนี้ก็ เพื่อร่วมกันพิจารณาการจัดทำแผน ฯขององค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ ดังนั้น ก่อนทำการพิจารณาขอเชิญฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในฐานะกรรมการและเลขานุการ ได้ชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบ

นางสาวพรรณวรีฯ
เลขาฯ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะชีวิต คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนานั้นต้องพัฒนาให้ครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน ซึ่งได้แก่

- ๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๓) ด้านการบริหาร
- ๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

ซึ่งแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

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

โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จะต้องให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ มีการพัฒนา ทั้งองค์กรและต่อเนื่อง จึงได้จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้คณะกรรมการได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ และปรับปรุงแก้ไขในด้านโครงการที่กำหนดไว้ในแผนตามความเหมาะสมกับองค์กร โดยมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา
๑	หลักสูตรนักบริหารงาน อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน/เจ้าหน้าที่ธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน/เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน/เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน/เจ้าหน้าที่พัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน/เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างไฟฟ้า/นายช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน/เจ้าหน้าที่การประปา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน/เจ้าหน้าที่สาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

นางสาวพรรณวรีฯ
เลขาฯ
นางปะกองแก้วฯ
ประธานฯ

ซึ่งคณะกรรมการสามารถพิจารณารายเอียดทั้งหมดของแผนพัฒนาบุคลากรได้ในร่างแผนฯ ที่แนบมาพร้อมกับวาระประชุมได้ค่ะ
เชิญคณะกรรมการทุกท่านพิจารณาร่างแผนที่น่าเสนอที่ประชุมเหมาะสมและครอบคลุมทุกตำแหน่งและหลักสูตรที่เกี่ยวข้องหรือไม่ ขอให้คณะกรรมการทุกท่านคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ด้านการปฏิบัติงานภายใต้ประโยชน์สูงสุดของประชาชนและส่วนราชการเป็นสำคัญ เมื่อทุกท่านได้พิจารณาแล้วมีท่านใดเห็นว่าสมควรปรับปรุงแก้ไขในส่วนใดหรือไม่อย่างไร

ที่ประชุม

- ไม่มี -

นางปะกองแก้วฯ
ประธานฯ

ถ้าไม่มีท่านใดเสนอให้ปรับปรุงหรือแก้ไขเพิ่มเติมอีก ดิฉันในฐานะประธานฯ ขอจะขอมติที่ประชุมว่าเห็นชอบกับร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ หรือไม่ ถ้าเห็นชอบขอให้ท่านยกมือ

ที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

นางปะกองแก้วฯ
นายกฯ

มอบหมายให้ปลัดแจ้งเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการจัดทำแผนฯ นำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป ส่วนการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้คณะกรรมการมีหน้าที่ติดตามอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเสนอผลการติดตามต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการเป็นข้อมูลกำหนดหรือปรับปรุงแก้ไขแผนการพัฒนาให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นในครั้งต่อไป

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

ที่ประชุม

- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา

๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวพรรณวรีฯ ชาญเจริญ)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นางปะกองแก้ว ประทุมทิพย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนฯ