



แผนพัฒนาบุคลากร

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย
อำเภอเมืองปราชินบุรี จังหวัดปราชินบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยได้จัดให้มีการประชุมผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์ค่างานและอัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดแนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติราชการ และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานที่จะเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย จะเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติราชการเป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลายได้

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๗
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๑๓
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๕
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๒
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๒๓

ภาคผนวก

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

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

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างมีส่วนร่วมในหมู่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี

ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘-๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่นการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่น

ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย

๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๖. บุคลากรในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

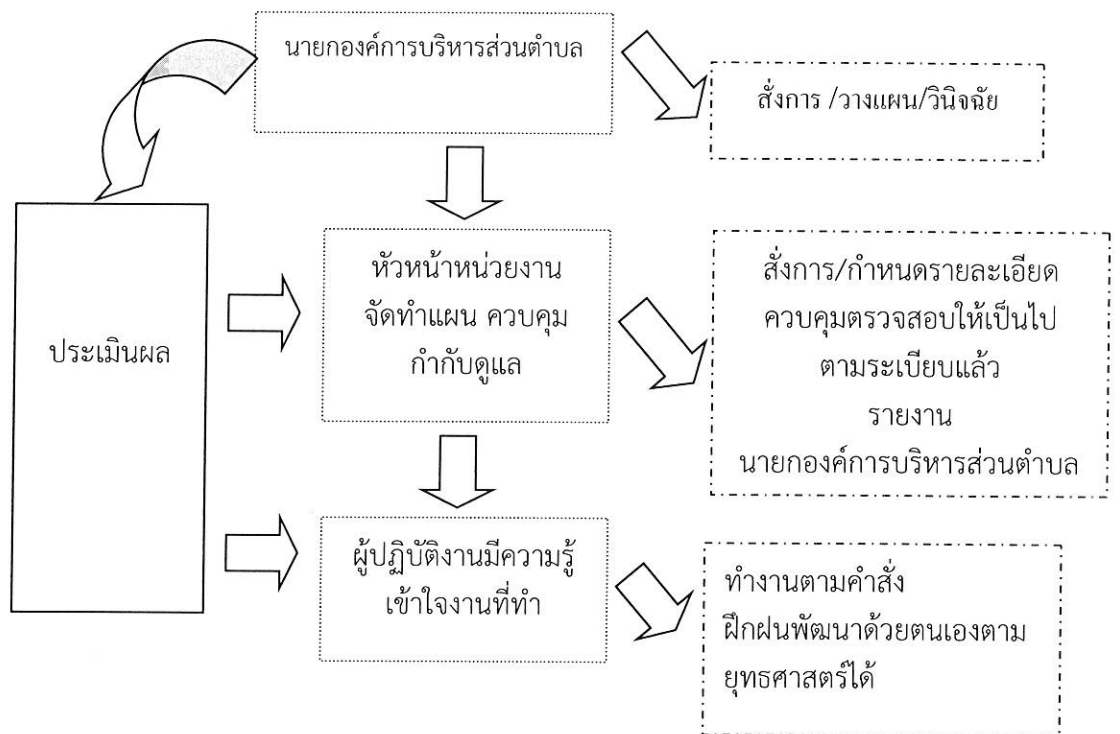
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรีปริญญโทเพิ่มขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

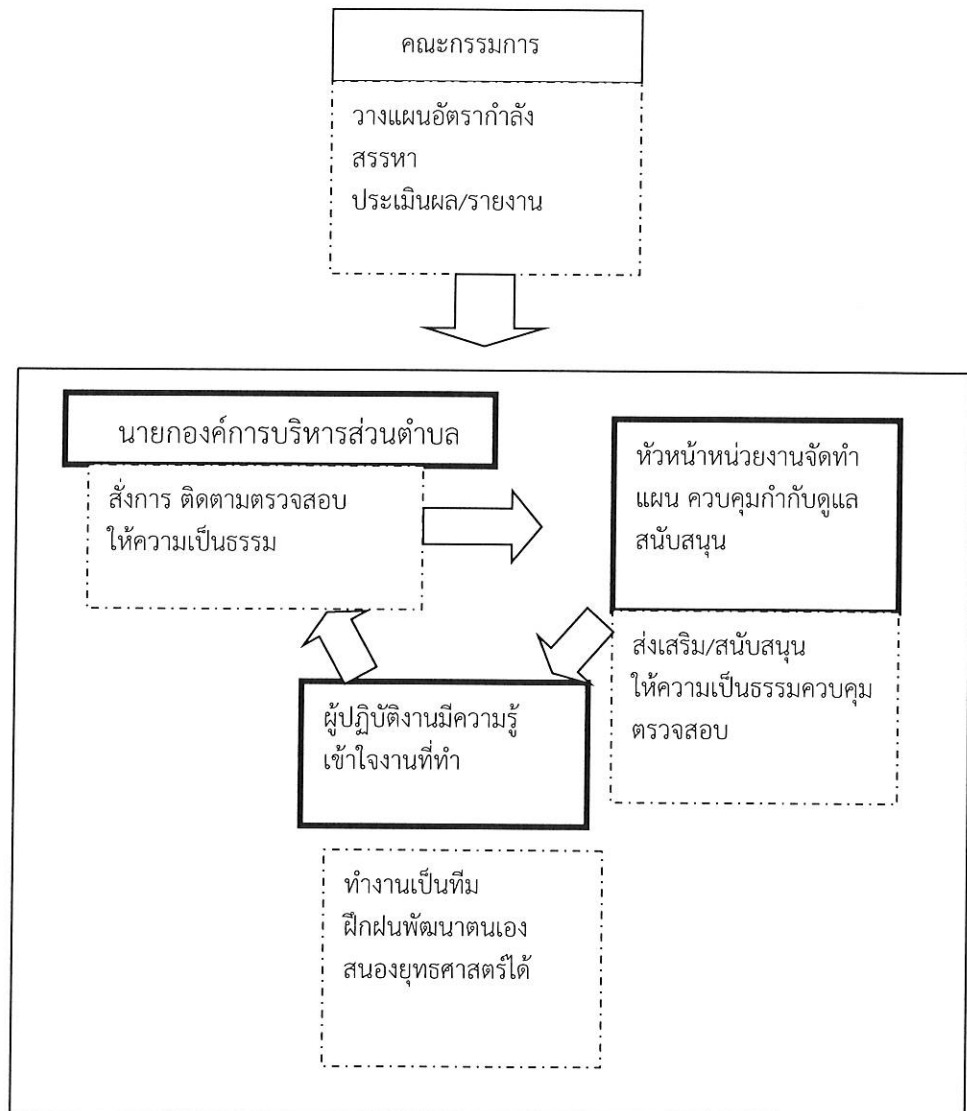
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนา ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลายที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติงานเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด
- นำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย
๒. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
๓. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
๔. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน
๖. เพื่อพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
 ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลายทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

วิสัยทัศน์

“พัฒนาบุคคล มุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตมีคุณธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

๑. จัดให้มีการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับความรู้เฉพาะตำแหน่งและสายงานของตนเอง
๒. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับความรู้ด้านเทคโนโลยี และการสื่อสารเพื่อพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๓. นำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้ภายในองค์กร
๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับความรู้หลากหลายและทันสมัยอยู่เสมอ
๕. จัดให้บุคลากรได้รับความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม พึงดำรงตนอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goals)

๑. มุ่งเน้นให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ และความชำนาญในเรื่องเทคโนโลยี
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีค่านิยมสร้างสรรค์ในเรื่องการบริหารจัดการที่ดี
๔. พัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมและวิถีชุมชน
๕. บริการประชาชนด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ มีความสามัคคีในหมู่คณะ

เป้าหมาย

๑. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย
๒. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย
๓. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมที่สร้างสรรค์

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ และเป็นผู้ให้การเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตอบสนองการบริหารงานแบบบูรณาการ

แนวทางการพัฒนา ๑. ดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อสร้างผู้นำยุคใหม่ที่มีคุณภาพและค่านิยมที่สร้างสรรค์
๒. ดำเนินการพัฒนานักบริหารเฉพาะทางให้มีสมรรถนะสามารถปฏิบัติงานด้านบริหารเฉพาะทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมสร้างสรรค์ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อรองรับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในส่วนราชการและยกระดับคุณภาพของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เป็นผู้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานขององค์ความรู้ ควบคู่กับค่านิยมที่สร้างสรรค์ และปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

แนวทางการพัฒนา ๑. ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยอาศัยโครงการตามรอยพระยุคลบาทเพื่อราชการใสสะอาดและประโยชน์สุขของประชาชน

๒. พัฒนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยอาศัยการฝึกอบรม โดยการพัฒนาหลักสูตรและสนับสนุนให้ส่วนราชการได้ใช้ประโยชน์

๓. พัฒนาการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิธีปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้มีสมรรถนะตามบทบาทและภารกิจของส่วนราชการ รองรับการบริหารงานแบบบูรณาการและนโยบายรัฐบาล

วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างและพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจที่เป็นหน้าที่และความสามารถเพื่อสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา ๑. สร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อสร้างขีดความสามารถของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๒. ดำเนินการฝึกอบรม พัฒนาสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลเฉพาะทางและมีการประเมินติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมให้มีการประเมินบุคลากร เพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา ๑. พัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการและวิธีการประเมินพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๒. พัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประชาสัมพันธ์ กระบวนการประเมินพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาด้านการศึกษา

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น

แนวทางการพัฒนา ๑. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท

๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาด้านเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้รับการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์อันเป็นประมุข

แนวทางการพัฒนา ๑. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรไปใช้สิทธิเลือกตั้ง

๒. พัฒนาความรู้ของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และจำเป็นต้องใช้ เพื่อให้ทราบบทบาทและหน้าที่ของตนเอง

๓. ส่งเสริมความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น

๔. สร้างความโปร่งใส สมานฉันท์ บนพื้นฐานความถูกต้องและยุติธรรม

การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์คลากรไปสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์คลากร เป็นการส่งเสริม สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการเนื่องจากมีกิจกรรมหรือมาตรการเป็นจำนวนมาก เพื่อให้แผนปฏิบัติการไปสู่ความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือเชื่อมโยงกับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังคน

การพัฒนาศูนย์คลากร จำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดังนี้

๑. นำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์คลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลายไปบรรจุในแผนปฏิบัติการของแต่ละส่วนราชการ ภายในการกำกับดูแลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย
๒. จัดตั้งงบประมาณในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย สนับสนุนทุนการศึกษาและฝึกอบรมสัมมนา
๓. ประสานหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องที่จะนำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์คลากรไปใช้บูรณาการร่วมกัน
๔. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลปีละ ๑ ครั้ง

ยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ		
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	การพัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมที่สร้างสรรค์	ร้อยละของนักบริหารงาน(หัวหน้าส่วนราชการ)ที่ได้รับการฝึกอบรม	๘๐	๘๐	๘๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมสร้างสรรค์ขอพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อรองรับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง	ร้อยละของพนักงานตำบล/พนักงานจ้างที่ผ่านการอบรมประจำปี	๘๐	๘๐	๘๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้มีสมรรถนะตามบทบาทและภารกิจของส่วนราชการ รองรับการบริหารงานแบบบูรณาการและนโยบายรัฐบาล	ร้อยละของพนักงานตำบล/พนักงานจ้างที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๘๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	ส่งเสริมให้มีการประเมินบุคลากร เพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของพนักงานตำบล/พนักงานจ้างที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง	๘๐	๘๐	๘๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๕	พัฒนาด้านการศึกษา	ร้อยละของพนักงานตำบล/พนักงานจ้างที่ได้รับการศึกษาต่อและเข้ารับการอบรม ปีละ ๑ หลักสูตร	๘๐	๘๐	๘๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๖	พัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	ร้อยละของพนักงานตำบล/พนักงานจ้างที่เข้าร่วมโครงการ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

วิเคราะห์ภารกิจหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย และมีงานในความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานบริหารทั่วไป
- งานธุรการ สารบรรณ
- งานเลขานุการผู้บริหาร
- งานรัฐพิธี
- งานข้อมูลข่าวสารทั่วไป
- งานกิจการสภา
- งานงบประมาณ
- งานนโยบายและแผน
- งานกฎหมายและคดี
- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียน
- งานสวัสดิการสังคม
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม
- งานอื่น ๆ ที่ไม่มีส่วนราชการได้รับมอบหมายโดยเฉพาะ

๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน เอกสารด้านการเงิน รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ การหักภาษีและการนำส่งเงิน รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินมีงานในความรับผิดชอบดังนี้

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการสำรวจ การออกแบบ การจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ของ อบต. งานบำรุงซ่อมแซม การจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้างให้กับ อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง จัดเก็บและตรวจสอบคุณภาพวัสดุงานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง งานการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์ ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อรองรับความเจริญเติบโตของท้องถิ่นในอนาคต กำหนดรูปแบบ การจัดวางผังเมือง ควบคุม

ตรวจสอบ และดำเนินการเกี่ยวกับการขออนุญาตก่อสร้าง ดัดแปลง ต่อเติมอาคารในพื้นที่ รวมทั้งการยกเลิกใบอนุญาต และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และมีงานในความรับผิดชอบดังนี้

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง
- งานไฟฟ้าถนน

ทั้งนี้ ได้กำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๓๔ อัตรา แยกตามส่วนราชการ ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๑ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล

- หัวหน้าสำนักปลัด ๑ อัตรา
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๑ อัตรา
- นิติกร (ปก./ชก.) ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) ๑ อัตรา
- ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑) ๑

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป ๓ อัตรา
- ภารโรง ๑ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑ อัตรา
- คนงานประจำรถขยะ ๓ อัตรา

๒. กองคลัง จำนวน ๘ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล

- ผู้อำนวยการกองคลัง ๑ อัตรา
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป ๑ อัตรา

๓. กองช่าง

จำนวน ๔ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล

- ผู้อำนวยการกองช่าง ๑ อัตรา
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

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

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

- ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
- ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
- ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร

ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐
- ๑.๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖
- ๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐
- ๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕
- ๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘
- ๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ๒.๕ พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓
- ๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท
๘. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
๙. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
๑๐. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
๑๑. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
๑๒. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๑๒.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
 - ๑๒.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๑๓. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

๔ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

- ๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
- ๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เป็นมืออาชีพ
- ๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
- ๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
- ๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
- ๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
- ๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ
- ๔.๘ พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล โคกไม้ลาย กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย เป็นผู้ดำเนินการ

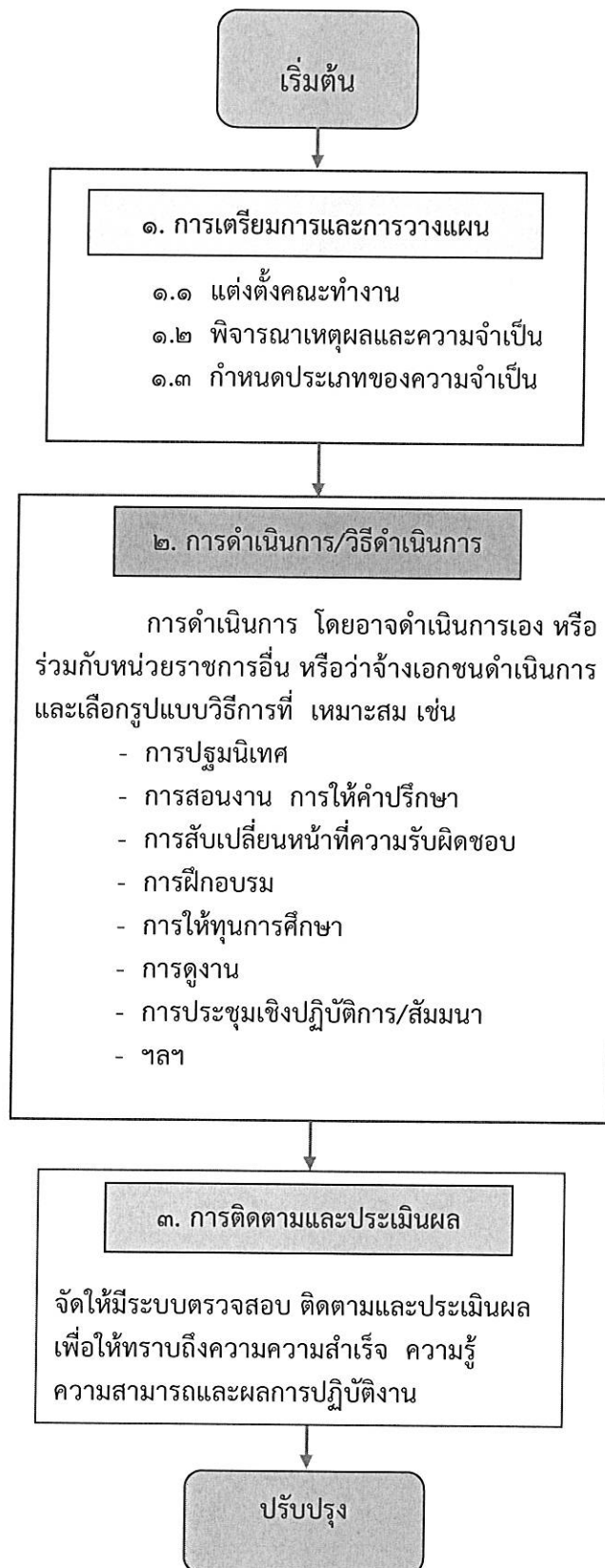
๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



วิธีการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๑) หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			ตำแหน่ง	จำนวน		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปฐมนิเทศพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ อบต.และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่	เท่ากับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่	ปฐมนิเทศ	/	/	/	ตามความเหมาะสม
๒	จัดประชุมถ่ายทอดความรู้ และสร้างองค์ความรู้	เพื่อแลกเปลี่ยนและเผยแพร่องค์ความรู้แก่บุคลากรภายในองค์กร	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง	๑๕ คน ๑ คน ๑๘ คน	ประชุม	/	/	/	อบต.

๒) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			ตำแหน่ง	จำนวน		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนันทนาการงานอบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ให้มีความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัดอบต.	๑ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรนันทนาการงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ให้มีความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	๑ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			ตำแหน่ง	จำนวน		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓	หลักสูตรนักบริหารงานการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ให้มีความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔	หลักสูตรนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ให้มีความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๕	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ให้มีความรู้ และความเข้าใจหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๖	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ให้มีความรู้ และความเข้าใจหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักทรัพยากรบุคคล	๑ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๗	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ให้มีความรู้ และความเข้าใจหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักพัฒนาชุมชน	๑ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๘	หลักสูตรนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ให้มีความรู้ และความเข้าใจหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นิติกร	๑ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ให้มีความรู้ และความเข้าใจหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานธุรการ/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ให้มีความรู้ และความเข้าใจหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			ตำแหน่ง	จำนวน		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๑	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ให้มีความรู้ และความเข้าใจหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ให้มีความรู้ และความเข้าใจหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ให้มีความรู้ และความเข้าใจหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๔	หลักสูตรช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ให้มีความรู้ และความเข้าใจหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นายช่างโยธา	๑ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๕	หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ให้มีความรู้ และความเข้าใจหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษา	๑ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๖	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ให้มีความรู้ และความเข้าใจหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก	๒ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๓) หลักสูตรการบริหาร

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			ตำแหน่ง	จำนวน		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนายก อบต.	เพื่อเพิ่มวิสัยทัศน์การบริหาร	นายก อบต.	๑ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรรองนายก อบต.	เพื่อให้รู้บทบาทหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	รองนายก อบต.	๒ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	หลักสูตรเลขานุการนายก อบต.	เพื่อให้รู้บทบาทหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	เลขานุการนายก อบต.	๑ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔	หลักสูตรประธาน/รองประธานสภา อบต.	เพื่อให้รู้บทบาทหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ประธาน/รองประธานสภา อบต.	๒ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๕	หลักสูตรเลขานุการสภา อบต.	เพื่อให้รู้บทบาทหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	เลขานุการสภา อบต.	๑ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๖	หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.	เพื่อให้รู้บทบาทหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	สมาชิกสภา อบต.	๑๐ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๔) หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			ตำแหน่ง	จำนวน		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	เพื่อให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับความรู้ ทักษะ ทักษะ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	๔๐ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	ตามความเหมาะสม
๒	โครงการศึกษาดูงานในประเทศ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน	ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	๔๕ คน	ฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน	/	/	/	ตามความเหมาะสม
๓	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้ปฏิบัติงาน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๔ คน	ฝึกอบรม/ประชุม	/	/	/	ส่งอบรมร่วมกับจังหวัด/กรมส่งเสริมฯ

๕) หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			ตำแหน่ง	จำนวน		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับความรู้ ทักษะ ทักษะ และคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน	ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	๔๐ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	อบต.

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี
ปรากฏในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	งบประมาณ			แหล่งงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	โครงการปฐมนิเทศพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างที่บรรจุและแต่งตั้งใหม่	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒	จัดประชุมถ่ายทอดความรู้ และสร้างองค์ความรู้	-	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ
๓	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรนักวิเคราะห์วิเคราะห์นโยบายและแผน	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	๓๙,๕๐๐	๓๙,๕๐๐	๓๙,๕๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรนิติกร	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๖	หลักนายช่างโยธาร	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๗	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๘	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	งบประมาณ			แหล่งงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๙	หลักสูตรนายก อบต.	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๐	หลักสูตรรองนายก อบต.	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๑	หลักสูตรเลขานุการนายก อบต.	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๒	หลักสูตรประธาน/รองประธานสภา อบต.	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๓	หลักสูตรเลขานุการสภา อบต.	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๔	หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๕	โครงการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๖	โครงการศึกษาดูงานในประเทศเพื่อพัฒนา ศักยภาพ ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๗	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้ปฏิบัติงาน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๘	หลักสูตรคุณธรรม จิยธรรม	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

๑. กำหนดให้ผู้เข้าระบบการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วัน ทำการนับแต่วันที่กลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับ ความต้องการต่อไป

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โคกไม้ลาย ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย ทราบ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเลย ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับ นโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ภาคผนวก

