



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๒๕๙ - ข้อ ๒๙๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประกอบกับมติคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ต่อไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอานนท์ หาญสูงเนิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่



แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



งานกรรเจ้ำหน้าทึ่ สำนักปลัด
องคค์กรบริหารส่วนต้ำบลหนองไม้ไผ่
อำเภอหนองบุญมาก จังหวัตนครราชสีมา

คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร และให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ ได้ทราบและถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล.....	๑
ส่วนที่ ๒ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร.....	๓
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร.....	๖
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา.....	๘
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผล.....	๑๗
ภาคผนวก.....	๑๘

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ
- ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

ส่วนที่ ๒

วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์

และแนวทางการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนา

และระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

ส่วนที่ ๕

การติดตามประเมินผล

ภาคผนวก

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑. ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความรู้มีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีดงานด้านช่าง

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

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

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

ดังนั้น เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบกับเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ - ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (แผนการพัฒนาบุคลากร) ขึ้น และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง พนักงานจ้าง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ส่วนที่ ๒

วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

“พัฒนาบุคลากร เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เน้นผลสำเร็จของงาน
ยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี มีการทำงานเป็นทีม”

๒.๒ พันธกิจ

๒.๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ไปพร้อมกับสร้างขวัญและกำลังใจ

- ๑) มีความรู้ความสามารถจริง ทำหน้าที่อย่างมีคุณภาพ ทำงานได้ด้วยตัวเอง
- ๒) คิดเอง ทำเองและรับผิดชอบในผลงานของตนเอง
- ๓) มีกลไกสร้างแรงจูงใจ มีการบริหารงานบุคคลที่หลากหลาย
- ๔) ส่งเสริมข้าราชการให้พัฒนาตนเองและพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง
- ๕) สร้างจิตสำนึกในการทำงานให้ข้าราชการภูมิใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๒.๒.๒ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

- ๑) มีระบบ ระเบียบชัดเจน
- ๒) มีความกะทัดรัด คล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้รวดเร็วเข้ากับสถานการณ์
- ๓) วางคนให้เหมาะสมกับงาน
- ๔) นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือในการทำงานอย่างเหมาะสม
- ๕) การจัดชั้นสายการบังคับบัญชาสั้นเป็นแนวนอน เพื่อลดขั้นตอนการบริหาร
- ๖) จัดให้มีการทำงานแบบเครือข่าย
- ๗) รูปแบบการทำงานเป็นรูปแบบคณะกรรมการ

๒.๒.๓ ต้องการผลสัมฤทธิ์ของงาน

- ๑) มีเป้าหมายที่วัดผลได้ในเชิงปริมาณและคุณภาพ
- ๒) สามารถแสดงผลได้ทันทีที่งานแล้วเสร็จ

๒.๒.๔ การปฏิบัติงานที่มีความรวดเร็ว มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูง สามารถวัดผลได้

- ๑) การทำงานต้องรวดเร็ว ถูกต้องตามระเบียบ หนังสือสั่งการ
- ๒) งานมีประสิทธิภาพ วัดผลของงานได้
- ๓) ใช้คน เงิน ทรัพยากร อย่างประหยัดและคุ้มค่า โดยการบริหารที่มีประสิทธิภาพและนำ

เทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๒.๒.๕ มีส่วนร่วมในการทำงาน และมีการทำงานเป็นทีม

- ๑) สร้างผลงานร่วมกัน เพื่อประโยชน์ของประชาชน
- ๒) มีการประสานงานกันในแนวราบ
- ๓) สร้างวัฒนธรรมในการทำงานแบบผนึกกำลัง
- ๔) ไม่ปิดกั้นข้อมูลระหว่างกัน

๒.๒.๖ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

- ๑) ทำงานอย่างมีหลักการและเหตุผล
- ๒) ซื่อตรง เป็นธรรมเน้นการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสามารถตอบคำถามได้
- ๓) เปิดเผยข้อมูลข่าวสารผ่านทางระบบ ประชาสัมพันธ์ขององค์กร

๒.๒.๗ พัฒนางานให้ทันสมัยโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

- ๑) เรียนรู้กฎ กฏหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๒) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือเครื่องมือในการทำงาน ที่ทันสมัย สนองตอบนโยบายรัฐ ผู้บริหารเพื่อประโยชน์ของประชาชน

๒.๒.๘ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้(Learning Organization)

- ๑) เน้นการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร(Personal Mastery)
- ๒) เน้นการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

๒.๓ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางในการพัฒนา	หมายเหตุ
๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	- แนวทางการพัฒนาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน	
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	-แนวทางการพัฒนาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้มีความรู้ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการบริหาร	-แนวทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ที่ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ให้เป็นนักบริหารงานแบบมืออาชีพ	
๔. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	-แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	
๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างการปฏิบัติงาน	-แนวทางการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และเต็มกำลังความสามารถ	

๒.๔ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่นอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รองรับปัญหาความต้องการของประชาชนได้เต็มกำลังความสามารถ
๔. เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

๒.๕ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการบริหาร
๔. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๖. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
๗. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาอบรมต่อในระดับที่สูงขึ้น

จุดมุ่งหมายการพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาบุคลากร (Goals)	ตัวชี้วัด (KPI s)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data)	เป้าหมาย (Targets)	หมายเหตุ
			ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	-ร้อยละของคณะผู้บริหาร,สมาชิกสภาฯ , พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	-ร้อยละ ๒๐ ของคณะผู้บริหาร ,สมาชิกสภาฯ , พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๑๐๐%	
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	-ร้อยละของคณะผู้บริหาร,สมาชิกสภาฯ , พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง -ร้อยละของคณะผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งสายบริหาร	-ร้อยละ ๒๐ ของคณะผู้บริหาร ,สมาชิกสภาฯ , พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๑๐๐%	
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการบริหาร		-ร้อยละ ๑๐ ของคณะผู้บริหาร และพนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งสายบริหาร	๑๐๐%	

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาบุคลากร (Goals)	ตัวชี้วัด (KPI s)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data)	เป้าหมาย (Targets)	หมายเหตุ
			ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	
๔. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	-ร้อยละของคณะผู้บริหาร,สมาชิกสภาฯ , พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	-ร้อยละ ๒๐ ของคณะผู้บริหาร,สมาชิกสภาฯ , พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๑๐๐%	
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	-ร้อยละของคณะผู้บริหาร ,สมาชิกสภาฯ , พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	-ร้อยละ ๒๐ ของคณะผู้บริหาร,สมาชิกสภาฯ , พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๑๐๐%	
๖. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	-ร้อยละของคณะผู้บริหาร,สมาชิกสภาฯ , พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	-ร้อยละ ๒๐ ของคณะผู้บริหาร,สมาชิกสภาฯ , พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๑๐๐%	
๗. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาอบรมต่อในระดับที่สูงขึ้น	-ร้อยละของคณะผู้บริหาร,สมาชิกสภาฯ , พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	-ร้อยละ ๒๐ ของคณะผู้บริหาร,สมาชิกสภาฯ , พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๑๐๐%	

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

หลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักสูตรพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- (๑) หลักสูตรคุณธรรม จริยธรรม
- (๒) หลักสูตรด้านคอมพิวเตอร์เบื้องต้นในการปฏิบัติงาน
- (๓) หลักสูตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หรือ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่

- (๑) หลักสูตร นายกองค้การบริหารส่วนตำบล
- (๒) หลักสูตร รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล
- (๓) หลักสูตร เลขานุการนายกองค้การบริหารส่วนตำบล
- (๔) หลักสูตร ประธานสภา/รองประธานสภาองค้การบริหารส่วนตำบล
- (๕) หลักสูตร สมาชิกสภาองค้การบริหารส่วนตำบล
- (๖) หลักสูตร เลขานุการสภาองค้การบริหารส่วนตำบล
- (๗) หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- (๘) หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล
- (๙) หลักสูตร นักวิชาการตรวจสอบภายใน
- (๑๐) หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน
- (๑๑) หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป
- (๑๒) หลักสูตร นิติกร
- (๑๓) หลักสูตร นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ
- (๑๔) หลักสูตร นักวิชาการเกษตร
- (๑๕) หลักสูตร เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภะภัย
- (๑๖) หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ
- (๑๗) หลักสูตร นักวิชาการพัสดุ
- (๑๘) หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี
- (๑๙) หลักสูตร นักวิชาการจัดเก็บรายได้
- (๒๐) หลักสูตร เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- (๒๑) หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- (๒๒) หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ
- (๒๓) หลักสูตร นักวิชาการศึกษา
- (๒๔) หลักสูตร ครูผู้ดูแลเด็ก
- (๒๕) หลักสูตร วิศวกรโยธา
- (๒๖) หลักสูตร นายช่างโยธา
- (๒๗) หลักสูตร การดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น
- (๒๘) หลักสูตร คอมพิวเตอร์สำหรับงานในหน้าที่
- (๒๙) หลักสูตร อื่นๆที่เกี่ยวข้องและจำเป็น

๓. หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่

- (๑) หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น
- (๒) หลักสูตร นักบริหารงานการคลัง
- (๓) หลักสูตร นักบริหารงานช่าง
- (๔) หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป
- (๕) หลักสูตร นักบริหารงานการศึกษา

๔. การส่งเสริมการศึกษาต่อ ในระดับต่อไปนี้

- (๑) การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
- (๒) การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

๕. หลักสูตรเกี่ยวกับการสร้างเสริมการทำงาน

- (๑) หลักสูตร การเสริมสร้างความสามัคคี การทำงานเป็นทีม การละลายพฤติกรรม
- (๒) หลักสูตร การประชุมเชิงปฏิบัติการ การทัศนศึกษาดูงาน

ทั้งนี้ ในการฝึกอบรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมเองหรือมอบหมายให้หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม องค์การบริหารส่วนตำบลอาจนำหลักสูตรที่เกี่ยวข้องมาดำเนินการร่วมกันตามความจำเป็นและการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ ๕

การติดตามประเมินผล

๑. การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาตามแบบที่กำหนด ภายใน ๗ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม / สัมมนา / ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึง นายกองค้การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร ตลอดจน การดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายก องค์กรการบริหารส่วนตำบล

๑.๓ นำผลการติดตามประเมินผลของคณะกรรมการ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตร วิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป