

**แผนการพัฒนาบุคลากร**

**ของ**

**องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง**

**อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ**

**พ.ศ. 2564 -2566**

**คำนำ**

 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์บริหารส่วนตำบลตะโกทอง เพื่อจัดให้บุคากรได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและการมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ นำมาซึ่งการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

 องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารราชการแนวใหม่

**องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง**

 **2 ตุลาคม 2563**

**สารบัญ**

**เรื่อง หน้า**

ส่วนที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากร

ส่วนที่ 2 หลักการและเพตุผล

ส่วนที่ 3 วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

ส่วนที่ 4 หลักสูตรการพัฒนา

ส่วนที่ 5 วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

ส่วนที่ 6 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ส่วนที่ 7 การติดตามและประเมินผล

**ส่วนที่ 1**

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง**

 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

**วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่**

“ปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือศรัทธา ของประชาชน”

 **ทันสมัย (M : Modern)**

**:** ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดสดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

**ร่วมใจประสาน (U : UMTY)**

**:** ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

**บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE - MIND)**

**:** การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 ม.3/1 การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารเกิด และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน...ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

**เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)**

 **:** ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทองจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

**/พันธกิจ...**

**-2-**

**พันธกิจ**

* สร้างระบบการพัฒนากำลังคนจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
* ส่งเสริมการงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
* ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบต.ตะโกทอง ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
* เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
* ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

**เป้าหมายเชิงกลยุทธ์**

* บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
* ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทองมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจ การพัฒนาบุคลากรของ อบต.ตะโกทอง ได้อย่างประสิทธิภาพ
* วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
* กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด อบต.ตะโกทอง มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis**

**จุดแข็ง (Sternths : S)**

1. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม
2. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
3. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในจังหวัดชัยภูมิ
4. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญในการพัฒนาคม โดยการหาแนวทางให้พนักงานส่วนท้องถิ่นได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง
5. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
6. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเตอร์เน็ตภายในสำนักงาน

/จุดอ่อน...

-3-

**จุดอ่อน (Weaknesses : W)**

1. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
2. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
3. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

**โอกาส (Opportunities : O)**

1. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
2. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเตอร์เน็ต เป็นต้น
3. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
5. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลกร เช่น อบรมร่วมกัน

**อุปสรรค (Threat : T)**

1. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
2. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
3. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
4. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
5. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน

**ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร**

1. ก่อให้เกิดความสามัคคี (Cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
2. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
3. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
4. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
5. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

/ความต้องการ...

-3-

**ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานเทศบาลในการพัฒนาบุคลากร**

1. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
3. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
4. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
5. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
6. พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

**ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร**

1. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการชองประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
2. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
3. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง**

 **ยุทธศาสตร์ที่ 1** ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

* 1. แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
	2. แผนงานจัดการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่างๆในสังกัด อบต.ตะโกทอง
	3. แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
	4. แผนงานพัฒนาการศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.ตะโกทอง
	5. แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ

/ยุทธศาตร์ที่ 2...

-4-

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

 2.1 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

 2.2 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งเรียนรู้ (Learning Organization)

* 1. แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน
	2. แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ อบต.

/ยุทธศาสตร์ที่ 1...

-5-

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **แผนงาน/โครงการ** | **ตัวชี้วัด****ผลการดำเนินงาน** | **รายละเอียดโครงการ** |
| **1.1 แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร** |
| \*การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.ตะโกทอง \*การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง | \* จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.ตะโกทอง\*จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการ ข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง | \*จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต.ตะโกทอง\*จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆเป็นประจำทุกเดือน เดือนละ 1 ครั้ง รวม 12 ครั้ง/ปี |
| **1.2 แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่างๆในสังกัดอบต.ตะโกทอง** |
| \*การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด\*การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร | \*หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด อบต.ตะโกทอง จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดปีงบประมาณ 2564 – 2566 แล้วเสร็จ\*ทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน มีการหาความจำเป็น (Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูล | \*ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัดอบต.ตะโกทอง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด\*ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น (Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด |
| \*การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร | \*มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน\*มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 | \*จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2564 – 2566 |
| \*การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร อบต.ตะโกทอง | \*มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ อบต.ตะโกทอง | \*ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที |
|  |  |  |

/แผนงาน...

-6-

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **แผนงาน/โครงการ** | **ตัวชี้วัด****ผลการดำเนินงาน** | **รายละเอียดโครงการ** |
| * 1. **แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร**
 |
| -มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด | -มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ | -ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที |
| -การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด | -มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด | -อบต.เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทุกระดับในสังกัด |
| -การดำเนินการทางวินัย | -มีการดำเนินการทางวินัยเมื่อพนักงานทำผิดวินัย | -นายก อบต. สามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด |
| -การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด | -การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด | -การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด |
| **1.4 แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทัศนศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ** |
| -การจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ | -มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ | -มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank) |
| -โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ | -มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศตามความต้องการขององค์กร | -ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กร |
| -โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ | - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอกประเทศ | -มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอกในต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม |
| -การจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ | -มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ | -มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสนมอง (Think Tank) |
| -โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและนอกประเทศ | -มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศตามความต้องการขององค์กร | -ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กร |
| -โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ | -มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก | -มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอก ในต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม  |

**/ยุทธศาสตร์ที่ 2...**

**-7-**

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **แผนงาน/โครงการ** | **ตัวชี้วัด****ผลการดำเนินงาน** | **รายละเอียดโครงการ** |
| **2.1 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)****2.2 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)** | **-** มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ราชการและบุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็นและประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง- มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ  | -กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ-ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด |

/ยุทธศาตร์ที่ 3...

-8-

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **แผนการ/โครงการ** | **ตัวชี้วัด****ผลการดำเนินงาน** | **รายละเอียดโครงการ** |
| **3.1 แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน****3.2 แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ อบต.** | - มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์- มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต. ตะโกทอง- มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.ตะโกทอง | - จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ปี 2564 – 2566-สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการ ความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต. ตะโกทอง เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ-จัดให้มีการจัดทำโครงการคความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.ตะโกทอง เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร |

**การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทองได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

/การบริหารจัดการ...

-9-

**การบริหารจัดการ**

การบริหารจัดการและติดตามผลการทำงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง จะดำเนินการ ดังนี้

1. ให้มีการตั้งกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากร ทำหน้าที่วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ 1

**นายก อบต.ตะโกทอง**

**(CEO)**

**คณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์กำลังคน**

**องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง**

**ปลัด อบต.ตะโกทอง**

**(CKO)**

**กองการศึกษาฯ**

**กองช่าง**

**กองคลัง**

**สำนักปลัด**

**งานบริหารงานบุคคล**

  **รูปที่ 1 แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล**

ความหมาย สายการบังคับบัญชาโดยตรง

 การประสานงาน

 Flow ของการทำงาน

/1.ให้คณะทำงาน...

-10-

1. ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง และผู้บริหารระดับสูงเป็นประจำทุก 6 เดือน
2. เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรการบริหารส่วนตำบลตะโกทองดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติจึงต้องดำเนินการต่อไป
3. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทองที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน
4. สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทึกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำแผนไป สู่การปฏิบัติ

**การติดตามประเมินผล**

 เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

 กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น 2 ระดับ ดังนี้

* ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)
* ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ

/ส่วนที่ 2...

**-11-**

**ส่วนที่ 2**

**หลักการและเหตุผล**

1. **หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร**
	1. **สภาวะการเปลี่ยนแปลง**

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆมาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการ ความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

* 1. **พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยกลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546**

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยกลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเสียใหม่ จากที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมันใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ จึงกำหนดเป็นการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

/1.ต้องสร้างระบบ...

-12-

1. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
2. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
3. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
4. การสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ
	1. **ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ**

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่

เพื่อให้เป็นการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลและจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง และพนักงานจ้าง

/ส่วนที่ 3...

-13-

**ส่วนที่ 3**

**วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา**

**วัตถุประสงค์ของการพัฒนา**

1. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริการส่วนตำบล
2. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
4. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้
5. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
6. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
7. ด้านการบริหาร
8. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
9. ด้านศีลธรรมและจริยธรรม

**เป้าหมายของการพัฒนา**

1. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและผู้บริหาร
2. การพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
3. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ
4. การพัฒนาพนักงานจ้าง
5. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

/ส่วนที่ 4...

-14-

**ส่วนที่ 4**

**หลักสูตรการพัฒนา**

**หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. 2564 - 2566)**

* 1. **หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล**
1. หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต. หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
2. หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
3. หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. หลักสูตรประธาน/รองประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
5. หลักสูตรรองประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
6. หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
7. หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภาฯ อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
	1. **หลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง**
8. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
9. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง/ผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
10. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง/ผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
11. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป/หัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
12. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา/ผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
13. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
14. หลักสูตรบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
15. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
16. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันฯ/นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
17. หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
18. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินฯ/นักวิชาการการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
19. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

/14.หลักสูตร...

-15-

1. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
3. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
5. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาตรี
6. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาโท
7. เพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาดูงานพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร อบต.ตะโกทอง
8. พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและผู้นำท้องถิ่น
9. หลักสูตรการจัดทำงบประมาณระบบ e-LAAS หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
10. หลักสูตรการจัดทำแผนที่ภาษีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

/ส่วนที่ 5...

**ส่วนที่ 5**

**วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา**

**(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564 -2566)**

**องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ**

1. **แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา** | **วัตถุประสงค์** | **การดำเนินการ** | **เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ** | **ลักษณะการฝึกอบรม** |
| **ปี 2564 (จำนวนคน)** | **ปี 2565****(จำนวนคน)** | **ปี 2566****(จำนวนคน)** | **อบต.****ดำเนินการเอง** | **ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น** |
| 1.2.3. | หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องหลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องหลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปีรองนายก อบต. ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ 1 ครั้ง/ปีเลขานุการนายก อบต. ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ 1 ครั้ง/ปี | 111 | 111 | 111 |  | /// |

**(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564 -2566)**

**องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา** | **วัตถุประสงค์** | **การดำเนินการ** | **เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ** | **ลักษณะการฝึกอบรม** |
| **ปี 2564 (จำนวนคน)** | **ปี 2565****(จำนวนคน)** | **ปี 2566****(จำนวนคน)** | **อบต.****ดำเนินการเอง** | **ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น** |
| 4.5. | หลักสูตรประธาน/รองประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องหลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาอบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบทำงานของประธานสภาหรือรองประธานสภา ให้มีความรู้ ทักษะความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ ส.อบต. ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น | ประธานสภาหรือรองประธานสภาได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี สมาชิก อบต. ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี | 11 | 11 | 11 |  | // |

**(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564 -2566)**

**องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ**

1. **แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา** | **วัตถุประสงค์** | **การดำเนินการ** | **เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ** | **ลักษณะการฝึกอบรม** |
| **ปี 2564 (จำนวนคน)** | **ปี 2565****(จำนวนคน)** | **ปี 2566****(จำนวนคน)** | **อบต.****ดำเนินการเอง** | **ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น** |
| 1.2.3. | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องหลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง/ผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องหลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง/ผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปีหัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปีพนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1ครั้ง/ปี | 111 | 111 | 111 |  | /// |

 **(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564 -2566)**

**องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ**

1. **แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา** | **วัตถุประสงค์** | **การดำเนินการ** | **เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ** | **ลักษณะการฝึกอบรม** |
| **ปี 2564 (จำนวนคน)** | **ปี 2565****(จำนวนคน)** | **ปี 2566****(จำนวนคน)** | **อบต.****ดำเนินการเอง** | **ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น** |
| 4.5.6. | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป/หัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องหลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา/ผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องหลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1ครั้ง/ปีพนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1ครั้ง/ปีพนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1ครั้ง/ปี | 111 | 111 | 111 |  | /// |

 **(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564 -2566)**

**องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ**

**2.แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา** | **วัตถุประสงค์** | **การดำเนินการ** | **เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ** | **ลักษณะการฝึกอบรม** |
| **ปี 2564 (จำนวนคน)** | **ปี 2565****(จำนวนคน)** | **ปี 2566****(จำนวนคน)** | **อบต.****ดำเนินการเอง** | **ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น** |
| 7.8.9. | หลักสูตรบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องหลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องหลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันฯ/นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1ครั้ง/ปีพนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1ครั้ง/ปีพนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1ครั้ง/ปี | 111 | 111 | 111 |  | /// |

 **(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564 -2566)**

**องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ**

**2.แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา** | **วัตถุประสงค์** | **การดำเนินการ** | **เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ** | **ลักษณะการฝึกอบรม** |
| **ปี 2564 (จำนวนคน)** | **ปี 2565****(จำนวนคน)** | **ปี 2566****(จำนวนคน)** | **อบต.****ดำเนินการเอง** | **ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น** |
| 10.11. | หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องหลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินฯ/นักวิชาการการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1ครั้ง/ปีพนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1ครั้ง/ปี | 11 | 11 | 11 |  | // |

 **(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564 -2566)**

**องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ**

**2.แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา** | **วัตถุประสงค์** | **การดำเนินการ** | **เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ** | **ลักษณะการฝึกอบรม** |
| **ปี 2564 (จำนวนคน)** | **ปี 2565****(จำนวนคน)** | **ปี 2566****(จำนวนคน)** | **อบต.****ดำเนินการเอง** | **ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น** |
| 12.13.14. | หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องหลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องหลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1ครั้ง/ปีพนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1ครั้ง/ปีพนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1ครั้ง/ปี | 111 | 111 | 111 |  | /// |

**(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564 -2566)**

**องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ**

**2.แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา** | **วัตถุประสงค์** | **การดำเนินการ** | **เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ** | **ลักษณะการฝึกอบรม** |
| **ปี 2564 (จำนวนคน)** | **ปี 2565****(จำนวนคน)** | **ปี 2566****(จำนวนคน)** | **อบต.****ดำเนินการเอง** | **ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น** |
| 15.16.17. | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องหลักสูตรครูดูแลเด็กเล็กฯ/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องหลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1ครั้ง/ปีพนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1ครั้ง/ปีพนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1ครั้ง/ปี | 111 | 111 | 111 |  | /// |

**(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564 -2566)**

**องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ**

**2.แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา** | **วัตถุประสงค์** | **การดำเนินการ** | **เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ** | **ลักษณะการฝึกอบรม** |
| **ปี 2564 (จำนวนคน)** | **ปี 2565****(จำนวนคน)** | **ปี 2566****(จำนวนคน)** | **อบต.****ดำเนินการเอง** | **ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น** |
| 18.19.20. | การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาตรีการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาโทเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาดูงานพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร อบต.ตะโกทอง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะความรู้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการ อปท. ให้แก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง | พนักงานส่วนตำบลได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพในการทำงานพนักงานส่วนตำบลได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพในการทำงานผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ฯลฯ อบรมและศึกษาดูงาน 1 ครั้ง/ปี | 1140 | 1140 | 1140 |  | /// |

**(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564 -2566)**

**องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ**

**2.แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา** | **วัตถุประสงค์** | **การดำเนินการ** | **เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ** | **ลักษณะการฝึกอบรม** |
| **ปี 2564 (จำนวนคน)** | **ปี 2565****(จำนวนคน)** | **ปี 2566****(จำนวนคน)** | **อบต.****ดำเนินการเอง** | **ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น** |
| 21.22.23. | พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและผู้นำท้องถิ่นหลักสูตรการจัดทำงบประมาณระบบ e-LAAS หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องหลักสูตรการจัดทำแผนที่ภาษีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรและเจ้าหน้าที่ของ อบต.ตะโกทองเพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเพื่อเป็นแนวทางการจัดทำงบประมาณตามมาตรฐานของ อปท.เพี่อจัดทำแผนที่ภาษีตามนโยบายภาครัฐ | บุคลากรได้รับการอบรมและศึกษาดูงานการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน 1 ครั้ง/ปีพนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปีพนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี | 4011 | 4011 | 4011 |  | /// |

**ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **โครงการ/กิจกรรม** | **งบประมาณ** | **ต.ค. 63** | **พ.ย. 63** | **ธ.ค. 63** | **ม.ค. 64** | **ก.พ. 64** | **มี.ค. 64** | **เม.ย. 64** | **พ.ค. 64** | **มิ.ย. 64** | **ก.ค. 64** | **ส.ค. 64** | **ก.ย. 64** | **หมายเหตุ** |
| 1 | ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร/พนักงาน | **-** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | ประชุม มอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน | **-** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้ารับการอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทุกคน | **อบต.** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร | **อบต.** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพการให้พนักงาน สมาชิก อบต บริหาร | **อบต.** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน | **-** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | สนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มคุณวุฒิหลักสูตรปริญญาตรี/ปริญญาโท | **-** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่มอสม กลุ่ม อปพร และประชาคมหมู่บ้าน | **อบต.** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **โครงการ/กิจกรรม** | **งบประมาณ** | **ต.ค. 64** | **พ.ย. 64** | **ธ.ค. 64** | **ม.ค. 65** | **ก.พ. 65** | **มี.ค. 65** | **เม.ย. 65** | **พ.ค. 65** | **มิ.ย. 65** | **ก.ค. 65** | **ส.ค. 65** | **ก.ย. 65** | **หมายเหตุ** |
| 1 | ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร/พนักงาน | **-** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | ประชุม มอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน | **-** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้ารับการอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทุกคน | **อบต.** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร | **อบต.** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพการให้พนักงาน สมาชิก อบต บริหาร | **อบต.** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน | **-** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | สนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มคุณวุฒิหลักสูตรปริญญาตรี/ปริญญาโท | **-** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่มอสม กลุ่ม อปพร และประชาคมหมู่บ้าน | **อบต.** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **โครงการ/กิจกรรม** | **งบประมาณ** | **ต.ค. 65** | **พ.ย. 65** | **ธ.ค. 65** | **ม.ค. 66** | **ก.พ. 66** | **มี.ค. 66** | **เม.ย. 66** | **พ.ค. 66** | **มิ.ย. 66** | **ก.ค. 66** | **ส.ค. 66** | **ก.ย. 66** | **หมายเหตุ** |
| 1 | ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร/พนักงาน | **-** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | ประชุม มอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน | **-** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้ารับการอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทุกคน | **อบต.** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร | **อบต.** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพการให้พนักงาน สมาชิก อบต บริหาร | **อบต.** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน | **-** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | สนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มคุณวุฒิหลักสูตรปริญญาตรี/ปริญญาโท | **-** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่มอสม กลุ่ม อปพร และประชาคมหมู่บ้าน | **อบต.** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**ส่วนที่ 6**

**งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา**

**(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564 - 2566)**

**องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ**

1. **แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิก อบต.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา** | **งบประมาณ (บาท)** | **ที่มาของงบประมาณ** |
| **2564** | **2565** | **2566** |
| 1. | หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต. หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง | 24,000 | 24,000 | 21,000 | สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง |
| 2. | หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายกอบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 24,000 | 21,000 | 21,000 | สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง |
| 3. | หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายกอบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 15,400 | 6,000 | 6,000 | สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง |
| 4. | หลักสูตรประธาน อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 24,000 | 21,000 | 21,000 | สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง |
| 5. | หลักสูตรรองประธานสภาอบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 24,000 | 10,000 | 10,000 | สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง |
| 6. | หลักสูตรสมาชิกสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 70,000 | 30,800 | 50,000 | สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง |
| 7. | หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภาฯ อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 15,400 | 6,000 | 6,000 | สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง |
| **รวม** | **196,800** | **118,800** | **135,000** |  |

**2.แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา** | **งบประมาณ (บาท)** | **ที่มาของงบประมาณ** |
| **2554** | **2555** | **2566** |
| 1. | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานส่วนท้องถิ่นหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง | 30,000 | 15,000 | 15,000 | สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง |
| 2. | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง/ผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 30,000 | 15,000 | 15,000 | ส่วนการคลัง อบต.ตะโกทอง |
| 3. | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง/ผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 32,300 | 20,000 | 10,000 | ส่วนโยธา อบต.ตะโกทอง |
| 4. | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป/หัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 30,000 | 15,000 | 15,000 | สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง |
| 5. | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา/ผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 30,000 | 15,000 | 15,000 | กองการศึกษาฯ อบต.ตะโกทอง |
| 6. | หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 32,300 | 20,000 | 10,000 | สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง |
| 7. | หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 32,300 | 20,000 | 10,000 | สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง |
| 8. | หลักสูตรนักวิชาการเกษตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 32,300 | 20,000 | 10,000 | สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง |
| 9. | หลักสูตรบุคลาการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 32,300 | 6,000 | 6,000 | สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง |
| 10. | หลักสูตรเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 32,300 | 6,000 | 6,000 | สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง |
| 11. | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 6,000 | 5,000 | 2,000 | สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง |
| 12. | หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 23,500 | 3,000 | 4,500 | สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา** | **งบประมาณ (บาท)** | **ที่มาของงบประมาณ** |
| **2554** | **2555** | **2566** |
| 13. | หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 23,500 | 6,000 | 6,000 | กองคลัง อบต.ตะโกทอง |
| 14. | หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 23,500 | 12,000 | 6,000 | กองช่าง อบต.ตะโกทอง |
| 15. | หลักสูตรนายช่างไฟฟ้าหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 23,500 | 12,000 | 6,000 | กองช่าง อบต.ตะโกทอง |
| 16. | หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 23,500 | 12,000 | 6,000 | กองช่าง อบต.ตะโกทอง |
| 17. | หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 10,000 | 12,000 | 11,000 | กองคลัง อบต.ตะโกทอง |
| 18. | หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 14,000 | 6,000 | 3,500 | กองคลัง อบต.ตะโกทอง |
| 19. | หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 14,000 | 6,000 | 3,500 | กองคลัง อบต.ตะโกทอง |
| 20. | หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 32,300 | 12,000 | 12,000 | กองการศึกษาฯ อบต.ตะโกทอง |
| 21. | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 32,300 | 12,000 | 12,000 | สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง |
| 22. | หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กเล็กฯหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 48,111 | 48,111 | 48,111 | กองการศึกษาฯ อบต.ตะโกทอง |
| 23. | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 23,500 | 6,000 | 6,000 | สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง |
| 24. | หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 12,000 | 12,000 | 12,000 | สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง |
| 25. | การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาตรี/ปริญญาโท | - | - | - | สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง |
| 26. | เพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาดูงานพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร อบต.ตะโกทอง | 250,000 | 250,000 | 250,000 | สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง |
| 27. | พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและผู้นำท้องถิ่น | 130,000 | 130,000 | 130,000 | สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง |
| 28. | หลักสูตรการจัดทำงบประมาณระบบ e-Lass หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 20,000 | 12,000 | 12,000 | สำนักงานปลัด+ส่วนการคลัง อบต.ตะโกทอง |
| 29. | หลักสูตรการจัดทำแผนที่ภาษีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 24,000 | 24,000 | 9,000 | ส่วนการคลัง+ส่วนโยธาฯ อบต.ตะโกทอง |
| **รวม** | 1,047,511 | 732,111 | 651,611 |  |

**ส่วนที่ 7**

**การติดตามประเมินผล**

**องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร**

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ประกอบด้วย

1. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ
2. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
3. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
4. หัวหน้าส่วนทุกส่วน กรรมการ
5. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ผู้รับผิดชอบ กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากรกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

**การติดตามและประเมินผล**

1. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน 7 วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ 1
3. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป
4. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
5. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี โดย corn team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ 60