แผนการพัฒนาบุคลากร
(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว
อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ได้จัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร
(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว
อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์
ตุลาคม ๒๕๖๐

๑. นายสงวน เรืองศักดิ์ ตำแหน่ง นายก อบต.เสาเดียว ประธานกรรมการ .....

๒. นางสาวมารศรี เค้าไธสง ตำแหน่ง ปลัด อบต.เสาเดียว กรรมการ .....

๓. นางสาวลดาชาติ แพงแสงไพศาล ตำแหน่ง รองปลัด อบต.เสาเดียว กรรมการ .....

๔. นางสาวดวงใจ ยืนยงชาติ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ .....

๕. นางวิรัตนา ชุนทรภัทร์โภคิน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ .....

๖. นายสมชาติ ช่างคำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ .....

๗. นางกรรณิการ์ สุดตาชาติ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ .....

๘. นายนพรัตน์ ตอลบรัมย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ .....

๙. นางสาววรรภา ธาตุดี ตำแหน่ง บุคลากร กรรมการ .....

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๑

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา ๒๒

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๒๖

บทที่ ๔

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๒๘

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ๓๔

บทที่ ๖

หลักสูตรการพัฒนาและวิธีการพัฒนา ๔๐

บทที่ ๗

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ๕๔

บทที่ ๘

การติดตามและประเมินผล ๕๔

- บทสรุป ๕๗

ภาคผนวก

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
- รายงานบันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

บทที่ ๑
บทนำ

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้

"ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์"

"ในการบริหารราชการแนวใหม่ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลาในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ"

๕. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๖. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ"

๑.๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ เรื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

ข้อ ๒๕๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี

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

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

ข้อ ๒๖๐ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม

ข้อ ๒๖๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ ให้กระทำในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

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

(๓) การเลือกวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้เลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือ หลายวิธีการควบคู่กันไป แล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การงบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา กำลังคนที่รับผิดชอบการฝึกอบรม และกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม

(๔) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๖๔ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๖๕ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบงคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิ่งย้าย หรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบญชาของตน

ข้อ ๒๖๖ การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการ

พัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเอง

ข้อ ๒๖๗ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

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

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

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

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

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

ข้อ ๒๖๘ ขั้นตอนการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(๑) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้อง ได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

(๓) การติดตามและประเมินผล ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด และให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๕ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๒๗๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจนแน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปเสาเดียวอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๗๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๒๗๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตาม ข้อ ๒๗๑ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลด้วย

ข้อ ๒๘๐ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบและกำกับดูแลให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ได้ประกาศใช้บังคับ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียวและจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมืองและพนักงานจ้างด้วย

๑.๔ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรตามแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว

"ชุมชนน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้คู่คุณธรรม วัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม อยู่บนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง"

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐาน ให้ครอบคลุมและทั่วถึง
๒. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. ส่งเสริมอนามัยชุมชน ควบคุมป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๔. ส่งเสริมการประกอบอาชีพ และอบรมอาชีพเสริมให้แก่ประชาชน
๕. สงเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๖. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ฟื้นฟู ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๙. บริหารราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. ประชาชนมีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวก รวดเร็ว มีระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการครอบคลุมและทั่วถึง
๒. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี
๔. ประชาชนมีอาชีพเสริม เพิ่มรายได้
๕. ประชาชนได้รับการดูแลช่วยเหลือ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๖. ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน
๗. ประชาชนมีส่วนร่วมและมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. ประชาชนดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๙. องค์กรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล ชุมชนมีความเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านบ้านเมืองน่าอยู่ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑.๑ พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน และการผังเมือง

๑.๒ รักษาความสงบ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี

๒.๒ ให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ที่ควรได้รับการช่วยเหลือ

๒.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม

๒.๔ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา กีฬา นันทนาการและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๓.๑ พัฒนาปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการขยายโอกาสทางการศึกษาให้เพียงพอ

๓.๒ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของท้องถิ่น

๓.๓ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาศักยภาพของคนและความเข้มแข็งของชุมชนประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของหมู่บ้าน

๔.๒ นำบริการไปสู่ประชาชนในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดั งนี้

๕.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ปรับปรุงประสิทธิภาพในการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

๗.๑ ส่งเสริมการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทางการเมืองการบริหาร ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

๘.๑ พัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

๘.๒ พัฒนาบุคลากร

๘.๓ ปรับปรุงและพัฒนารายได้

๘.๔ ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

บทที่ ๒
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้มีหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นด้านการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเหมาะสมทั้งระยะเวลา บุคลากร งบประมาณ ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๒. เพื่อเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ และประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การไปปฏิบัติงานอื่นที่จำเป็นและเหมาะสม เพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ ๆ นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

๓. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวความคิด ทัศนคติในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการสร้างกระบวนการคิด การบูรณาการในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นและการพัฒนาตนเอง เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น

๔. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรในรอบหนึ่งปีงบประมาณ ซึ่งเป็นหลักสูตรความรู้พื้นฐานสำหรับการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ดำเนินงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างฯ ที่ปรากฏข้อมูลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) จะต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง

๒.๒.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วยดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ของคณะผู้บริหาร

๒. การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล

๔. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง

๕. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมถึงผู้ที่มาติดต่อขอรับบริการ ได้รับการบริการที่ดี สะดวกและรวดเร็ว

๒.๒.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ให้ได้รับการบริการที่ดี และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓
กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากรเพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กรมีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผลอีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียวนั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียวในทุก ๆ ยุทธศาสตร์ โดยมิได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง) นั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ ๒ การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้
- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก
- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม
- พิจารณาให้ความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ
- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่าองค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้นการศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักของ องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียวแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้วมากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธ์ศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔
การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร

๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร

๔.การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

<u>สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร</u>

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ

๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น

๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก

๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ

๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน

๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

<u>สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล</u>

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญจากแบบสอบถาม/สำรวจดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียวจะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่ขาดแคลนจากการไม่สามารถบรรจุคนลงตามกรอบอัตรากำลังและจากการโอน (ย้าย) ออกซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบในเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

วิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
โอกาส (Opportunities)	**ภัยคุกคาม (Threats)**
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

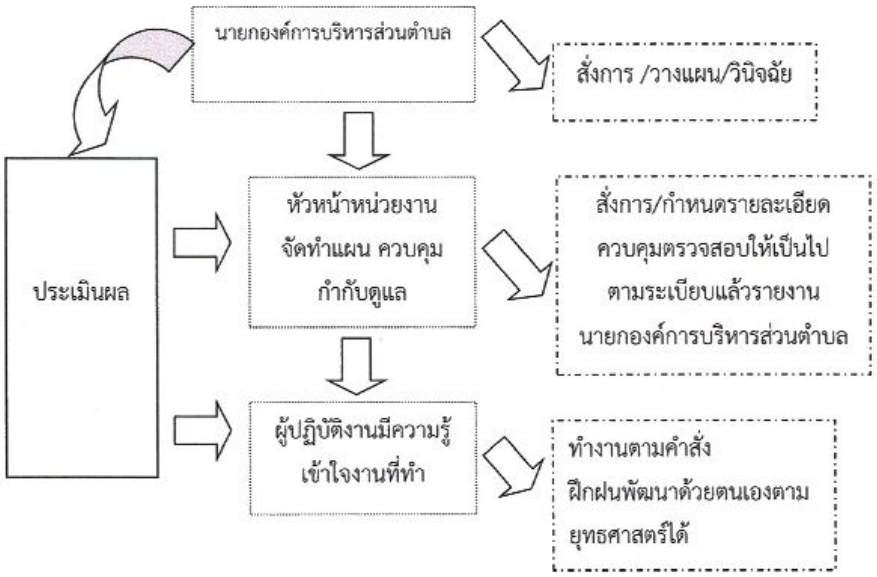
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิง และปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	**ภัยคุกคาม (Threats)**
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะ ทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานมีความละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหน้าที่มากนอกเหนือจากงานในหน้าที่ ๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
โอกาส (Opportunities)	**ภัยคุกคาม(Threats)**
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการบุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียวที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้

๑. ขั้นตอนการดำเนินการ

๑.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้างจึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

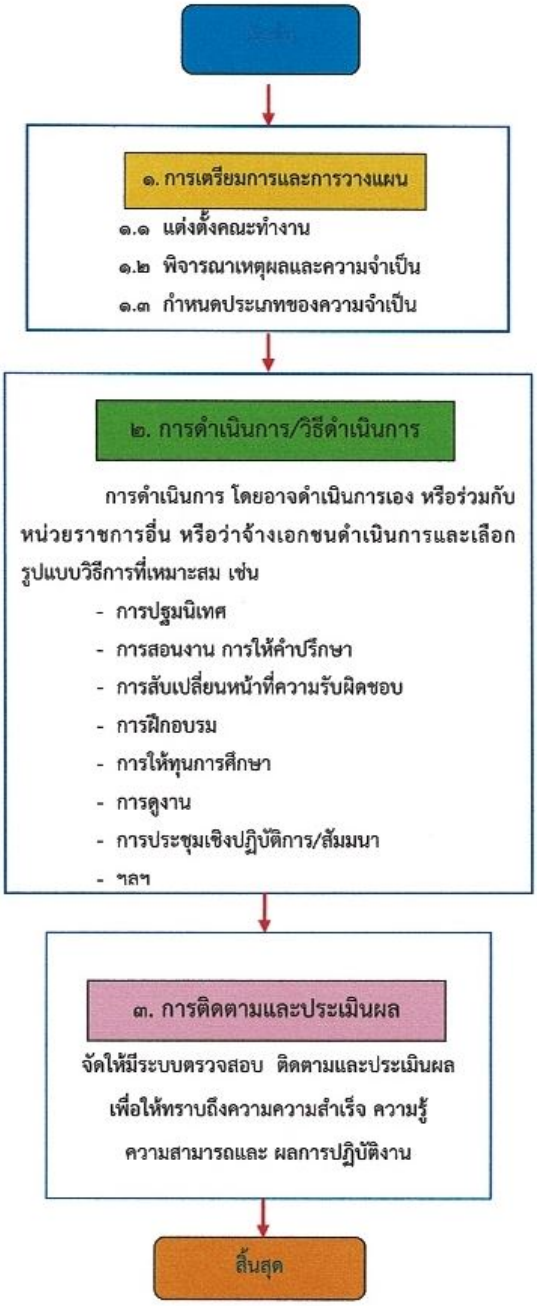
๓. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒. การดำเนินการพัฒนา

๒.๑ การเลือกวิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้วผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนาและเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนาทางวิชาการ เป็นต้น

๒.๒ วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจะทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วม สมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการแทน

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



บทที่ ๕
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

๕.๑ วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว

" บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม
นำสมัย ร่วมใจประสาน"

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว "ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ" การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม. ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระเกิด และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน...ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี...

เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียวจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

นำสมัย (M : Modern)

ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน (U : UMTY)

ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบต.เวียงทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน อย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลการในสังกัดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียวสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียวมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจและหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียวจะต้องดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสรเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียวมีความต่อเนื่องสามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลการโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วย การเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุนการศึกษา
๔. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
๕. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเตอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเตอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
๖. อบต.ให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

อุปสรรค (Threat : T)

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

๕.๓ 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 ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยน้ำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของแต่ละบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

๕.๔ ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)

๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ
๗. มีความรับผิดชอบ
๘. มีความซื่อสัตย์สุจริต
๙. มีวินัย
๑๐. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
๑๑. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
๑๒. มีการควบคุมตนเอง
๑๓. มีดุลพินิจที่ดี
๑๔. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

๕.๕ ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)
๔. มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร
๕. มีความเต็มใจที่จะให้บริการ
๖. มีความเป็นธรรม
๗. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๘. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๙. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

๕.๖ ความต้องการความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

๑. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
๒. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชา
๕. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
๖. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง
๗. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
๘. มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร

๕.๗ ความต้องการความคาดหวังของเพื่อนร่วมงามพึงปรารถนา

๑. มีความร่วมมือ
๒. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
๓. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
๔. ความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน
๕. มีใจที่เปิดกว้าง

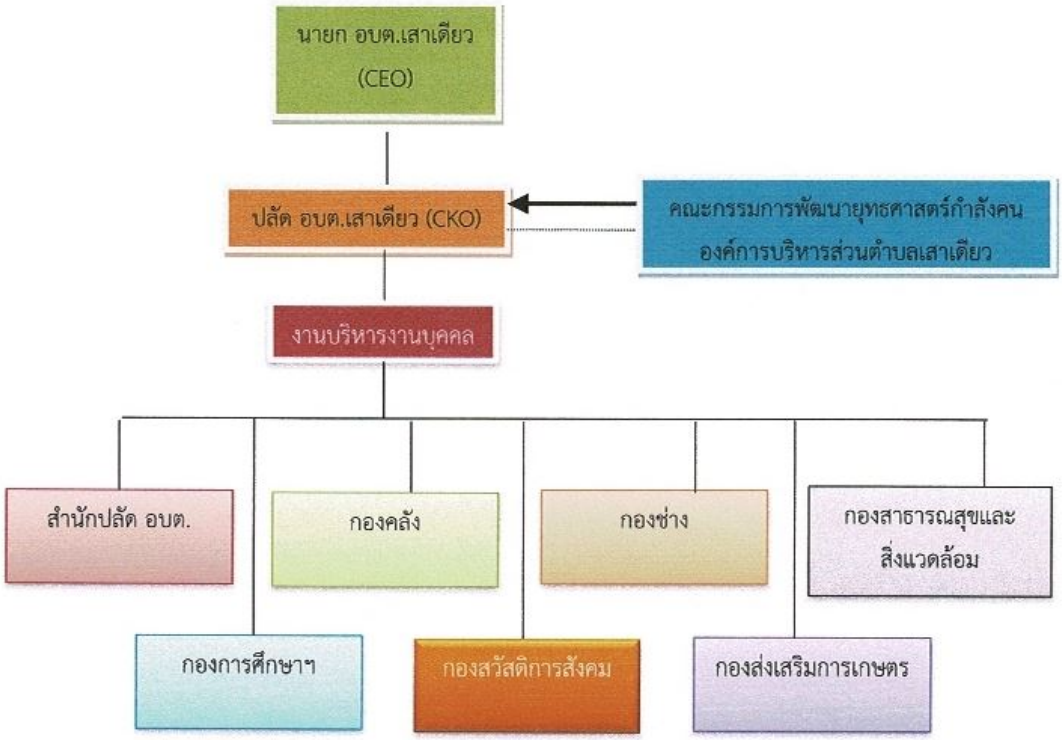
๕.๘ การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

๕.๘.๑ การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการทำงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาเดียว จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่ วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๖.๑



รูปที่ ๖.๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

ความหมาย ——— สายการบังคับบัญชาโดยตรง

..... การประสานงาน

←——— Flow ของการรายงาน

๑) ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว และผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำทุก ๓ เดือน

๒) เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียวดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดผลในทางปฏิบัติจึงต้องดำเนินการต่อไป

๓) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียวที่สองคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงานสร้างความเข้าในแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

๕.๘.๒ การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)
- ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น

๓. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

๔. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๔. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนที่บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

บทที่ ๖
หลักสูตรการพัฒนาและวิธีการพัฒนา

๖.๑ หลักสูตรในการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตร ในหนึ่งปีงบประมาณ ดังนี้

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

สายงานผู้บริหาร ประกอบด้วยหลักสูตร
- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

สายงานผู้ปฏิบัติ ประกอบด้วยหลักสูตร
- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

พนักงานจ้าง ประกอบด้วยหลักสูตร
- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

โดยมีหลักสูตรแต่ละตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรนายกองค์การบริหารส่วนตำบล/รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หลักสูตรเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล/รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. หลักสูตรเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๕. หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๖. หลักสูตรนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล
๗. หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
๘. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
๙. หลักสูตรนักบริหารการศึกษา
๑๐. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๑๑. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๑๒. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
๑๓. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๔. หลักสูตรนักวิชาการเกษตร
๑๕. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน

๑๖. หลักสูตรนิติกร
๑๗. หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข
๑๘. หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้
๑๙. หลักสูตรนักวิชาการคลัง
๒๐. หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน
๒๑. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
๒๒. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ
๒๓. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๒๔. หลักสูตรนักสันทนาการ
๒๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
๒๖. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัย
๒๗. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒๘. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๒๙. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
๓๐. หลักสูตรนายช่างโยธา
๓๑. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ดูแลเด็ก
๓๒. หลักสูตรเกี่ยวกับการเพิ่มความรู้ให้แก่พนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง
๓๓. หลักสูตรเกี่ยวกับการเพิ่มความรู้ให้แก่พนักงานจ้างเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๓๔. การส่งเสริมกาศึกษาระดับปริญญาตรี / ระดับปริญญาโท
๓๕. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน

หมายเหตุ

๑. หลักสูตรต่าง ๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

๖.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว จะดำเนินการเอง เช่น อบรมสัมมนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตลอดจนผู้นำชุมชน การประชุมประจำเดือนผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรมการศึกษาดูงานการให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี/โท เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว จะดำเนินงานร่วมกับส่วน ราชการอื่นและร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม /สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือ เอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ดำเนินการเองและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น เชิญมาเป็น วิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การสอนงาน การให้คำปรึกษา
๓. การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
๔. การฝึกอบรม

๕. การให้ทุนการศึกษา
๖. การศึกษาดูงาน
๗. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
๘. การประชุมสัมมนา

๖.๒.๑ การกำหนดวิธีการพัฒนา

โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

๖.๓ การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ (พ.ศ.)			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี	๑.๑ โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล	✓	✓	✓	๑.๑ ความสำเร็จของการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานส่วนตำบล	การฝึกอบรม / ศึกษาดูงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๑.๒ โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	✓	✓	✓	๑.๒ ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการทดลองงาน			
		๑.๓ โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์หลักของ อบต.เสาเดียว	-	✓	✓	๑.๓ จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา ๓ วันต่อคนต่อปี			
		๑.๔ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่	✓	✓	✓	๑.๔ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๕ โครงการพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร	✓	✓	✓	๑.๕ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๖ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	๑.๖ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ (พ.ศ.)			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ	๑. จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนา หรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก	๑.๑ โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	✓	✓	✓	เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (ดำเนินการเอง) พนักงานส่วนตำบลทุกคนผ่านการอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย (จัดส่งฝึกอบรม) เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (ดำเนินการเอง)	การฝึกอบรม / ศึกษาดูงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. และหน่วยตรวจสอบภายใน	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๑.๒ โครงการส่งเสริมการรักษาวินัยให้แก่พนักงาน	✓	✓	✓				
		๑.๓ โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ และพนักงานจ้าง	✓	✓	✓				

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ (พ.ศ.)			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๓. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว	๑.๑ โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม - กิจกรรม ๕ส - กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ และ - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ Big cleaning day (ดำเนินการเอง)	การเข้าร่วมกิจกรรม	สำนักปลัด อบต. กองการศึกษา	- ทดสอบตามแบบที่กำหนด - ทดสอบปฏิบัติจริงผ่านการดำเนินกิจกรรมแบบมีส่วนรวม

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ (พ.ศ.)			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๔. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม	๑. จำนวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร (Development and Knowledge) ๒. การประชุมส่วนราชการภายในระดับกอง	๑.๑ โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - การประชุมผู้บริหาร - การประชุมส่วนราชการภายในระดับสำนัก/กอง	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม เป็นประจำทุกเดือน (ดำเนินการเอง)	การจัดทำข้อตกลงกับสำนัก กอง ต่าง ๆ ในการจัดประชุมภายใน	สำนักปลัด อบต.	การปฏิบัติจริงผ่านการดำเนินกิจกรรมแบบมีส่วนรวม

รายละเอียดโครงการ / หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๑. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ ปี พ.ศ.			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)			
๑	โครงการกิจกรรม ๕ ส	๑. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจและมีวินัยในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญต่อการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ๒. เพื่อนำกิจกรรม ๕ ส มาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานที่ทำการ อบต.เสาเดียว และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในสังกัด อบต.เสาเดียว ๓. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ ๔. เพื่อนำกิจกรรม ๕ ส มาใช้เป็นพื้นฐานในการดำเนินงานในสำนักงานที่ทำการ อบต.เสาเดียว และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในสังกัด อบต.เสาเดียว	๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ คณะผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานจ้าง จำนวน ๔๐ คน ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	- ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐%	๑. สามารถลดความสิ้นเปลืองของทรัพยากรไม่ว่าเป็นกำลังคน งบ ประมาณ อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องใช้ ตู้เก็บเอกสาร ฯลฯ ๒. สำนักงาน อบต.เสาเดียว และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด อบต.เสาเดียว สะอาดเป็นระเบียบมากขึ้น มีสภาพแวดล้อมที่ดี บุคลากรเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพจิต ที่ดี และมีทัศนคติที่ดีต่องาน ๓. ตรวจสอบสิ่งต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น เน้นคำว่า “หยิบก็ง่าย หายก็รู้ ดูก็งามตา” ๔. มีคุณภาพที่ดีของการบริการประชาชนและการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ๕. มีความภาคภูมิใจในความมีชื่อเสียงของสำนักงาน ซึ่งเป็นผลมาจากความร่วมมือร่วมใจและการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงของเจ้าหน้าที่ทุกคน	งานการเจ้าหน้าที สำนักปลัด อบต.

รายละเอียดโครงการ / หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๑. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ ปี พ.ศ.			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)			
๒	โครงการฝึกอบรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชั่น	๑. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐในรูปแบบองค์กร ๒. เพื่อปลุกจิตสำนึกและสร้างค่านิยมต่อต้านการทุจริตแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐและปฏิบัติการเชิงรุกด้านการป้องกันการทุจริต ๓. เพื่อให้ประชาชนเกิดการยอมรับเชื่อมั่นในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ๔. เพื่อหาแนวทางป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐของสำนักงาน อบต.เสาเดียว	๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และประชาชนทั่วไป จำนวน ๗๖ คน ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๗๕%	๑. ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความตระหนักและร่วมเป็นเครือข่ายภาครัฐต่อต้านการทุจริตในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ๒. ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐเพิ่มมากขึ้น ๓. ข้าราชการ เจ้าหน้าที่รัฐปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเกิดค่านิยมต่อต้านการทุจริตในภาครัฐ ๔. หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้วยความโปร่งใส ปลอดการทุจริต ให้บริการด้วยความเป็นธรรม ๕. ได้ข้อมูลในการจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว	สำนักปลัด อบต.

รายละเอียดโครงการ / หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๑. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓	โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว	๑. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) และการบริการที่ดี (Service Mind) ตลอดจนมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการ ๒. เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นได้เรียนรู้เทคนิค กระบวนการและแนวคิดทางการบริหาร จากประสบการณ์ตรงขององค์กรที่มีการบริหารจัดการภารกิจจนประสบผลสำเร็จ หรือการบริหารองค์กรและกระบวนการตัดสินใจทางการบริหารในสภาวะวิกฤติ (Crisis Management) และสามารถนำแนวคิดมาปรับใช้และต่อยอดจนเกิดทักษะและนวัตกรรมใหม่สำหรับการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลให้การฝึกอบรมเกิดสัมฤทธิ์ผลที่ชัดเจน ฯลฯ	๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๗๐ คน ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น	๒๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๗๕%	๑. ทำให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) และการบริการที่ดี (Service Mind) ตลอดจนมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการ ๒. ทำให้บุคลากรท้องถิ่นได้เรียนรู้เทคนิค กระบวนการและแนวคิดทางการบริหาร จากประสบการณ์ตรงขององค์กรที่มีการบริหารจัดการภารกิจจนประสบผลสำเร็จ หรือการบริหารองค์กรและกระบวน การตัดสินใจทางการบริหารในสภาวะวิกฤติ (Crisis Management) และสามารถนำแนวคิดมาปรับใช้และต่อยอดจนเกิดทักษะและนวัตกรรมใหม่สำหรับการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลให้การฝึกอบรมเกิดสัมฤทธิ์ผลที่ชัดเจน ฯลฯ	สำนักปลัด อบต.

รายละเอียดโครงการ / หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๑. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ ปี พ.ศ.			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)			
๔	โครงการฝึกอบรม คุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและประโยชน์สุขของประชาชน	๑. เพื่อเสริมสร้างข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะและพัฒนาระบบราชการไทยโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ๒. เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐจากส่วนราชการต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์และความสงบเรียบร้อยของสังคม ๓. แก้ไขปัญหาระบบคุณธรรมในราชการในเชิงลึกและให้มีผลในระยะยาวและต่อเนื่อง ๔. สร้างเครือข่ายให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีจิตสำนึกในการกระทำความดี รู้จักการให้ การเสียสละ	๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๗๐ คน ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติราชการ	๒๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๕๐% ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๗๕%	๑. ทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะและพัฒนาระบบราชการไทยโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน๒. ทำให้สร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐจากส่วนราชการต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์และความสงบเรียบร้อยของสังคม ๓. ทำให้แก้ไขปัญหาระบบคุณธรรมในราชการในเชิงลึกและให้มีผลในระยะยาวและต่อเนื่อง ๔. ทำให้สร้างเครือข่ายให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีจิตสำนึกในการกระทำความดี รู้จักการให้ การเสียสละ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

รายละเอียดโครงการ / หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๑. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ ปี พ.ศ.			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)			
๕	โครงการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ แก่บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว และประชาชนทั่วไป	๑. เพื่อให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สามารถปฏิบัติหน้าที่ตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้อย่างถูกต้อง ๒. เพื่อให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และประชาชนทั่วไป มีความรู้ ความเข้าใจใน พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ๓. เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้ส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐได้ให้ความสำคัญในการให้บริการข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานรัฐแก่ประชาชน โดยเฉพาะหลักความโปร่งใสในการทำงาน ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล	๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และประชาชนทั่วไป จำนวน ๗๕ คน ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๗๕%	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ๓. หน่วยงานของรัฐให้ความสำคัญและปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง	สำนักปลัด อบต.

รายละเอียดโครงการ / หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๑. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ ปี พ.ศ.			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)			
๖	โครงการส่งเสริมประเพณีแห่เทียนพรรษา	๑. เพื่อส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามให้อยู่คู่กับคนไทยตลอดไป ๒. เพื่อเป็นการบูรณาการการทำงานเสริมสร้างการมีส่วนร่วมตลอดจนการร่วมแรง ร่วมใจกันของชุมชน ๓. เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามแนวทางศาสนา ๔. เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนในตำบลเสาเดียว	๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มสตรี อสม. โรงเรียนในเขตตำบล กศน. นักเรียนและประชาชนทั่วไป จำนวน ๕๐๐ คน ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรม ได้เป็นอย่างดี	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	- ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๕๐%	๑. เป็นการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรม ตามประเพณีทางศาสนา ๒. ข้าราชการ สมาชิกสภา อบต. ผู้ใหญ่บ้าน ประชาคมหมู่บ้าน ประชาชนทั่วไป ได้ร่วมกันจัดกิจกรรมงานประเพณี ที่เป็นลักษณะการทำงานร่วมกันในระดับตำบล ๓. เป็นแบบอย่างให้หน่วยงานราชการ หรือภาคธุรกิจเอกชนหันมาให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีที่ดีของไทย ๔. เด็กและเยาวชนได้รับรู้และถูกถ่ายทอดประเพณีแห่เทียนพรรษาให้คงอยู่สืบไป	งานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

รายละเอียดโครงการ / หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๑. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ ปี พ.ศ.			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)			
๖	โครงการจัดกิจกรรมเทศกาลสงกรานต์สำหรับ "ผู้สูงอายุ" ประจำปี	๑. เพื่อสืบทอดประเพณีที่ดีงามของไทย ๒. เพื่อส่งเสริมการแสดงความกตัญญูต่อผู้สูงอายุและเห็นความสำคัญของผู้สูงอายุ ๓. เพื่อส่งเสริมความสามัคคีและมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภา อบต. ผู้นำชุมชน พนักงานเจ้าหน้าที่ อบต. ภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในชุมชน ๔. เพื่อให้เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไปได้ขอขมาในสิ่งที่ได้ล่วงเกินไปแล้วจากผู้สูงอายุและขอพรจากผู้สูงอายุ ๕. เพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีกิจกรรมร่วมกันและได้แสดงออกถึงความสามารถสืบต่อไป	๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ ผู้สูงอายุ ผู้นำชุมชน คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และประชาชนทั่วไป จำนวน ๑๕ หมู่บ้าน ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมและแสดงถึงความกตัญญูต่อผู้สูงอายุได้เป็นอย่างดี	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	- ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๕๐%	๑. ประเพณีสงกรานต์ของไทยได้รับการสืบทอด ๒. ผู้ร่วมงานมีการแสดงความกตัญญูต่อผู้สูงอายุ ๓. ผู้สูงอายุ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภา อบต. คณะผู้บริหาร ผู้นำชุมชน พนักงานเจ้าหน้าที่ อบต. ภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในชุมชนเกิดความสามัคคี และมีส่วนร่วมในการจัดงาน ๔. เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไปได้รับพรจากผู้สูงอายุเพื่อเป็นสิริมงคลในชีวิต ๕. ผู้สูงอายุแสดงออกซึ่งความสามารถซึ่งเป็นภูมิปัญญาที่กำลังเลือนหายไป	งานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

รายละเอียดโครงการ / หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๑. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ ปี พ.ศ.			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)			
๗	โครงการแข่งขันกีฬาตำบลเสาเดียวสัมพันธ์	๑. เพื่อเป็นการส่งเสริมการออกกำลังกายให้กับเยาวชน และประชาชนในตำบลเสาเดียว ๒. เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนในตำบลเสาเดียว ๓. เพื่อให้เยาวชนปลอดยาเสพติด ๔. เพื่อส่งเสริมเยาวชน และประชาชนได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ โดยการหันมาเล่นกีฬา	๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ผู้ใหญ่บ้าน ประชาชนทั่วไป จำนวน ๑๕ หมู่บ้าน ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการมีสุขภาพแข็งแรงและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชน และห่างไกลยาเสพติด	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๕๐% ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๗๐ห%	๑. เยาวชน ประชาชนตำบลเสาเดียว ได้ออกกำลังกาย มีสุขภาพแข็งแรง ๒. ผู้นำชุมชน ประชาชนและคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ๓. เยาวชนห่างไกลยาเสพติด เป็นพลเมืองที่ดีของชาติต่อไป	งานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

รายละเอียดโครงการ / หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๑. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ ปี พ.ศ.			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)			
๘	โครงการประชุมวิชาการและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - การประชุมผู้บริหาร - การประชุมส่วนราชการภายในระดับสำนัก/กอง	เพื่อให้คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสารและข้อปฏิบัติราชการ	คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการประชุมร่วมกัน อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	- ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๙๐% - รายงานการประชุมผู้บริหารและส่วนราชการ	อบต.เสาเดียว เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม	สำนักปลัด อบต.

รายละเอียดโครงการ / หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๒. การจัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการที่สถาบันหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ จัดฝึกอบรม

ที่	โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ ปี พ.ศ.			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)		
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล/รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล/รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	-	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	นายก อบต. / รองนายก อบต. มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน อบต.	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๕,๔๐๐ บาท)	-	๑๕,๔๐๐	-	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภา / รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ประธานสภา / รองประธานองค์การบริหารส่วนตำบล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๕,๔๐๐ บาท)	-	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๕,๔๐๐ บาท)	-	๑๕,๔๐๐	-	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๕,๔๐๐ บาท)	-	๖๑,๖๐๐	๖๑,๖๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานท้องถิ่น - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต.	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

รายละเอียดโครงการ / หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๒. การจัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการที่สถาบันหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ จัดฝึกอบรม

ที่	โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ ปี พ.ศ.			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)		
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	หัวหน้าสำนักงานปลัด	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับงานบริหารงานการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ผู้อำนวยการกองคลัง / หัวหน้าฝ่ายการเงิน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับงานบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ผู้อำนวยการกองช่าง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับงานบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับงานแผนและนโยบาย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

รายละเอียดโครงการ / หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๒. การจัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการที่สถาบันหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ จัดฝึกอบรม

ที่	โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ ปี พ.ศ.			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)		
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับงานการเจ้าหน้าที่ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักทรัพยากรบุคคล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับงานการจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักจัดการงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับงานส่งเสริมการเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักวิชาการเกษตร	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักพัฒนาชุมชน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับงานสาธารณสุขชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักวิชาการสาธารณสุข	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

รายละเอียดโครงการ / หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๒. การจัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการที่สถาบัน หน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ จัดฝึกอบรม

ที่	โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ ปี พ.ศ.			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)		
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับงานกฎหมายและคดี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นิติกร	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับงานควบคุมและการตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับงานการคลังของท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักวิชาการคลัง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักวิชาการเงินและบัญชี / เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับงานการพัสดุ - จัดซื้อจัดจ้าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักวิชาการพัสดุ / เจ้าพนักงานพัสดุ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

รายละเอียดโครงการ / หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๒. การจัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการที่สถาบันหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ จัดฝึกอบรม

ที่	โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ ปี พ.ศ.			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)		
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับงานการพัฒนาและจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ / เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักวิชาการศึกษา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับงานกีฬานันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักสันทนาการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒๕	หลักสูตรเกี่ยวกับงานสารบรรณ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เจ้าพนักงานธุรการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๔,๕๐๐ บาท)	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

รายละเอียดโครงการ / หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๒. การจัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการที่สถาบันหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ จัดฝึกอบรม

ที่	โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ ปี พ.ศ.			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)		
๒๖	หลักสูตรเกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๔,๕๐๐ บาท)	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒๗	หลักสูตรเกี่ยวกับงานโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นายช่างโยธา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๔,๕๐๐ บาท)	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒๘	หลักสูตรเกี่ยวกับงานจัดการศึกษาอนุบาลและปฐมวัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - นักบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู / ครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ดูแลเด็ก	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒๙	หลักสูตรเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย ๒ วัน / ๕ วัน	พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ (หลักสูตรละ ๓,๓๐๐ บาท)	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

รายละเอียดโครงการ / หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๒. การจัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการที่สถาบันหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ จัดฝึกอบรม

ที่	โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ ปี พ.ศ.			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)		
๓๐	โครงการอบรมสัมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหารท้องถิ่น	นายก อบต. / ปลัด อบต. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ (ปีละ ๑๒ ครั้ง ครั้งละ ๕๐๐ บาท)	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.
๓๑	โครงการอบรมสัมมนาชี้แจงข้าราชการ/พนักงานจ้าง ผู้ปฏิบัติงานรวบรวมเอกสารการตรวจประเมินประสิทธิภาพของ อบต. (LPA)	ข้าราชการ/พนักงานจ้าง ผู้ปฏิบัติงานรวบรวมเอกสารการตรวจประเมินประสิทธิภาพของ อบต. (LPA) ประจำปี (คนละ ๖๕๐ บาท)	สำนักงานส่งเสริการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.
๓๒	หลักสูตรอื่นๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรมต่าง ๆ	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.

หมายเหตุ : ๑. ข้อมูลประมาณการค่าใช้จ่าย คือ ข้อมูลตามที่ได้สรุปจากการสอบถามความต้องการการฝึกอบรมจากทุกส่วนราชการ และจากหนังสือประชาสัมพันธ์แผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๒. การประมาณการค่าใช้จ่ายบางหลักสูตรใช้ประมาณการโดยการถัวเฉลี่ย เนื่องจากมีความจำเป็นและจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมมาแล้ว

๓. ค่าใช้จ่ายมาจากการตั้งจ่ายงบประมาณตามข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ได้ตั้งจ่ายไว้เพื่อจ่ายเป็นค่าฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การประชุมวิชาการและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามที่ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการอื่นจัดขึ้น

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค. ๖๐	พ.ย. ๖๐	ธ.ค. ๖๐	ม.ค. ๖๑	ก.พ. ๖๑	มี.ค. ๖๑	เม.ย. ๖๑	พ.ค. ๖๑	มิ.ย. ๖๑	ก.ค. ๖๑	ส.ค. ๖๑	ก.ย. ๖๑	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร/พนักงาน	-	←											→	
๒	ประชุม มอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	←											→	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้ารับการอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทุกคน	อบต.	←								→				
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	อบต.	←											→	
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพการให้พนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภา อบต. คณะผู้บริหาร	อบต.			←					→					
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	←											→	
๗	สนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มคุณวุฒิหลักสูตรปริญญาตรี/ปริญญาโท	-	←											→	
๘	อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่ม อปพร. และประชาคมหมู่บ้าน	อบต.	←							→					

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค. ๖๑	พ.ย. ๖๑	ธ.ค. ๖๑	ม.ค. ๖๒	ก.พ. ๖๒	มี.ค. ๖๒	เม.ย. ๖๒	พ.ค. ๖๒	มิ.ย. ๖๒	ก.ค. ๖๒	ส.ค. ๖๒	ก.ย. ๖๒	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร/พนักงาน	-	←											→	
๒	ประชุม มอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	←											→	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้ารับการอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทุกคน	อบต.	←								→				
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	อบต.	←											→	
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพการให้พนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภา อบต. คณะผู้บริหาร	อบต.			←					→					
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	←											→	
๗	สนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มคุณวุฒิหลักสูตรปริญญาตรี/ปริญญาโท	-	←											→	
๘	อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่ม อปพร. และประชาคมหมู่บ้าน	อบต.	←							→					

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓	ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร/พนักงาน	-	←											→	
๒	ประชุม มอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	←											→	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้ารับการอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทุกคน	อบต.	←								→				
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	อบต.	←											→	
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพการให้พนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภา อบต. คณะผู้บริหาร	อบต.			←					→					
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	←											→	
๗	สนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มคุณวุฒิหลักสูตรปริญญาตรี/ปริญญาโท	-	←											→	
๘	อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่ม อปพร. และประชาคมหมู่บ้าน	อบต.	←							→					

บทที่ ๗
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๕๐,๐๐๐ บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการกิจกรรม ๕ ส ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๓) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการฝึกอบรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชั่น ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๔) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและประโยชน์สุขของประชาชน ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๕) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๖) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๗) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๕๐,๐๐๐ บาท

๘) แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท

๙) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๐๐๐ บาท

๑๐) แผนงานการศึกษา งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๐๐๐ บาท

๑๑) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๕,๐๐๐ บาท

๑๒) แผนงานสังคมสงเคราะห์ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๑๓) แผนงานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการจัดกิจกรรม “วันผู้สูงอายุ” ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๑๔) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๐๐๐ บาท

๑๕) แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ งานกีฬาและนันทนาการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์ ตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๐๐๐ บาท

๑๖) แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ งานกีฬาและนันทนาการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการแข่งขันกีฬาตำบลเสาเดียวสัมพันธ์ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๑๗) แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการส่งเสริมประเพณีแห่เทียนพรรษา ตั้งจ่ายไว้ ๘๐,๐๐๐ บาท

๑๘) แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการประเพณีวันลอยกระทง ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๑๙) แผนงานการเกษตร งานส่งเสริมการเกษตร รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

หมายเหตุ : สำหรับประมาณการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ใช้ประมาณการตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

บทที่ ๘
การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์กร

๑. วิธีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องทำรายงานผลการเข้ารับการอบรม เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑ อย่างน้อย ๒ ระยะ คือ ภายหลังการอบรม ๓ เดือน และ ๖ เดือน

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี (LPA) โดยต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของตัวชี้วัดแต่ละด้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียวต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียวให้มีคุณลักษณะตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียวต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก

๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของ องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็ว

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียวกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียวอิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

๒. มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างดีเด่น เป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ

๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม

๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

๓. มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในขั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการตามประกาศระเบียบนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

๒.๓ การกระทำผิดในความประพฤติเกินจารีตประเพณี หรือ

๒.๔ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมาย หรือระเบียบกำหนดอันเป็นเหตุให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียวได้รับความเสื่อมเสีย และ

๒.๕ การประพฤติผิดทางศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับข้อระเบียบ กฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนแนวนโยบาย และยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นจึงต้องทำการยุบ หรือ ปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ภาคผนวก
แนบท้ายแผนการพัฒนาบุคลากร
(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว
อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว (งานบริหารงานบุคคล)
ที่.....บร ๘๖๖๐๑/๒๕๖๐.....**วันที่** ๒๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐
เรื่อง การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว

ตามที่สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ได้ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ไปแล้วเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ทุกส่วนราชการทั้งคณะผู้บริหาร, พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในการส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม / สัมมนาเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม / สัมมนาได้รับทราบปัญหาและเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนมาปรับปรุงการดำเนินงานและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ซึ่งการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร จะต้องมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

บัดนี้ ใกล้สิ้นปีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และได้เริ่มปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ แล้ว จึงเห็นควรดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนดังต่อไปนี้

๑. ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) (รายละเอียดร่างคำสั่งฯ แนบท้ายบันทึกข้อความนี้)

๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เพื่อร่วมพิจารณาจัดทำร่างแผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) (รายละเอียดร่างแผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) แนบท้ายบันทึกข้อความนี้)

๓. ประกาศใช้แผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

๔. แจ้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทราบแผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาต่อไป

(นางสาววรรภา ธาตุดี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด เพื่อพิจารณา

(นางสาวดวงใจ ยืนยงชาติ)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อพิจารณา

(นางสาวลดาชาติ แพงแสงไพศาล)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อทราบ

(นางสาวมารศรี เค้าไธสง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายสงวน เรืองศักดิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว
เรื่อง รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

****

ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ได้ดำเนินการประชุมกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๐ เพื่อให้ความเห็นชอบร่างแผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เพื่อใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นแนวทางในการพัฒนา, ส่งเสริมความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ, มีความรู้และเกิดทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว รวมทั้งคณะผู้บริหาร, สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล, พนักงานจ้าง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียวในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยได้ประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ไปแล้วนั้น

ในการนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ได้ดำเนินการประชุมเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน รายละเอียดปรากฏแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายสงวน เรืองศักดิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว (งานบริหารงานบุคคล)

ที่.....บร ๘๖๖๐๑/๒๕๖๐.....**วันที่** ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

เรียน คณะผู้บริหาร, ส.อบต., พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกท่าน

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ได้ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียวทุกส่วนราชการทั้งคณะผู้บริหาร, พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในการส่งบุคลากรเข้ารับการปฐมนิเทศ, ฝึกอบรม, ศึกษาหรือดูงาน, ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา, สอนงาน หรือการให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสมเพื่อให้ได้รับทราบปัญหาและเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาความรู้ ทัศนคติ และประสบการณ์ที่ได้มาปรับปรุงการดำเนินงานและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ในการประชุมครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ ประกอบกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ได้ลงนามในประกาศใช้แผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) แล้ว จึงเห็นควรประชาสัมพันธ์ให้ทุกส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียวทราบและหน่วยงานอื่น ๆ ทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาต่อไป

(นางสาววรรภา ธาตุดี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด เพื่อพิจารณา

(นางสาวดวงใจ ยืนยงชาติ)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อพิจารณา

(นางสาวลดาชาติ แพงแสงไพศาล)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อพิจารณา

(นางสาวมารศรี เค้าไธสง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายสงวน เรืองศักดิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว
เรื่อง ประกาศใช้แผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

****

ด้วยคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมการบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ให้ได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและเป็นกรอบการดำเนินงานส่งบุคลากรเข้ารับการปฐมนิเทศ, ฝึกอบรม, ศึกษาหรือดูงาน, ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา, สอนงาน หรือการให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสมเพื่อให้ได้รับทราบปัญหาและเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาความรู้ทัศนคติ และประสบการณ์ที่ได้มาปรับปรุงการดำเนินงานและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นั้น

ในการนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ จึงขอประกาศใช้แผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)
(นายสงวน เรืองศักดิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว
ที่ ๓๒๕ / ๒๕๖๐
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
****

เพื่อให้การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว เป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๗๐ และใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมการบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของพนักงานให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเสาเดียว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. นายสงวน เรืองศักดิ์ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ
๒. นางสาวมารศรี เค้าไธสง ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
๓. นางสาวลดาชาติ แพงแสงไพศาล ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
๔. นางสาวดวงใจ ยืนยงชาติ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
๕. นางวิรัตนา ชุนทรภัทร์โภคิน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๖. นายสมชาติ ช่างคำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๗. นางกรรณิการ์ สุดตาชาติ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ
๘. นายนพรัตน์ ดอลบรัมย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ
๙. นางสาววรรภา ธาตุดี ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กรรมการ/เลขานุการ

มีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้เป็นไปตามแนวทางตามประกาศข้างต้น (หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ เรื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๗๐)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)
(นายสงวน เรืองศักดิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว

- รับทราบ

๑. นายสงวน เรืองศักดิ์.....

๒. นางสาวมารศรี เค้าไธสง.....

๓. นางสาวลดาชาติ แพงแสงไพศาล.....

๔. นางสาวดวงใจ ยืนยงชาติ.....

๕. นางวิรัตนา ชุนทรภัทร์โภคิน.....

๖. นายสมชาติ ช่างคำ.....

๗. นางกรรณิการ์ สุดตาชาติ.....

๘. นายนพรัตน์ ตอลบรัมย์.....

๙. นางสาววรรภา ธาตุดี.....

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๐
เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์
****

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสงวน เรืองศักดิ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ		
๒.	นางสาวมารศรี เค้าไธสง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการฯ		
๓.	นางสาวลดาชาติ แพงแสงไพศาล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการฯ		
๔.	นางสาวดวงใจ ยืนยงชาติ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการฯ		
๕.	นางวิรัตนา ชุนทรภัทร์โภคิน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการฯ		
๖.	นายสมชาติ ช่างคำ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการฯ		
๗.	นางกรรณิการ์ สุดตาชาติ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการฯ		
๘.	นายนพรัตน์ ตอลบรัมย์ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการฯ		
๙.	นางสาววรรภา ธาตุดี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการฯ		

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๐
เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

****

ผู้มาประชุม

๑. นายสงวน เรืองศักดิ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวมารศรี เค้าไธสง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางสาวลดาชาติ แพงแสงไพศาล	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นางสาวดวงใจ ยืนยงชาติ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕. นางวิรัตนา ชุนทรภัทร์โภคิน	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายสมชาติ ช่างคำ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. นางกรรณิการ์ สุดตาชาติ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. นายนพรัตน์ ตอลบรัมย์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙. นางสาววรรภา ธาตุดี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี -

ผู้เข้าร่วมประชุม

- ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสงวน เรืองศักดิ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว ประธานในที่ประชุมได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังต่อไปนี้

<u>ระเบียบวาระที่ ๑</u> **เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

-ไม่มี-

<u>ระเบียบวาระที่ ๒</u> **เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว**

-ไม่มี-

<u>ระเบียบวาระที่ ๓</u> **เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

๓.๑ การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

ปลัด อบต. กราบเรียนท่านนายก อบต. และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกท่าน ที่เรียกประชุมในวันนี้เพื่อต้องการจะปรึกษากับคณะกรรมการฯ ทุกท่าน ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) โดยจะต้องจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น และเพื่อเป็นตัวชี้วัดในการขอรับประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ประจำปี ซึ่งในปีที่ผ่าน ๆ มา ทางองค์การบริหารส่วนตำบลของเราไม่ได้มีการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลไว้ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีข้อบกพร่องในด้านงานบริหารบุคคลไม่เป็นไปตามแผน เนื่องจากไม่มีการกำหนดนโยบายด้านนี้ไว้อย่างชัดเจน พนักงาน

ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างทั่วถึงทุกตำแหน่ง ดังนั้น ในปีนี้ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขึ้น เพื่อเป็นกรอบและแนวทางอย่างเป็นรูปธรรม

นายก อบต. - กระผมในฐานะ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว และในฐานะที่เป็นประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กระผมคิดว่าการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นสิ่งที่ดี เพื่อการพัฒนาที่เป็นไปอย่างมีระบบและระเบียบแบบแผน และจะได้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง ที่สำคัญการเข้ารับการอบรมจะต้องให้ตรงกับตำแหน่งสายงานของแต่ละคนที่ดำรงตำแหน่งอยู่ และขอให้พิจารณาการเข้ารับการฝึกอบรมของกรมฯ เป็นอันดับแรก หรือของหน่วยงานราชการที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

ปลัด อบต. - ดิฉันเห็นด้วยกับท่าน นายก อบต. ค่ะ ขอให้คณะกรรมการทุกท่านคำนึงถึงสายงาน และความรู้ที่จะต้องใช้ในสายงานนั้น ๆ ที่สำคัญต้องเป็นหลักสูตรการอบรมของหน่วยงานราชการหรือที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจัดขึ้น

ผู้อำนวยการกองคลัง - เรียนท่าน นายก อบต. ถ้าอย่างนั้นเราก็เลือกเฉพาะหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจัดขึ้น โดยให้ทุกตำแหน่งเข้ารับการฝึกอบรมที่กรมฯ จัดขึ้น เพราะหลักสูตรที่กรมฯ จัดขึ้นก็จะมีทุกตำแหน่งและสายงาน โดยที่เราให้ไปรับการฝึกอบรมตำแหน่งละ ๑ ครั้งต่อปี

ปลัด อบต. - ดิฉันเห็นด้วยค่ะ

หัวหน้าสำนักปลัด - ดิฉันก็เห็นด้วยค่ะ ทุกตำแหน่งจะได้รับสิทธิเท่าเทียมกัน และเป็นการพัฒนาความรู้ในสายงานจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยตรง เป็นเรื่องที่ดี จะได้ไม่มีความรู้ที่ผิด ๆ เพราะว่าเรารับความรู้มาจากกรมฯ โดยตรง แนวทางการปฏิบัติก็จะตรงกับที่กรมฯ ต้องการให้ปฏิบัติและเป็นไปในแนวทางเดียวกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

นายก อบต. - มีใครจะคัดค้าน หรือเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรนอกเหนือจากที่เสนอมาอีกหรือไม่ หากท่านใดมีเชิญครับ

นักทรัพยากรบุคคล - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๐) นั้น จะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) และข้อบัญญัติฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีการพัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่อง จึงร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมกับองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา
๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัด หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา
๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๗.	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๘.	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๙.	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๐.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักประชาสัมพันธ์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ลูกจ้างประจำ) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๗.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๘.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๙.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๐.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างเขียนแบบ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับครู หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๗.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๘.	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๙.	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓๐.	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
๓๑.	การจัดทำแผนพัฒนาส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ปลัด อบต. - ส่วนหากมีการอบรมนอกเหนือจากที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจัดขึ้น หากตรงกับสายงานตำแหน่งใด และสนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม เราก็จะพิจารณากันอีกที ตามหนังสือสั่งการนั้น

นายก อบต. - มีใครจะเสนออะไรอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีเป็นอันว่าการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ก็เป็นไปตามนั้น ขอให้บุคลากรไปดำเนินการจัดทำให้เรียบร้อย และให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) และกระผมขอปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เพียงแค่นี้

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่องอื่น ๆ**
- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา **๑๕.๑๕ น.**

(ลงชื่อ) ผู้จดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาววรรภา ธาตุดี)
นักทรัพยากรบุคคล / กรรมการและเลขานุการฯ

(ลงชื่อ) ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นางสาวมารศรี เค้าไธสง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว
กรรมการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสงวน เรืองศักดิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว
ประธานกรรมการ