



แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง เพื่อจัดให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ นำมาซึ่งการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น จะมีการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล ปลูกฝัง ให้มีการเรียนรู้ เพิ่มพูนความรู้ใหม่ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม การมีส่วนร่วม และปรับปรุงงานในหน้าที่ของตนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ ทุกเดือน การเข้าฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ การเข้าร่วมประชาคมหมู่บ้าน การยกย่องพนักงานส่วนตำบลที่ประพฤติปฏิบัติดี มีความโปร่งใส การสร้างองค์กรให้มีการสุจริตธรรมมีศักดิ์ศรี

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารราชการแนวใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง	สารบัญ	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล		
๑.๑ หลักการและเหตุผล		๑
๑.๒ วัตถุประสงค์		๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร		๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร		
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ		๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร		๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม		๗
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		๙
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		๑๐
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร		๑๓
๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		๑๓
๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานส่วนท้องถิ่น		๑๔
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี		๑๔
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา		
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา		๑๕
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น		๑๕
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		๑๖
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		๑๘
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง		๑๙
๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน		๒๐
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร		
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)		๒๒
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)		๒๒
๔.๓ ค่านิยม		๒๒
๔.๔ เป้าประสงค์		๒๒
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร		๒๓
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร		
๕.๑ ความรับผิดชอบ		๒๙
๕.๒ การติดตามและประเมินผล		๒๙
๕.๓ บทสรุป		๓๐

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑. สถานะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการ ความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเสียใหม่ จากที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

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

๑.๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จ.นครพนม)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและเป็นแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.อบต.นครพนม กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.อบต. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. เพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.อบต. กำหนด

๓. เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๖. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากที่สุด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑. การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒. ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นควรได้แก่

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. วิธีการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. , ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสมได้แก่

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การฝึกอบรม
- ๓) การศึกษาหรือดูงาน
- ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
- ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)

๔. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การติดตามประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมกันแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้มีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภค และการเกษตร
- (๓) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุข

๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

/(๓) การป้องกัน...

- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

**๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

**๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาอำเภอ ตามระเบียบที่
คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๕) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๖) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ
- (๗) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

**๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น

- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้วิเคราะห์จากอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหมด ๗ ด้าน สามารถนำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ได้ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
- (๔) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- (๕) การรณรงค์และป้องกันปัญหาเสพติด
- (๖) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการรับโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๓) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- (๔) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและ ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลัก ที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงกำหนดเป็นเรื่องสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร

๑ ความต้องการด้านทักษะ

- (๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- (๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- (๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- (๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้

๒ ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

๓ ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์บุคคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบสวอต (SWOT Analysis) คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพหรือการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก กำหนดจุดแข็งและจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ต่อการทำงานขององค์กร อันจะเป็นประโยชน์การพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths) : S

ปัจจัยภายในที่ถือว่าเป็นจุดแข็ง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงได้เปรียบ มีการพัฒนาที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนในพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว และต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ ดังนี้

๑. การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
๒. บุคลากรที่ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตตำบลโคกสูงมีความสะดวกและรวดเร็วในการบริการ ทำให้บรรยากาศในการให้บริการมีความเป็นกันเองและสื่อสารได้ตรงประเด็น
๓. อายุโดยเฉลี่ยของบุคลากรอยู่ระหว่าง ๒๕ – ๕๐ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน
๔. บุคลากรทุกคนยึดหลักความเสียสละและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานและให้บริการ
๕. บุคลากรมีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอและนำระบบเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการให้บริการ
๖. บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานอายุระหว่าง ๒๕ – ๕๕ ปี
๗. ผู้นำท้องถิ่น (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่ม/องค์กร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล) มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

จุดอ่อน (Weaknesses) : W

ปัจจัยภายในที่เป็นจุดอ่อน ที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงอาจได้รับผลกระทบ ต่อการพัฒนาในด้านต่างเท่าที่ควร ดังนี้

๑. การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
๒. ได้รับมอบหมายภารกิจที่นอกเหนือจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ยากต่อการดำเนินงาน
๓. บุคลากรที่มียังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๔. บุคลากรยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๕. บุคลากรยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
๖. บุคลากรยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน
๗. ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

โอกาส (Opportunities) : O

ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบที่มีประโยชน์ทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ แต่ก็สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ดังนี้

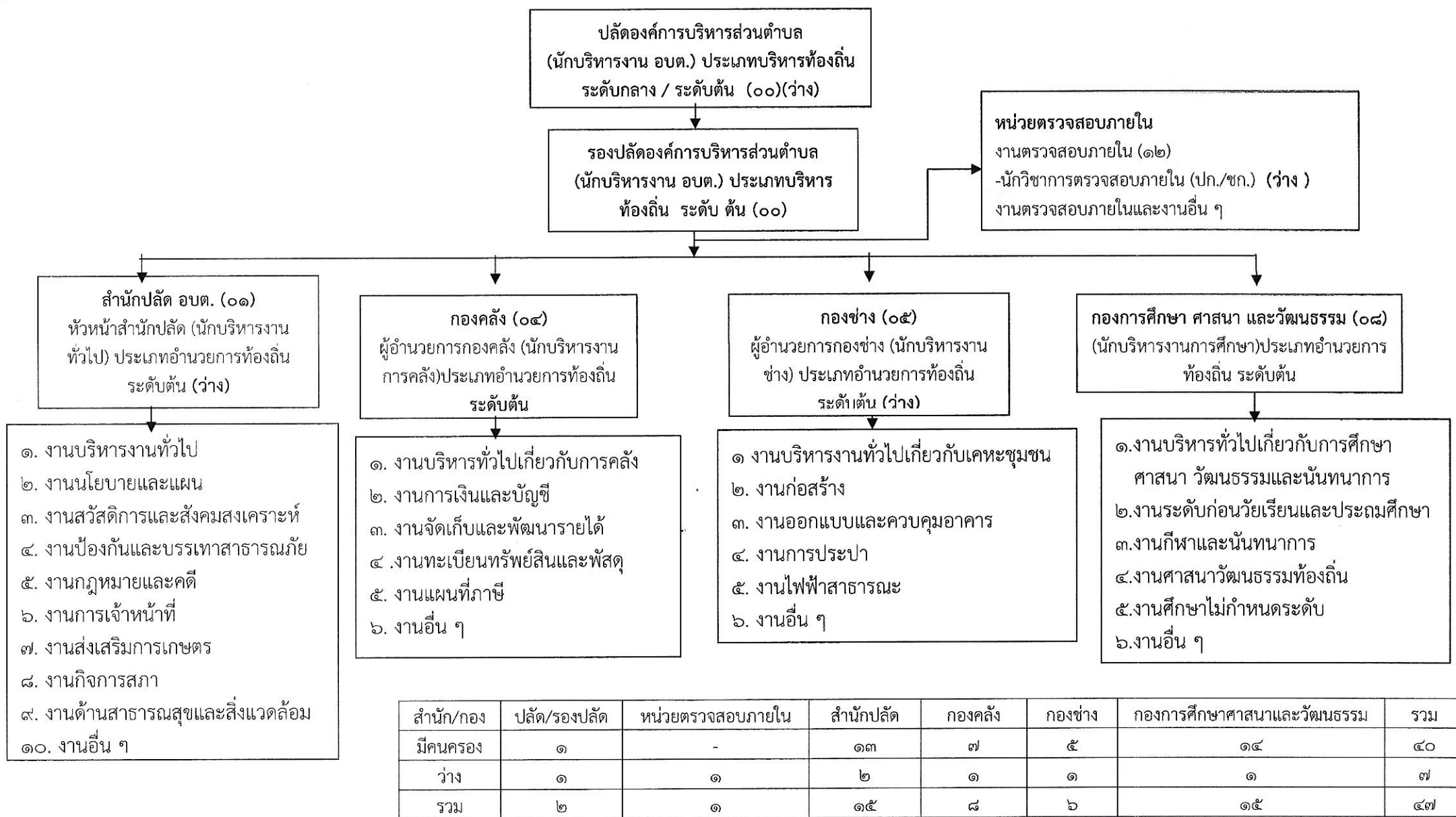
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาศูนย์ในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
๓. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
๔. ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง
๕. รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

อุปสรรค (Threats) : T

ปัจจัยวิเคราะห์ภายนอกที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรง และทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ดังนี้

๑. การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
๒. ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
๓. ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง
๔. การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
๕. การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ
๖. บุคลากรส่วนใหญ่มีเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนน้อย มีรายได้ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายเกิดความเครียดกับปัญหาตนเองซึ่งไม่สามารถจัดการกับปัญหาดังกล่าวได้
๗. ระดับความรู้ความสามารถไม่เพียงพอกับความยุ่งยากของภาระงาน
๘. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัวและต่อสู้กับปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้กับชุมชนน้อย

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ประเภทสามัญ



๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต้องคำนึงถึงภารกิจต่าง ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการและภารกิจรองที่อาจสามารถกระทำได้ จะเห็นว่าตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ที่มีในปัจจุบันใช้ภารกิจงานที่มีในปัจจุบันและคาดว่าจะต้องดำเนินการในระยะ ๓ ปี เป็นเกณฑ์กำหนดในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี จากนั้นเราจึงจำเป็นต้องจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โครงสร้างอายุ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุด้วย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในการกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด / รองปลัด (๐๐)								
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.) ระดับ กลาง/ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-		ว่างเดิม
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.) ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
สำนักงานปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชง.
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปง.
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก.
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจสำนักงานปลัด								
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	-	-	-	-๑	-		ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	+๑	-		กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไปสำนักปลัด								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๗	๑๘	๑๘	๑๘	+๒/-๑	-		
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-		ปก.
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	ร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขัน		
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจกองคลัง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไปกองคลัง								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อาวุโส
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างไฟฟ้า (ปง.ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไปกองช่าง								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจกองช่าง								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๘	๘	๘	+๒			
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ค.ศ.๒
ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ (คศ.๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ค.ศ.๑
ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	ร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขัน		
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๖	๖	๖	+๖	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีก ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วเท่านั้น		
พนักงานจ้างตามภารกิจ(กองการศึกษาฯ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๕	๒๓	๒๓	๒๓	+๘			

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	ร้องขอให้ กสท.ดำเนินการสอบแข่งขัน		
รวมทั้งหมด	๔๗	๕๙	๕๙	๕๙	+๑๓/- ๑	-	-	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	-	๘	๖	-	๑๔
พนักงานครู	-	-	-	๔	-	-	๔
พนักงานจ้าง	๑	๑	๓	๑๖	๑	-	๒๒
รวม	๑	๑	๓	๒๘	๗	-	๔๐
คิดเป็นร้อยละ	๒.๕๐	๒.๕๐	๗.๕๐	๗๐	๑๗.๕๐	-	๑๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น	๑.นักบริหารงานทั่วไป ๒.นักบริหารงานการคลัง ๓.นักบริหารงาน การศึกษา ๔.นักบริหารงานช่าง	๑.นิติกร ๒.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓.นักทรัพยากรบุคคล ๔.นักจัดการงานทั่วไป ๕.นักพัฒนาชุมชน ๖.นักวิชาการสาธารณสุข ๗.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๘.นักวิชาการเงินและบัญชี ๙.นักวิชาการพัสดุ ๑๐.วิศวกรโยธา ๑๑.นักวิชาการศึกษา ๑๒.นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ๑๓.นักสันทนการ	๑.เจ้าพนักงานธุรการ ๒.เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๓.เจ้าพนักงานพัสดุ ๔.นายช่างโยธา ๕.นายช่างไฟฟ้า ๖.เจ้าพนักงานธุรการ

๒.๙ โครงสร้างอายุของพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น					๑				๑	๔๓.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น						๑		๑	๒	๕๓.๐๐
วิชาการ		๑	๑		๒	๔			๘	๔๑.๗๕
ทั่วไป				๑	๑			๑	๓	๔๖.๓๓
พนักงานครู					๒		๒		๔	๔๘.๒๕
พนักงานจ้าง	๑	๓	๓	๒	๓	๒	๓	๕	๒๒	๔๒.๖๓
รวม	๑	๔	๔	๓	๙	๗	๕	๗	๔๐	๔๓.๘๕
คิดเป็นร้อยละ	๒.๕๐	๑๐.๐๐	๑๐.๐๐	๗.๕๐	๒๒.๕๐	๑๗.๕๐	๑๒.๕๐	๑๗.๕๐	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานการคลัง		๑		๑
๒	นายช่างโยธา	๑			๑
๓	ผู้ดูแลเด็ก		๑		๑
๔	พนักงานจ้างทั่วไป			๑	๑
รวม		๑	๒	๑	๔

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรม จริยธรรม

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑.) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จำนวน ๔๗ ราย ที่มีกรอบอัตรากำลังและที่ขอกำหนดเพิ่มตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จะต้องได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งต้องได้รับการอบรม ประชุม สัมมนา ที่หน่วยงานจัดเองหรือบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นที่มีความรู้ความสามารถ หรือ การอบรมผ่านระบบสารสนเทศ E-learning

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ต้องได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด และได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ ตามที่หน่วยงานอื่นได้บูรณาการร่วมกับกรมส่งเสริม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเพื่อรองรับการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จะต้องได้เรียนรู้ตามหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งสายงานต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตรตามความก้าวหน้าของแต่ละสายงาน ซึ่งระยะเวลา และ วิธีการพัฒนาของบุคลากร ขึ้นอยู่กับหน่วยงานต้นสังกัด และหลักสูตรนั้น ๆ ประกอบด้วย

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้ทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคมประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะเข้าพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและรับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ปรึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่บุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษา ค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา นั้น ๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (Knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสลับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาร่องรอยความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น รวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีการใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้น ๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi Skill) ที่เน้นการสลับสับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. , ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัลมนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการงานด้านช่าง

๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จึงให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. ต้องยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ประพฤติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. เป็นผู้มีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย ด้วยความสุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ

๖. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้อง สมเหตุสมผลโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๗. ต้องเป็นผู้ประพฤติตนตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการเป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มความสามารถ

๘. ต้องดูแลทรัพย์สินของทางราชการและใช้สอยอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลือง

๙. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๑๐. ต้องยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๑๑. ผู้บังคับบัญชาต้องพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้อง

๑๒. ต้องเป็นผู้ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกัน

๑๓. ต้องเป็นผู้ปฏิบัติเพื่อร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

๑๔. ต้องเป็นผู้ละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๑๕. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงาน

๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการ ฝึกอบรมตามหลักสูตรสาย งาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายบรรจง ภาวะดี	รองปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล	ต้น	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับ ต้น	-	-	-	
	สำนักปลัด (๐๑)									
๒	นางพนมพร แก้วสมบัติ	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ชำนาญการ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๘ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	-	
๓	น.ส.ปิติพรรณ ผ่านสำแดง	นิติกร	ชำนาญการ	นิติศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนิติกร	-	-	-	
๔	นายชิษณุพงศ์ สารีพร	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๘ ปี ๔ เดือน	-	-	-	-	
๕	น.ส.ประภัสสร คำมุงคุณ	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	ปริญญาตรี /เทคโนโลยี อุตสาหกรรม	๑ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	-	
๖	น.ส.เขมณัฐ จุลคำภา	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี /อนามัย สิ่งแวดล้อม	๑๓ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑	-	
๗	พ.จ.อ.ทวีศักดิ์ สีดี	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	รัฐศาสตรบัณฑิต	๖ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	-	
๘	จำเริญภาควินัย อุตมาตย์	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ/ โลหะการ	๘ เดือน	-	-	-	+๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการ ฝึกอบรมตามหลักสูตร สายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๐๔)									
๙	นางกนกวรรณ ประดิษฐ์ทรง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นัก บริหารงานการคลัง)	ระดับต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๕ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงาน การคลัง	-	-	-	
๑๐	นางอรุณา สุวรรณศรี	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	บัญชีบัณฑิต	๕ ปี ๘ เดือน	-			+๑	
๑๑	น.ส.อาทิตย์ยา วงศ์มาบุตร	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	บัญชีบัณฑิต	๑ ปี ๒ เดือน	-	+๑			
	กองช่าง ๐๕									
๑๒	นายวันชัย ไตรยราช	นายช่างโยธา	อาวุโส	ปริญญาตรี/เทคโนโลยี ก่อสร้าง	๘ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนายช่างโยธา	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (๐๘)									
๑๓	นายณรงค์ เสนาคำ	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงาน การศึกษา)	ระดับต้น	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑ ปี ๑ เดือน	หลักสูตร นักบริหาร การศึกษา	-	-	-	
๑๔	น.ส.ภัสสรดา กุลวงษา	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	ครุศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑	-	
รวม							๑	๒	๒	

ทั้งนี้สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม และ ขึ้นอยู่กับสถานะทางการเงินการคลัง

ส่วนที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง พัฒนาก้าวไกล ให้เข้ากับโลกยุคใหม่ รวมใจพัฒนา ประชาสุขถ้วนหน้า

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีความรู้ความชำนาญ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓. เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๖. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๗. พัฒนาทักษะภาวะผู้นำ ทักษะดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

๔.๓ ค่านิยม

ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริหารอย่างเป็นเลิศ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

๔.๔ เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่	พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ได้รับการฝึกอบรมปฐมนิเทศ	๕	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒ โครงการอบรมหลักสูตรตามสายงานพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรนักสันตินาการ หลักสูตรวิศวกรโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันฯ หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	๓	๕	๔	๙๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๗	๖	๕	๒๑๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๐	๔๐	๔๐	๔๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑. ภาวฝึกอบรม ๒. ภาวฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานภาครัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่	๒. โครงการฝึกอบรมความรู้เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละสายงาน	ความสำเร็จที่ได้ดำเนินการ	๔๐	๔๐	๔๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑. ภาวฝึกอบรม ๒. ภาวฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานภาครัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลแต่ละสายงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการทดสอบร้อยละ ๗๐	๓๐	๓๐	๓๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑. ภาวฝึกอบรม ๒. ภาวฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานภาครัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๑๐	๑๑๐	๑๑๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑. บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๐๐	๑	๑	๑	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑.การฝึกอบรม ๒.การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/ หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒.โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	บุคลากรที่เรียนรู้ด้วยตนเอง ร้อยละ ๘๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	๑.การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
รวม			๓๑	๓๑	๓๑	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑.ให้บุคลากรมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัยของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อบต.โคกสูง	๑.โครงการอบรมให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัยของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อบต.โคกสูง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๐๐	๔๐	๔๐	๑๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑.การฝึกอบรม ๒.การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒.โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมและผ่านการประกาศเจตนารมณ์ ร้อยละ ๑๐๐	๔๐	๔๐	๔๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒.การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒.บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความรักความสามัคคีในองค์กร	๑.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาดูงานพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร อบต.โคกสูง	ร้อยละของบุคคลที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๐	๔๐	๔๐	๔๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑.การฝึกอบรม ๒.การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒.โครงการจิตอาสาพัฒนาท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๑๐๐	๔๐	๔๐	๔๐	-	-	-	๑.การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๓.โครงการเข้าวัดฟังธรรม	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๑๐๐	๔๐	๔๐	๔๐	-	-	-	๑.การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐		

ส่วนที่ ๕

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมสม่ำเสมอ

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทำทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------------|
| ๑. นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือ ระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตาม ข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี โดย (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อไป

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือ ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา มากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต. จังหวัดนครพนม) ครั้งที่ ๑๑ /๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๖ เห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายวัชร เหลาบัว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

พิมพ์/ทาน.....
เจ้าหน้าที่.....
ปลัด อบต.....



ที่ นพ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๓๔๗

ศาลากลางจังหวัดนครพนม

ถนนอภิบาลบัญชา นพ. ๔๘๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนครพนม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งนี้ สามารถสืบค้นมติ ก.อบต.จังหวัดนครพนม ได้ทางเว็บไซต์ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครพนม www.npmlocal.go.th หัวข้อ “ข่าวสารสจ.นพ.” เมนู “มติคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม”

เพื่อให้การดำเนินการตามมติที่ประชุมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จังหวัดนครพนมให้อำเภอแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ที่ทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่มีการโอนและการแต่งตั้งเมื่อมีคำสั่งให้โอน รับโอน หรือแต่งตั้งแล้ว ให้รายงานคำสั่งพร้อมสำเนาทะเบียนประวัติให้จังหวัดทราบด้วย อนึ่ง กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีเรื่องจะนำเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดนครพนม ให้จัดส่งเอกสารพร้อมแสดงรายละเอียดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนครพนม ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือน

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิจิตร กิจวิรัตน์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๔๒๕๑-๕๖๓๓

สรุปมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม

(ก.อบต.จังหวัดนครพนม)

ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ได้ดำเนินการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. เห็นชอบ โครงการประกอบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑๖ แห่ง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๒. รับทราบ ความคืบหน้าการพิจารณาทางวินัยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๓. รับทราบ ความคืบหน้าการพิจารณาการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๔. เห็นชอบ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๔.๑ เลื่อนระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญงาน จำนวน ๑ ราย

ที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง	สังกัด	อัตราเงินเดือน (บาท)	ทั้งนี้ไม่เกินวันที่ ผ่านการประเมิน
๑	พันจ่าเอกวรศักดิ์ คำหู่ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	อบต.คำเตย อ.เมืองนครพนม	๒๓,๓๗๐	๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

๔.๒ เลื่อนระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย

ที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง	สังกัด	อัตราเงินเดือน (บาท)	ทั้งนี้ไม่เกินวันที่ ผ่านการประเมิน
๑	นางสุภัทรา มาตนาคุณ นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	อบต.โนนตาล อ.ท่าอุเทน	๒๑,๗๑๐	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

๕. เห็นชอบ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล

๕.๑ ขออนุญาตนอกเขตจังหวัด จำนวน ๕ ราย

ที่	ชื่อ-สกุล /ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง / สังกัดใหม่	วัน เดือน ปี ตัดโอนตำแหน่ง
๑	นางสาวจรรักษ์ จงใจสิทธิ์ เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ กองคลัง อบต.นาขาม อ.เรณูนคร จ.นครพนม	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ สำนักปลัด อบต. อบต.หลุบเลา อ.ภูพาน จ.สกลนคร	๒ มกราคม ๒๕๖๗
๒	นางสาวพรภา นาโควงศ์ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ กองคลัง อบต.บ้านเอื้อง อ.ศรีสงคราม จ.นครพนม	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ กองคลัง อบต.ต้นผึ้ง อ.พังโคน จ.สกลนคร	๒ มกราคม ๒๕๖๗

๒. นางสาวจรรักษ์...

๑๓. เห็นชอบ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ อำเภอธาตุพนม บรรจุและแต่งตั้ง นางสาวจีประภา วงศ์คำหล้า ผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ตามบัญชีของคณะกรรมการกลาง การสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ให้ดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๕,๐๖๐ บาท ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

๑๔. เห็นชอบ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ. ๒๕๖๖

๑๕. เห็นชอบ แต่งตั้งพนักงานครู อบต. เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการ (คศ.๒) เนื่องจากผ่านการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน ๒ ราย (เอกสารแนบท้าย ๓)

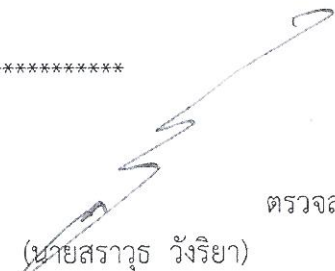
๑๖. เห็นชอบ ให้รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อให้คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.) เป็นผู้ดำเนินการสรรหา

๑๗. เห็นชอบ เห็นชอบแผนพัฒนามูลฐาน ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนฯ ให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๑๘. เห็นชอบ การดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จำนวน ๗ ราย (เฉพาะเรื่อง)


(นายเชษฐาพร อุดานนท์)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนครพนม

ผู้สรุปมติที่ประชุม


(นายสรารุท วังริยา)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนครพนม

ตรวจสอบถูกต้อง


(นายวิจิต ทองปาน)
ท้องถิ่นจังหวัดนครพนม
เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนครพนม

ตรวจสอบถูกต้อง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง
ที่ ๒๙๖ / ๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาส่วนตำบล

.....
ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้ทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๗๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงาส่วนตำบลจังหวัด
นครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙
พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงาส่วนตำบล และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับลงวันที่ ๑๒
มิถุนายน ๒๕๕๕ หนังสือ อำเภอบลาปาก ที่ นพ ๐๐๒๓.๑๔/ว ๒๒๒๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การ
จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงหรือผู้รักษาราชการแทน เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง หรือผู้รักษาราชการแทน เป็นกรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงหรือผู้รักษาราชการแทน เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงหรือผู้รักษาราชการแทน เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงหรือผู้รักษาราชการแทน เป็นกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง เป็นกรรมการ
หรือผู้รักษาราชการแทน
๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงหรือ เป็นกรรมการและเลขานุการ
ผู้รักษาราชการแทน
๘. นักทรัพยากรบุคคลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
มีหน้าที่ดังนี้

๑. เติรียมการและการวางแผนพัฒนาพนักงาส่วนตำบล ข้าราชการการเมืองและพนักงาจ้าง
โดยต้องกำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงาส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ดังนี้

ก. การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดู
ว่า ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาในด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมี
ประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน

ข. ประเภทของความจำเป็นได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ
เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

/๒.ดำเนิน...

๒. ดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ก. การเลือกวิธีการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ข. วิธีการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยงานราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๓. การติดตามผลการพัฒนา

ก. ให้คณะกรรมการทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรก่อนหรือหลังเข้ารับการพัฒนา

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายวัชระ เหลาบัว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..... องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง โทรศัพท์..... ๐-๔๒๕๓-๐๖๒๘.....

ที่ นพ ๗๙๒๐๑/..... วันที่ ๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง..... ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน หัวหน้าส่วนราชการทุกท่าน

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ และได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี

เพื่อให้การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสามารถบังคับใช้ให้ทัน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงขอเชิญคณะกรรมการเข้าร่วมประชุมในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง รายละเอียดตามวาระการประชุม และแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมประชุม

(นายวัชร เหลาบัว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

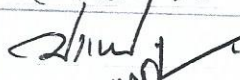
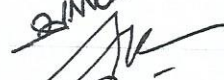
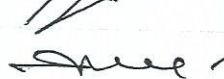
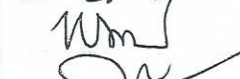
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานให้ที่ประชุมทราบ
- การจัดทำแผนอัตราพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
-
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา
๓.๑การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๘
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ(ถ้ามี)

พิธีเปิดงานวันสถาปนา
๑๗๐ ปี การสถาปนาโรงเรียน และพิธีมอบรางวัล ๓ ปี ประดิษฐ์นวัตกรรม ๖๗-๖๙
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖

วันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ. หอประชุม ศูนย์กลางการเรียนรู้ทางสังคม สอ.ส.ส. (๓๐๔๖)

พิธีกร	ชื่อ - สกุล	นายผู้ให้	นายผู้รับ
๑.	นายเกียรติ วัฒนศิริ		นายผอ. ๑๗๐.
๒.	นายผอ. ๑๗๐		นายผอ. ๑๗๐.
๓.	นายผอ. ๑๗๐		นายผอ. ๑๗๐.
๔.	นายผอ. ๑๗๐		นายผอ. ๑๗๐.
๕.	นายผอ. ๑๗๐		นายผอ. ๑๗๐.
๖.	นายผอ. ๑๗๐		นายผอ. ๑๗๐.
๗.	นายผอ. ๑๗๐		นายผอ. ๑๗๐.

บันทึกการรายงานการประชุม
เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวัชร เหลาบัว	นายก อบต. ประธานกรรมการ	วัชร เหลาบัว	
๒	นายบรรจง ภาวะดี	รองปลัด อบต. กรรมการ	บรรจง ภาวะดี	
๓	นางกนกวรรณ ประดิษฐ์ทรง	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	กนกวรรณ ประดิษฐ์ทรง	
๔	นายณรงค์ เสนาคำ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ และ วัฒนธรรม กรรมการ	ณรงค์ เสนาคำ	
๕	นายวันชัย ไตรยราช	นายช่างโยธา รักษาการแทนผู้อำนวยการ กองช่าง กรรมการ	วันชัย ไตรยราช	
๖	นางพนมพร แก้วสมบัติ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาการ แทน หัวหน้าสำนักงานปลัด กรรมการ/เลขานุการ	พนมพร แก้วสมบัติ	
๗	นายชิษณุพงศ์ สาริพร	บุคลากร ผู้ช่วยเลขานุการ	ชิษณุพงศ์ สาริพร	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อผู้เข้าร่วมประชุมมาพร้อมกันที่ห้องประชุมแล้ว นายวัชร เหลาบัว นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้ดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ขั้นตอนการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา
- นายวัชร เหลาบัว
- เรียนรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน ปลัด หัวหน้าส่วน และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน เนื่องจากมีหนังสือจากอำเภอปลาปาก ที่ นพ ๐๐๒๓.๑๔/ว ๒๒๒๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ แจ้ง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งดำเนินการ

/จัดทำ...

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้แล้วเสร็จและให้มีผลบังคับใช้ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ควบคู่กับการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดและสามารถวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการส่งเสริมให้แต่ละตำแหน่งสายงานสามารถเข้ารับการพัฒนารเรียนรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ต่อไป ลำดับต่อไปเรียนเชิญทางผู้ช่วยเลขานุการได้ดำเนินการชี้แจง ลำดับขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นายชิษณุพงศ์ สาริพร

เรียนท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ท่านรองปลัด และหัวหน้าส่วนราชการทุกท่านครับ อ้างถึงหนังสือที่ว่าการอำเภอปลาปาก ที่ นพ ๐๐๒๓.๑๔/ว ๒๒๒๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๕ ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (รายละเอียดตามเอกสารที่แจกพร้อมคู่มือและตัวอย่างที่แนบมาครับ)

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| - นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | ประธานกรรมการ |
| - ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | กรรมการ |
| - รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | กรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | กรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |
| - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ | |

๒. จัดประชุมร่วมกันวิเคราะห์เตรียมการวางแผน ซึ่งประกอบด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๓. จัดทำรูปแบบเสนอจังหวัดให้ความเห็นชอบ

๔. จัดทำประกาศให้มีผลบังคับใช้ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

นายวัชร เหลาบัว

ในส่วนที่ ๑ ของหลักการและเหตุผล ให้อ้างอิงถึงหนังสือที่อำเภอแจ้งมาซึ่งจะมีคู่มือและตัวอย่างในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และก็นำหลักเกณฑ์ ข้อกำหนดระเบียบ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด รวมทั้งระเบียบที่เกี่ยวข้องมาประกอบ ในการกำหนดหลักการและเหตุผล มีท่านอื่นจะเพิ่มเติมครับ

/นายบรรจง...

- นายบรรจง ภาวะดี เรียนท่านนายก หัวหน้าส่วนราชการ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน ในส่วนที่ ๑ ถือว่าเป็นองค์ประกอบแรกในการที่จะนำเข้าสู่เนื้อหาข้างในซึ่งจะอ้างอิงตามข้อกฎหมายก็ควรจะถือปฏิบัติครับ
- นายวัชร เหลาบัว ในส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร คงจะคล้ายกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ก็ให้นำบทวิเคราะห์ที่กำหนดตามข้อย่อย มาประกอบและหากส่วนไหนที่ต้องเพิ่มเติมก็ต้องนำมาใส่ให้สมบูรณ์
- นายณรงค์ เสนาคำ เรียนท่านนายก และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน ส่วนที่ ๒ จะต้องประกอบด้วย
๑. ภารกิจหน้าที่ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
 ๒. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ
 ๓. การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร
 ๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
 ๕. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ๖. อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล
 ๗. การจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากร
 ๘. สายงานของพนักงานส่วนตำบล
 ๙. โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล
 ๑๐. การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี
- นายวัชร เหลาบัว สำหรับในส่วนที่ ๒ จะมีท่านใดเพิ่มเติมอะไรอีกครับ ถ้าไม่มีก็เข้าสู่ส่วนที่ ๓ ต่อเลยครับ ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา และส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ก็มาร่วมกันพิจารณาหลักสูตรที่ต้องเข้าพัฒนาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่นเพื่อนำมาพัฒนางานตามสายงาน
- นายบรรจง ภาวะดี การกำหนดหลักสูตรต่าง ๆ ที่ร่วมกันพิจารณาก็ครอบคลุมทุกตำแหน่งสายงาน แต่เรื่องงบประมาณ และระยะเวลาก็ให้ดูที่ความเหมาะสมความพร้อมทางด้านงบประมาณ อีกทั้งความต้องการของบุคลากรที่สำรวจว่ามีความเร่งด่วนมากน้อยเพียงใด เพราะถ้าเป็นบุคลากรที่ได้รับการบรรจุมาแล้วจะได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานเรียบร้อยแล้ว ส่วนบุคลากรที่บรรจุใหม่ก็น่าจะได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้ สำหรับตำแหน่งที่เราได้ขอความเห็นชอบในการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ก็ต้องกำหนดไว้เพื่อรองรับการบรรจุแต่งตั้ง ภายในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และ หลักสูตรระยะสั้นที่ต้องนำมาประยุกต์หรือปรับเปลี่ยนพัฒนาในการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ กำหนดไว้ ๖ ราย ตั้งไว้ ๑๘๐,๐๐๐ บาท (ระยะเวลา ๓ ปี)
 - โครงการอบรมหลักสูตรตามสายงานพนักงานส่วนตำบลให้ครบทุกตำแหน่งสายงานประมาณการไว้ ๑๓ ราย เพื่อรองรับบรรจุใหม่ด้วย งบประมาณ ๓๖๐,๐๐๐ บาท (ระยะเวลา ๓ ปี)

/ยุทธศาสตร์...

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๔๐ ราย งบประมาณ ๖๐๐,๐๐๐ บาท (ระยะเวลา ๓ ปี)
- โครงการฝึกอบรมความรู้เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละสายงาน จำนวน ๔๐ ราย งบประมาณ ๘๐๐,๐๐๐ บาท (ระยะเวลา ๓ ปี)
- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลแต่ละสายงาน จำนวน ๓๐ ราย งบประมาณ ๔๕๐,๐๐๐ บาท (ระยะเวลา ๓ ปี)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ ราย งบประมาณ ๑๕,๐๐๐ บาท (ระยะเวลา ๓ ปี)
- โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) จำนวน ๓๐ ราย งบประมาณ ไม่มี (ระยะเวลา ๓ ปี)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างสุขในองค์กร

- โครงการอบรมให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อบต.โคกสูง จำนวน ๔๐ ราย งบประมาณ ๖๐,๐๐๐ (ระยะเวลา ๓ ปี)
- โครงการจัดกิจกรรมด้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรบริหารส่วนตำบลโคกสูง จำนวน ๔๐ ราย งบประมาณ ๖๐,๐๐๐ บาท (ระยะเวลา ๓ ปี)
- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาดูงานพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร อบต.โคกสูง จำนวน ๔๐ ราย งบประมาณ ๖๐๐,๐๐๐ บาท (ระยะเวลา ๓ ปี)
- โครงการจิตอาสาพัฒนาท้องถิ่น จำนวน ๔๐ ราย งบประมาณ ไม่มี
- โครงการเข้าวัดฟังธรรม จำนวน ๔๐ ราย งบประมาณไม่มี

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา เราควรกำหนดให้ครอบคลุมบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน เพื่อเป็นการ พัฒนาศักยภาพการทำงานและเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ดียิ่งขึ้น จึงต้องกำหนดหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งก่อน ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

- นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น กลาง สูง/หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่น ต้น กลาง สูง) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น ต้น กลาง สูง) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

/หลักสูตร...

- หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการท้องถิ่น ต้น กลาง สูง) หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน/นักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน/นักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน/นักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- หลักสูตรช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- หลักสูตรนิติกร/หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน/หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน/นักพัฒนาชุมชน/หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- หลักสูตรเกี่ยวกับนักสหนาการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- หลักสูตรวิศวกรโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กเล็กๆ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

นางพนมพร แก้วสมบัติ

เรียนนายก ท่านรองปลัด และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน นอกจากหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งก็ควรจะมีหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น

- หลักสูตรการจัดทำงบประมาณระบบ e-Laass หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- หลักสูตรการจัดทำแผนที่ภาษีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานในหน้าที่ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย
- เพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาดูงานพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร อบต.โคกสูง
- พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและผู้ทำท้องถิ่น ท้องถิ่น

นายวันชัย ไตรยราช

เรียนนายก ท่านรองปลัด และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน สำหรับการปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนางานส่วนท้องถิ่น เสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล ปลุกฝังให้มีการเรียนรู้ เพิ่มพูนความรู้ใหม่ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม การมีส่วนร่วม และปรับปรุงงานในหน้าที่ของตนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ ทุกเดือน การเข้าฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ การเข้าร่วมประชาคมหมู่บ้าน การยกย่องพนักงานส่วนตำบลที่ประพฤติปฏิบัติดี มีความโปร่งใส การสร้างองค์การให้มีการสุจริตธรรมมีศักดิ์ศรี การศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมการทำงานในระบบสารสนเทศด้วย และรายละเอียดด้านอื่นๆ ก็ควรเพิ่มเติมตามความเหมาะสม

/นางกนกวรรณ...

นางนกวรรณ ประดิษฐทรง เรียนท่านนายก รองปลัด และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน ประกาศคุณธรรม จริยธรรม
ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
๒. ต้องยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ประพฤติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. เป็นผู้มีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
๕. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยินยอมทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย ด้วยความสุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ
๖. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้อง สมเหตุสมผลโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. ต้องเป็นผู้ประพฤติตนตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ อย่างเต็มความสามารถ
๘. ต้องดูแลทรัพย์สินของทางราชการและใช้สอยอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลือง
๙. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๑๐. ต้องยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๑๑. ผู้บังคับบัญชาต้องพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้อง
๑๒. ต้องเป็นผู้ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกัน
๑๓. ต้องเป็นผู้ปฏิบัติต่อเพื่อร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
๑๔. ต้องเป็นผู้ละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
๑๕. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

เพิ่มเติมท้ายประกาศทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่า เป็นการกระทำผิดทางวินัย

นายวัชร เหลาบัว

ตอนนี้เราก็ได้กำหนดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประมาณการรายจ่ายในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม สำหรับหน่วยงานที่จะเข้ารับการฝึกอบรมก็จะเป็นสถานบันพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษา มีท่านใดจะเพิ่มเติมอะไรอีกครับ ถ้าไม่มีก็ขอมติที่ประชุมครับ

/มติที่ประชุม...

มติที่ประชุม

นายวัชร เหลาบัว

นายวัชร เหลาบัว
มติที่ประชุม

นายวัชร เหลาบัว

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

เห็นชอบกำหนดหลักสูตรการพัฒนาตามที่มีผู้เข้าร่วมประชุมเสนอ เป็นเอกฉันท์ และให้สามารถเพิ่มเติมหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องนอกจากที่นำเสนอได้ตามความเหมาะสมและเพื่อประโยชน์ของทางราชการได้ ทั้งนี้ต้องรายงานผู้บังคับบัญชาทราบทุกครั้ง

ลำดับต่อไปส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ในการก็ต้องเป็นคณะกรรมการชุดเดียวกันที่จัดทำและกิตติติดตามด้วย และต้องกำหนดเกณฑ์การติดตามให้สอดคล้องกับการพัฒนาดังกล่าวด้วย เช่น

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตาม ข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี โดย (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อไป
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี

การติดตามประเมินผล มีท่านจะเพิ่มเติมอะไรอีกไหมครับ ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุมเห็นชอบกับหลักเกณฑ์การติดตามผลและประเมินผลในการเข้ารับการพัฒนา อย่างเป็นเอกฉันท์

การประชุมในวันนี้ก็ได้ข้อสรุปที่เป็นเอกฉันท์ ก็ต้องขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุม ขอปิดประชุมเพียงแค่นี้ ขอขอบคุณครับ

ลงชื่อ



ผู้จัดรายการประชุม

(นายชิษณุพงศ์ สารีพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายการประชุม

(นายวัชร เหลาบัว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี