



แผนการพัฒนาศูนย์กลาง

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง

อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

พ.ศ. 2564 -2566



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. 2564 - 2566)
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564 - 2566 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร และเพื่อเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก. อบต. จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร ฝ่ายการเมือง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2564 - 2566 ต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 2 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2563


(นายสมาน กิ่งเพชร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง เพื่อจัดให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและการมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ นำมาซึ่งการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารราชการแนวใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง

2 ตุลาคม 2563

เรื่อง

ส่วนที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากร

ส่วนที่ 2 หลักการและเหตุผล

ส่วนที่ 3 วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

ส่วนที่ 4 หลักสูตรการพัฒนา

ส่วนที่ 5 วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

ส่วนที่ 6 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ส่วนที่ 7 การติดตามและประเมินผล

ส่วนที่ 1

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เชิงกลยุทธ์ 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 ความสำเร็จ มีความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระเกิด และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน...ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทองจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

/พันธกิจ...

พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบต.ตะโกทอง ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนากิจกรรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

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

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

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

/จุดอ่อน...

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

1. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
2. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
3. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

1. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
2. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
3. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
5. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร 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...

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานเทศบาลในการพัฒนาบุคลากร

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

ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- 1.1 แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- 1.2 แผนงานจัดการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนากระบวนการหน่วยงานต่างๆในสังกัด อบต.ตะโกทอง
- 1.3 แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- 1.4 แผนงานพัฒนาการศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.ตะโกทอง
- 1.5 แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ

/ยุทธศาสตร์ที่ 2...

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

- 2.1 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)
- 2.2 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งเรียนรู้ (Learning Organization)

- 3.1 แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน
- 3.2 แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์
อบต.

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
1.1 แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร		
*การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.ตะโกทอง *การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	* จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.ตะโกทอง *จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	*จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต.ตะโกทอง *จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆเป็นประจำทุกเดือน เดือนละ 1 ครั้ง รวม 12 ครั้ง/ปี
1.2 แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่างๆในสังกัดอบต.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	*มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ อบต.ตะโกทอง	*ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที

/แผนงาน...

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
1.3 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 ทักษะศึกษาดูงาน 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) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank)
-โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและนอกประเทศ	-มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศตามความต้องการขององค์กร	-ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กร
-โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	-มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก	-มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอก ในต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

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

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์แห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนการ/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
3.1 แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน	- มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	- จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาปี 2564 – 2566
3.2 แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ อบต.	- มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต. ตะโกทอง - มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.ตะโกทอง	-สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต. ตะโกทอง เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ -จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.ตะโกทอง เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทองได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

/การบริหารจัดการ...

การบริหารจัดการ

1. ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง และผู้บริหารระดับสูงเป็นประจำทุก 6 เดือน
2. เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติจึงต้องดำเนินการต่อไป
3. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทองที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน
4. สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ

การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น 2 ระดับ ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)
- ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ

ส่วนที่ 2

หลักการและเหตุผล

1. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

1.1 สถานะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการ ความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

1.2 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

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

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเสียใหม่ จากที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ จึงกำหนดเป็นการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

/1.ต้องสร้างระบบ...

1. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
2. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
3. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการศึกษาสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
4. การสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

1.3 ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่

เพื่อให้เป็นการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลและจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง และพนักงานจ้าง

ส่วนที่ 3

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์ของการพัฒนา

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

เป้าหมายของการพัฒนา

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

/ส่วนที่ 4...

ส่วนที่ 4

หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. 2564 - 2566)

3.1 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

3.2 หลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

1. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง/ผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
3. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง/ผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป/หัวหน้าสำนักงานปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
5. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา/ผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
6. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสวัสดิการสังคม/ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
7. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
8. หลักสูตรบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
9. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
10. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันฯ/นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
11. หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
12. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินฯ/นักวิชาการการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
13. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
14. หลักสูตร...

13. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
14. หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
15. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
16. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
17. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาตรี
18. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาโท
19. เพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาดูงานพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร อบต.ตะโกทอง
20. พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและผู้นำท้องถิ่น
21. หลักสูตรการจัดทำงบประมาณระบบ e-LAAS หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
22. หลักสูตรการจัดทำแผนที่ภาษีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 5

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนานาบุคลากร พ.ศ. 2564 -2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอชัยใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

1. แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี 2564 (จำนวน คน)	ปี 2565 (จำนวน คน)	ปี 2566 (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
1.	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลให้ทันกระแส ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นายกองค์การบริหารส่วน ตำบลได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
2.	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรอง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทันกระแส ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	รองนายก อบต. ได้รับการ ฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
3.	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการ นายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานเลขานุการ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทันกระแส ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	เลขานุการนายก อบต. ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนา ความรู้ 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564 -2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอชัยใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี 2564 (จำนวน คน)	ปี 2565 (จำนวน คน)	ปี 2566 (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
4.	หลักสูตรประธาน/รองประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบทำงานของประธานสภาหรือรองประธานสภา ให้ความรู้ทักษะความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภาหรือรองประธานสภาได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี สมาชิก อบต. ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
5.	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาอบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ ส.อบต. ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น		1	1	1		/

(แผนพัฒนานาบุคลากร พ.ศ. 2564 -2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอชัยใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

2. แนวทางการพัฒนานาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี 2564 (จำนวน คน)	ปี 2565 (จำนวน คน)	ปี 2566 (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
1.	หลักสูตรเกี่ยวกับบริหารงาน ท้องถิ่น หรือ หลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
2.	หลักสูตรเกี่ยวกับบริหารงาน คลัง/ผู้อำนวยการกองคลังหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
3.	หลักสูตรเกี่ยวกับบริหารงาน ช่าง/ผู้อำนวยการกองช่างหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/

(แผนพัฒนานาบุคลากร พ.ศ. 2564 -2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอชัยใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

2. แนวทางการพัฒนานาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี 2564 (จำนวน คน)	ปี 2565 (จำนวน คน)	ปี 2566 (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
4.	หลักสูตรเกี่ยวกับบริหารงานทั่วไป/หัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
5.	หลักสูตรเกี่ยวกับบริหารงานการศึกษา/ผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
6.	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564 -2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอชัยใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

2.แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี 2564 (จำนวน คน)	ปี 2565 (จำนวน คน)	ปี 2566 (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
7.	หลักสูตรบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
8.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
9.	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันฯ/นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564 -2566)
องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอชัยใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

2.แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี 2564 (จำนวน คน)	ปี 2565 (จำนวน คน)	ปี 2566 (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
10.	หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
11.	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินฯ/ นักวิชาการการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564 -2566)
องค์การบริหารส่วนตำบลโกททอง อำเภอชัยใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

2.แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี 2564 (จำนวน คน)	ปี 2565 (จำนวน คน)	ปี 2566 (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
12.	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
13.	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
14.	หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564 -2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอชัยใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

2.แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี 2564 (จำนวน คน)	ปี 2565 (จำนวน คน)	ปี 2566 (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
15.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน สาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
16.	หลักสูตรครูดูแลเด็กเล็กฯ/หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
17.	หลักสูตรพนักงานจ้างทุก ตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/

(แผนพัฒนานาบุคลากร พ.ศ. 2564 -2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอชัยใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

2.แนวทางการพัฒนานาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี 2564 (จำนวน คน)	ปี 2565 (จำนวน คน)	ปี 2566 (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
18.	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ระดับปริญญาตรี	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ การศึกษาอย่างทั่วถึงและ มีประสิทธิภาพในการ ทำงาน	1	1	1		/
19.	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ระดับปริญญาโท	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ การศึกษาอย่างทั่วถึงและ มีประสิทธิภาพในการ ทำงาน	1	1	1		/
20.	เพิ่มประสิทธิภาพการศึกษา งานพนักงานส่วนตำบลและ บุคลากร อบต.ตะโกทอง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้การปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการ อบต. ให้แก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง	ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ฯลฯ อบรม และศึกษาดูงาน 1 ครั้ง/ปี	40	40	40		/

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564 -2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอชัยใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

2.แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี 2564 (จำนวน คน)	ปี 2565 (จำนวน คน)	ปี 2566 (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
21.	พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และผู้นำท้องถิ่น	เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของ อบต.ตะโกทอง เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความ รู้	บุคลากรได้รับการอบรม และศึกษาดูงานการ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน 1 ครั้ง/ปี	40	40	40		/
22.	หลักสูตรการจัดทำงบประมาณ ระบบ e-LAAS หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเป็นแนวทางการจัดทำงบประมาณ ตามมาตรฐานของ อบท.	พนักงานส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
23.	หลักสูตรการจัดทำแผนภาษี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อจัดทำแผนที่ภาษีตามนโยบาย ภาครัฐ	พนักงานส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ลำดับ ที่	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	อปต.	↔								↔				
4	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	อปต.	↔											↔	
5	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาศึกษาสูงตามเพิ่มประสิทธิภาพการให้พนักงาน สมาชิก อบต บริการ	อปต.			↔				↔						
6	กำหนดแนวทางการปฏิบัติให้พนักงานที่ใช้รับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน														
7	สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาคณะผู้หลักสูตรปริญญาตรี/ปริญญาโท	-	↔											↔	
8	อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่มออม กลุ่ม อปพร และประชาคมหมู่บ้าน	อปต.	↔							↔					

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ลำดับ ที่	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	อปต.	↔								↔				
4	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	อปต.	↔											↔	
5	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาศึกษาสูงเพิ่มเติมประสิทธิภาพการให้พนักงาน สมาชิก อบต. บริการ	อปต.			↔				↔						
6	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ สร้างความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน														
7	สนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มคุณวุฒิหลักสูตรปริญญาตรี/ปริญญาโท	-	↔											↔	
8	อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่มออมส กลุ่ม อปพร และประชาคมหมู่บ้าน	อปต.	↔							↔					

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ลำดับ ที่	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	อปต.	↔								↔				
4	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	อปต.	↔											↔	
5	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพการให้พนักงาน สมาชิก อบต บริการ	อปต.			↔				↔						
6	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่ใช้รับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	↔											↔	
7	สนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มคุณสมบัติหลักสูตรปริญญาตรี/ปริญญาโท	-	↔											↔	
8	อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน กลุ่มผู้ว่าชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่มออม กลุ่ม อปพร และประชาชนหมู่บ้าน	อปต.	↔							↔					

ส่วนที่ 6

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564 - 2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอชัยใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

1. แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิก อบต.

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของ งบประมาณ
		2564	2565	2566	
1.	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต. หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	24,000	24,000	21,000	สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง
2.	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	24,000	21,000	21,000	สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง
3.	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการ นายกอบต. หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	15,400	6,000	6,000	สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง
4.	หลักสูตรประธาน อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	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.	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการ สภาฯ อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	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	กองคลัง อบต.ตะโกทอง
3.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง/ผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	32,300	20,000	10,000	กองช่าง อบต.ตะโกทอง
4.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป/หัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	30,000	15,000	15,000	สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง
5.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา/ผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	30,000	15,000	15,000	กองการศึกษา อบต.ตะโกทอง
6.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสวัสดิการสังคม/ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	30,000	15,000	15,000	กองสวัสดิการสังคม อบต.ตะโกทอง
7.	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	32,300	20,000	10,000	สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง
8.	หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	32,300	20,000	10,000	สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง
9.	หลักสูตรนักวิชาการเกษตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	32,300	20,000	10,000	สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง
10.	หลักสูตรบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	32,300	6,000	6,000	สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง
11.	หลักสูตรเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	32,300	6,000	6,000	สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง
12.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	6,000	5,000	2,000	สำนักงานปลัด อบต.ตะโกทอง
13.	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.	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กเล็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	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.	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับปริญาตรี/ปริญาโท	-	-	-	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+กองคลัง อบต.ตะโกทอง
29.	หลักสูตรการจัดทำแผนที่ภาษีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	24,000	24,000	9,000	ส่วนการคลัง+กองช่าง อบต.ตะโกทอง
รวม		1,047,511	732,111	651,611	

ส่วนที่ 7

การติดตามประเมินผล

องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
ตะโกทอง ประกอบด้วย

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

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากรกำหนดวิธีการ
ติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตาม
ประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

การติดตามและประเมินผล

1. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน 7 วันทำการ นับ
แต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วน
ตำบล
2. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อน
และหลังการพัฒนาตามข้อ 1
3. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความ
ต้องการต่อไป
4. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การ
ปฏิบัติงาน
5. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี โดย corn
team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ 60