

# แผนพัฒนาบุคลากร

ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

อำเภอเก冈ทรัพย์ จังหวัดมหาสารคาม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

---

## คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ) โดยได้จัดให้มี การประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะกรรมการบริหารส่วนตำบลศรีสุข หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ( พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ) ไว้ ณ ที่นี่

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

## สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๖
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๑๑
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๓
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๗
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๒๕

---

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

\*\*\*\*\*

### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

#### ๑.๑ ภารกิจการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหาร จัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บุริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหา รูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบ บริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

#### ๑.๒ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัคณ์และปรับเปลี่ยนทัคณคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการให้เกิดผลลัพธ์ดีที่สุด”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การ ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มี ผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัคณคติ เดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่ติดจนต่อเนื่อง ถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่าง ถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัคณ์และปรับเปลี่ยนทัคณคติของ ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการ นำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

### ๑.๓ ประกาศ ก.อ.บ.ต.จังหวัดมหาสารคาม

ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ในหมวดที่ ๑๖ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๒๖๙ - ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรบริหารส่วนตำบลศรีสุข และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลศรีสุข

### ๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะอาดกระ畏เรื่องทันต่อเหตุการณ์</li> <li>๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ</li> <li>๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้กับส่วนย่อยๆ เช่น อ</li> <li>๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน</li> <li>๕. มีการพัฒนาศักยภาพและความรู้เพิ่มเติม</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การปฏิบัติงานภายใต้ส่วนราชการและระหว่างภาค ส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อกันบุกเบิกกัน</li> <li>๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</li> <li>๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย</li> <li>๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้เข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน</li> <li>๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li> </ol>

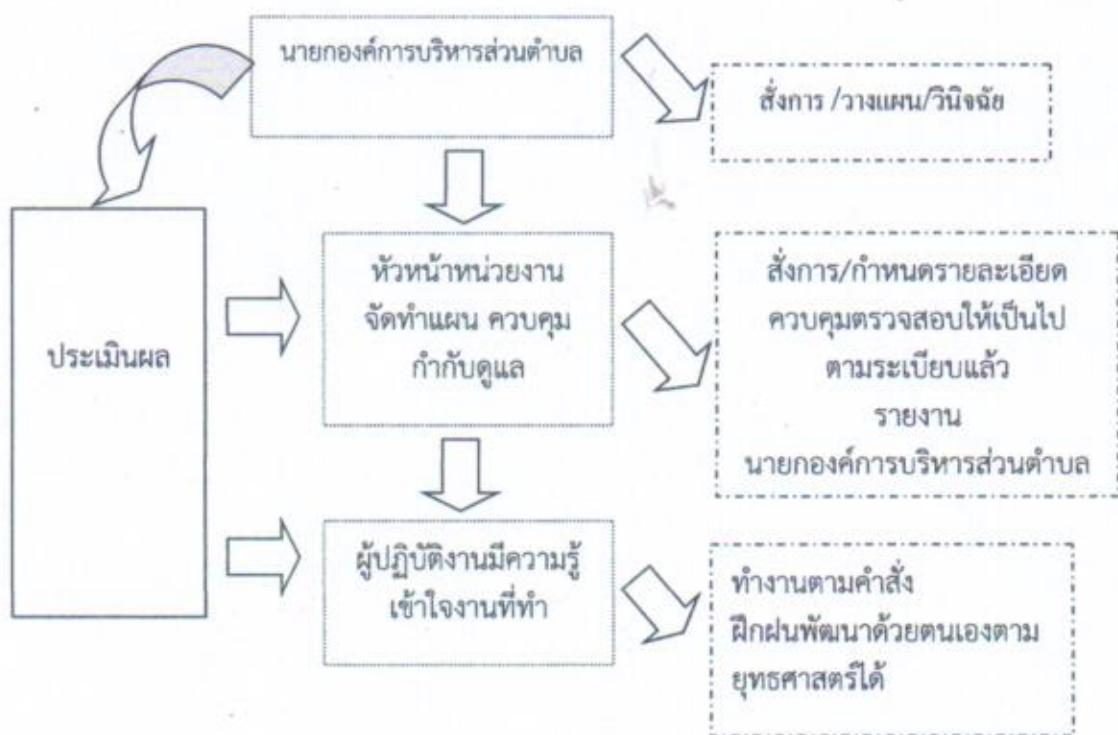
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมู่บ้าน</li> <li>๓. บุคลากรมีอิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรีปริญญาโท เพิ่มขึ้น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ระเบียบกฎหมายไม่อื้อต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตของประชาชน</li> <li>๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> <li>๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหา เศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</li> </ol>

### การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

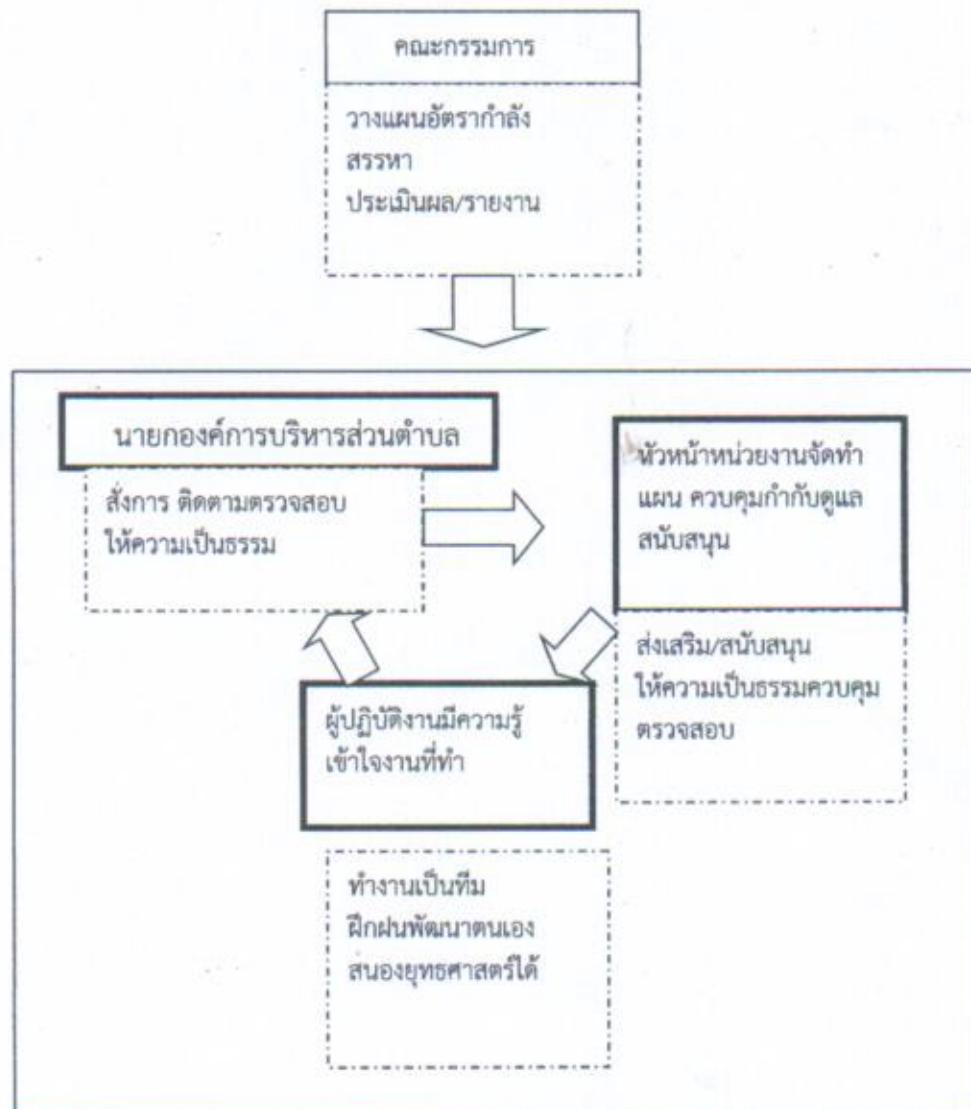
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. อุปนิสัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว</li> <li>๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี</li> <li>๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการ ทำงานสามารถสอนองตอบนโยบายได้ดี</li> <li>๖. มีระบบบริหารงานบุคคล</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑.ขาดความกระตือรือร้น</li> <li>๒.มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</li> <li>๓.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</li> <li>๔.พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมี บุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นิติกร สาธารณสุข</li> <li>๕.วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณสุ ข ประเภทไม่มี/ไม่พอ</li> <li>๖.สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิง และปฏิบัติไม่ครบถ้วน</li> </ol>
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน</li> <li>๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สารสนเทศ</li> <li>๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย</li> <li>๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรัคพวงจากความสัมพันธ์ แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพื้นเมือง</li> <li>๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางสายงานความรู้ที่มี จำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะ ทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์กรบริหารส่วน ตำบล</li> <li>๓.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>

## การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

### โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



### วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข จะมีความก้าวหน้า มั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอธิยาศัยเต็มใจให้บริการ ประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

## ส่วนที่ ๒

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

---

#### ๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาคนของให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
  ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
  ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
  ๓. ด้านการบริหาร
  ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
  ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

#### ๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

##### ๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ประกอบด้วย

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

##### ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจกรรมบ้านเมืองที่ดี

วัดดูประสิทธิภาพเป้าหมาย ที่ต้องให้พัฒนาส่วนต้นทุก ชนิดตามได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระบบเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
การพัฒนาด้านบุคลากร ๑.ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพื่อรองรับ ผู้สอนจะทำให้เกิดการผลิตเป็นคนรุ่นปัจจุบัน และทักษะที่ต้องมีประยุกต์ของการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาศักยภาพในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒.ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่อ อย่างเพิ่มเติม โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน ตลอดเวลา	การพัฒนาด้านบุคลากร ๑.ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพื่อรองรับ ผู้สอนจะทำให้เกิดการผลิตเป็นคนรุ่นปัจจุบัน และทักษะที่ต้องมีประยุกต์ของการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาศักยภาพในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒.ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่อ อย่างเพิ่มเติม โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน ตลอดเวลา	ดำเนินการอย่างร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปัจจุบันยังไม่มี - ใช้จัดอบรม - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ ๒.ให้ทุนการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสมัยงาน ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ ฉบับฯเรื่อง สถาบันฯ	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย อื่นที่พนักงานส่วนตำบลทุก หมู่ที่ดำเนินการได้รับการ สนับสนุนภายในระยะเวลา ๓ ปี	แผนงาน/โครงการ การพัฒนาด้านจังหวัด ๑.ส่งเสริมจังหวัดให้เป็นงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบใน การปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒.การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๓.การตรวจสอบและประเมินผลภาระหน้าที่ง่ายยาก และมาตรฐานจริยธรรม ๔.มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นในการ ปกครองระบบประชาธิรัฐเป็นไปอย่างยั่งยืน ตามมาตรฐานสากล	วิธีการ ดำเนินการเพื่อร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้	ระบบเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	งบประมาณ ตามข้อบัญญัติ ฉบับฯเรื่อง	หมายเหตุ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงานโครงการ	วิธีการ	ระบบเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาอย่างเข้มข้นตามมาตรฐานในระดับชาติ	<b>การพัฒนาต้านภัย</b> ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ชุดอุปกรณ์ให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำความพิเศษมาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ต.	ดำเนินการของหัวขอร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ประชุมนัด - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / ศัลยกรรม - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ๒๕๖๒	ตามข้อบัญญัติ อบต.ศรีสุข	

## มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่เด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ที่ไว้ไป ดังนี้

๑.๑ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานราชการ

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. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำการใดที่กระทบต่อความดีด้วยตนเอง รายแรงได้ในขั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล และนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำการใดที่กระทบต่อความดีด้วยตนเอง ที่มีผลต่อสังคม คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรียามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์กรบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

## ส่วนที่ ๓

### หลักสูตรการพัฒนา

\*\*\*\*\*

#### ๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลครึ่งสุข กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

##### ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๑.๑ วัชธรรมนุญแห่งราชการอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

๑.๒ พระราชบัญญัติสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (๕) พ.ศ. ๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๔ พระราชบัญญัติระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางการทางการปกครอง 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. ๒๕๗๕

๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘

๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๑๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.๕ พระราชบัญญัติชุดดินและภมดิน พ.ศ. ๒๕๓๗

๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

##### ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี

๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

- ๔. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
- ๕. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
- ๖. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
- ๗. มุขย์สัมพันธ์ในองค์กร
- ๘. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
  - ๘.๑ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
  - ๘.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- ๙. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

#### ๔ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

- ๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
- ๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
- ๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
- ๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
- ๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
- ๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
- ๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ
- ๔.๘ พัฒนาระบบทอบเทาและแรงจูงใจ

## ส่วนที่ ๔

### วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

\*\*\*\*\*

#### วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล ศรีสุข กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

##### ๑. วิธีการดำเนินการ

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

##### ๒. แนวทางการดำเนินการ

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

###### ๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เป็นผู้ดำเนินการ

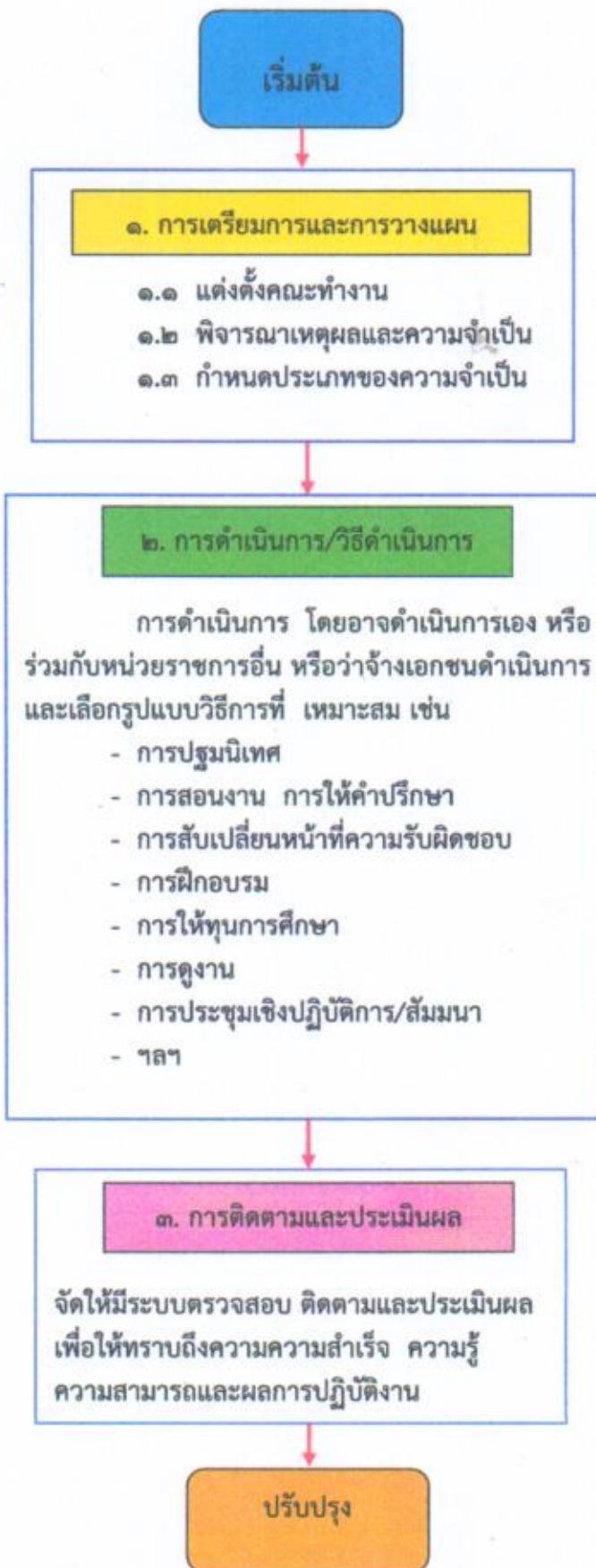
##### ๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- ๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
- ๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
- ๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

##### ๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะ เอกพักษ์ของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

## แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



## วิธีการพัฒนา

### แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ที่	โครงการ/กลยุทธ์การพัฒนา	วัสดุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			สังคมและการพัฒนา/พื้นที่		
				ปีงบประมาณ (จำนวนคน)	ปีงบประมาณ (จำนวนคน)	ดำเนินการอื่น	อบรม.	ดำเนินการอื่น	ฝ่ายงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต.หรือ หลักสูตรรู้เพื่อยกระดับ	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. ให้มีพัฒนามากขึ้น ความรู้ และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานมาถึงชั้น	ปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ คน/ปี	๑	๑	/	-	-	/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัด หรือหลักสูตรรู้เพื่อยกระดับ	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าสำนักปลัด หรือหัวหน้าสำนักงานที่ปรึกษา ความรู้ และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานในหน้าที่ที่ปรับผังชุมชนก่อร่อง	หัวหน้าสำนวน แต่ละคนได้รับการฝึกอบรม ๑ คน/ปี	๑	๑	/	-	-	/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วน การศึกษาหรือหลักสูตรรู้เพื่อยกระดับ	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีพัฒนามากขึ้น ความรู้ และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานในหน้าที่ที่ปรับผังชุมชนก่อร่อง	หัวหน้าสำนวน แต่ละคนได้รับการฝึกอบรม ๑ คน/ปี	๑	๑	/	-	-	/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ ผอ.กองช่าง หรือหลักสูตรรู้เพื่อยกระดับ	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีพัฒนาศักยภาพ ความรู้ และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานในหน้าที่ที่ปรับผังชุมชนก่อร่อง	หัวหน้าสำนวน แต่ละคนได้รับการฝึกอบรม ๑ คน/ปี	๑	๑	/	-	-	/

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา	วัสดุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรมพัฒนา		
				ปี พ.ศ.๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี พ.ศ.๒๕๖๙ (จำนวนคน)	ปี พ.ศ.๒๕๖๐ (จำนวนคน)	อปท. ดำเนินการ เมษฯ	สำนักอบรมกัน หน่วยงานอื่น	
๕	หลักสูตรเรียนรู้และการพัฒนาที่พิเคราะห์ นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของพัฒนา ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมา已久เช่น	หัวหน้าส่วน คณะกรรมการ ฝึกอบรม ๑ คน/ปี						/
๖	หลักสูตรเรียนรู้และการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของพัฒนา ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมา已久เช่น	หัวหน้าส่วน คณะกรรมการ ฝึกอบรม ๑ คน/ปี						/
๗	หลักสูตรเรียนรู้และการพัฒนาที่ บริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพัฒนาและตรวจสอบต่อ คณะกรรมการบริหารงานที่ต้องชี้แจง เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพัฒนาและตรวจสอบต่อ คณะกรรมการบริหารงานที่ต้องชี้แจง	หนังงานส่วนท่าน้ำดก ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ คน/ปี						/
๘	หลักสูตรเรียนรู้และการพัฒนาที่ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพัฒนาและตรวจสอบต่อ คณะกรรมการบริหารงานที่ต้องชี้แจง	หนังงานส่วนท่าน้ำดก ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ คน/ปี						/

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรมการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปัจจุบันที่พัฒนา			ตัวชี้วัดการฝึกอบรม/พัฒนา		
				ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	อัตรา, ดำเนินการ เบอร์	ผู้ฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๙๙	หลักสูตรเกี่ยวกับภารกิจความยุ่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานและตรวจสอบ แต่ละตำแหน่งให้สามารถรับผิดชอบได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนงานตามปกติ ได้รับการ ฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	-	/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานและตรวจสอบ แต่ละตำแหน่งให้สามารถรับผิดชอบได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนงานตามปกติ ได้รับการ ฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	-	/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานและตรวจสอบ แต่ละตำแหน่งให้สามารถรับผิดชอบได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนงานตามปกติ ได้รับการ ฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	-	/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้า พนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานและตรวจสอบ แต่ละตำแหน่งให้สามารถรับผิดชอบได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนงานตามปกติ ได้รับการ ฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	-	/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้า พนักงานอุปถัมภ์เบ็ดเสร็จสุดยอด เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานและตรวจสอบ แต่ละตำแหน่งให้สามารถรับผิดชอบได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนงานตามปกติ ได้รับการ ฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	-	/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเบ็ดเสร็จฯ/นายช่าง โยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานและตรวจสอบ แต่ละตำแหน่งให้สามารถรับผิดชอบได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนงานตามปกติ ได้รับการ ฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	-	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		
				ปี พ.ศ.๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี พ.ศ.๒๕๖๙ (จำนวนคน)	ปี พ.ศ.๒๕๖๐ (จำนวนคน)	บค. ดำเนินการ เบรด	บค. ดำเนินการ เบรด	สังผูกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๙๕	หลักสูตรเรียนภาษาไทยและศิลปะเชิงอนุรักษ์เชิงอนุรักษ์	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติตามของพนักงานแต่ละระดับ แม้จะสำหรับผู้สอนมาเป็นครั้งแรก ยังชั้น	พนักงานส่วนตัวบล. ได้รับการ ฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	/
๑๙๖	หลักสูตรเรียนภาษาไทยและศิลปะเชิงอนุรักษ์ ที่ร่วมกับศิลปินที่มีความสามารถ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติตามของพนักงานแต่ละระดับ แม้จะสำหรับผู้สอนมาเป็นครั้งแรก ยังชั้น	พนักงานส่วนตัวบล. ได้รับการ ฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	/
๑๙๗	หลักสูตรเรียนภาษาไทยและศิลปะเชิงอนุรักษ์ ตามหนังเรื่องหลักสูตรอินเทียร์ชูล	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติตามของพนักงานแต่ละระดับ แม้จะสำหรับผู้สอนมาเป็นครั้งแรก ยังชั้น	พนักงานส่วนตัวบล. ได้รับการ ฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	/
๑๙๘	การสร้างเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ ระดับปริญญาตรี	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรห้องปฏิบัติให้มีศักยภาพยังดีขึ้นและ สามารถนำไปใช้ความรู้ความสามารถกลับไป พัฒนาห้องเรียน	คัดเลือกผู้มีความสามารถเป็นห้องรับ ทุนการศึกษา	๑	๑	๑	/	/	/
๑๙๙	การสร้างเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ ระดับปริญญาโท	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรห้องปฏิบัติให้มีศักยภาพยังดีขึ้นและ สามารถนำไปใช้ความรู้ความสามารถกลับไป พัฒนาห้องเรียน	คัดเลือกผู้มีความสามารถเป็นห้องรับ ทุนการศึกษา	๑	๑	๑	/	/	/
๒๐๐	การสร้างเสริมสนับสนุนการจัดการ บริษัทฯ	เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและคุณสมบัติ เชิงบูรณาภรณ์ของพนักงานส่วนตัวบล. พนักงานเจ้า	พนักงานส่วนตัวบล. และพนักงานเจ้า ได้รับการฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัสดุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา		ตัวชี้วัดการพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	อปท. ดำเนินการ เบรด	สังฆกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๒๑	การพัฒนาระบบ IT ให้แก่ ประชาสัมพันธ์	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปรับตัวงานของพนักงานและระบบ ด้วยเทคโนโลยีให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	ติดต่อ Internet ให้ถูกส่วนราชการ ด้วย Internet ให้ถูกส่วนราชการ	๕๕๗	๕๕๗	๕๕๗	/
๒๒	การทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบลเพื่อการทำงานเพื่อน ประชาสัมพันธ์	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ดีใน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง ประสม洽กับมาตรฐานที่ต้องการ	พัฒนาส่วนตำบล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕๕๗	๕๕๗	๕๕๗	/

ପ୍ରକାଶକ ପତ୍ର ମାତ୍ରାନ୍ତିରି ପାଇଁ ପରିଚୟ

ຮູບພາບຂອງລາຍການທີ່ມີຄວາມສຳເນົາ

ପ୍ରକାଶନ କମିଶନ ଓ ପ୍ରକାଶକ ମହାନ୍ତିର

## ส่วนที่ ๕

### งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

\*\*\*\*\*

#### งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการองช่างหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบาย และแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเกษตรหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บ/เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)		ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๑ – ๒๕๖๓		
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐		ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับครุภัณฑ์และเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐		ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐		ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐		ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๙	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	๑๐๐,๐๐๐		ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๐	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	๑๕๐,๐๐๐		ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๑	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	-		-
๒๒	พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	๓๕,๐๐๐		ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๓	จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	-		-
รวม		๙๐๕,๐๐๐		

หมายเหตุ การเข้ารับการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับงบประมาณรายจ่ายประจำปีและความสำคัญของแต่ละสายงานที่จะจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม

## ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล

\*\*\*\*\*

### ๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลศรีสุข ประกอบด้วย

- |                                     |               |
|-------------------------------------|---------------|
| ๑. นายกองค์กรบริหารส่วนตำบล         | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล         | กรรมการ       |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง               | กรรมการ       |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง               | กรรมการ       |
| ๕. ผู้อำนวยการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ       |
| ๖. หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ             | กรรมการ       |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ          | กรรมการ       |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล                 | เลขานุการ     |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของขององค์กรบริหารส่วนตำบลศรีสุข กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลศรีสุขทราบ

### บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลศรีสุข สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ตลอดจนแนวโน้มนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอนอาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และการกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ห้องถินให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

\*\*\*\*\*