



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น
อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการบริหารงานองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญ องค์กรบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) โดยวิเคราะห์จากข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร เพื่อหาสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ เป็นไปตามมาตรฐานของสมรรถนะการท างานที่องค์กรกำหนด ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลที่กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาข้าราชการ ผนวกกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อพร้อมรองรับอาเซียนให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น ทั้ง ๘ ยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และด้านการสร้างความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน

เพื่อให้หน่วยงานมีทิศทางในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์กรบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖ขึ้น และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น ประจำปี๒๕๖๕-๒๕๖๖จะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เสริมสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานต่อไป

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ : วัตถุประสงค์เป้าหมายการพัฒนา	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๗
- เป้าหมายการพัฒนา	๗
- ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๘
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น	๑๑
ส่วนที่ ๓ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๖
- ประเด็นที่ต้องพัฒนา	๑๗
ส่วนที่ ๔ : วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	
- วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๘
- แผนภาพขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนา	๑๙
ส่วนที่ ๕ : แผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	๒๐
ส่วนที่ ๖ : การติดตามประเมินผล	๒๔

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ มีหลักการและเหตุผลการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีความจำเป็น ต้องจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขึ้น ดังนี้

๑.๑ ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอ แก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศ ที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลง ทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ ตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มี ลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒๔ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับ ราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตย อันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้ วิธีการฝึกอบรมในหออบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้

หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็น ในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการ จะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติม หลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบล ต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล ต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่น หรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับ ปัจจุบัน) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทิศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็น แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนั้น

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล แล้วเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑.๕ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

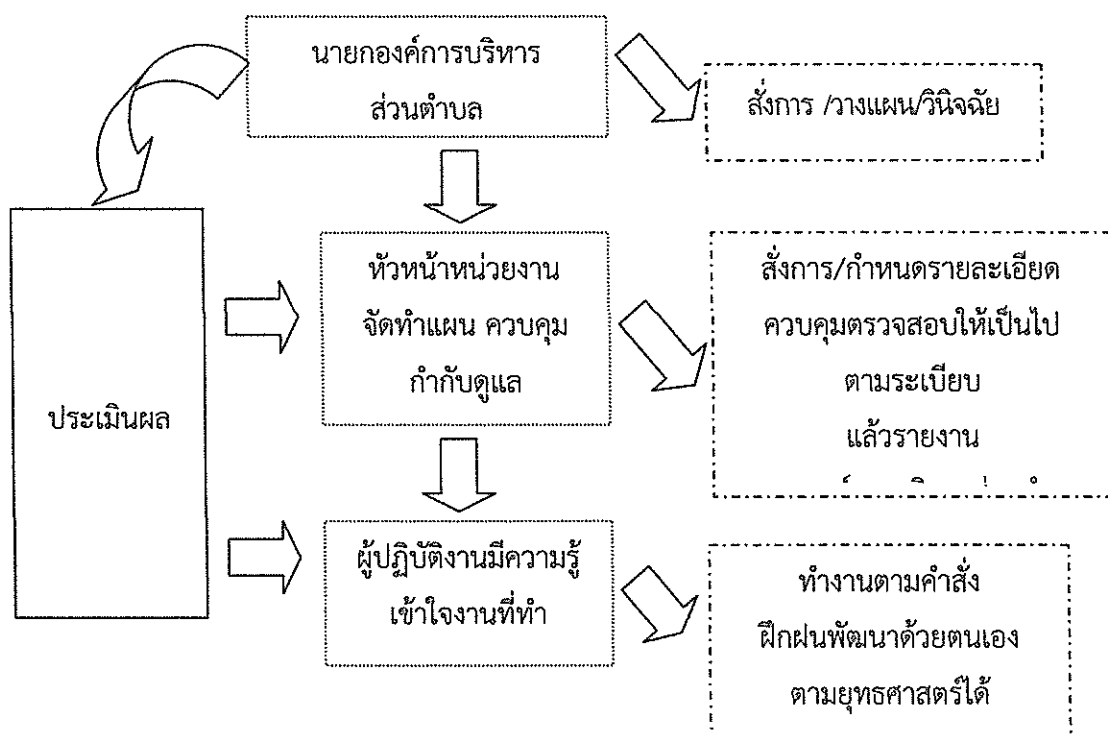
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรีปริญาโทเพิ่มขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

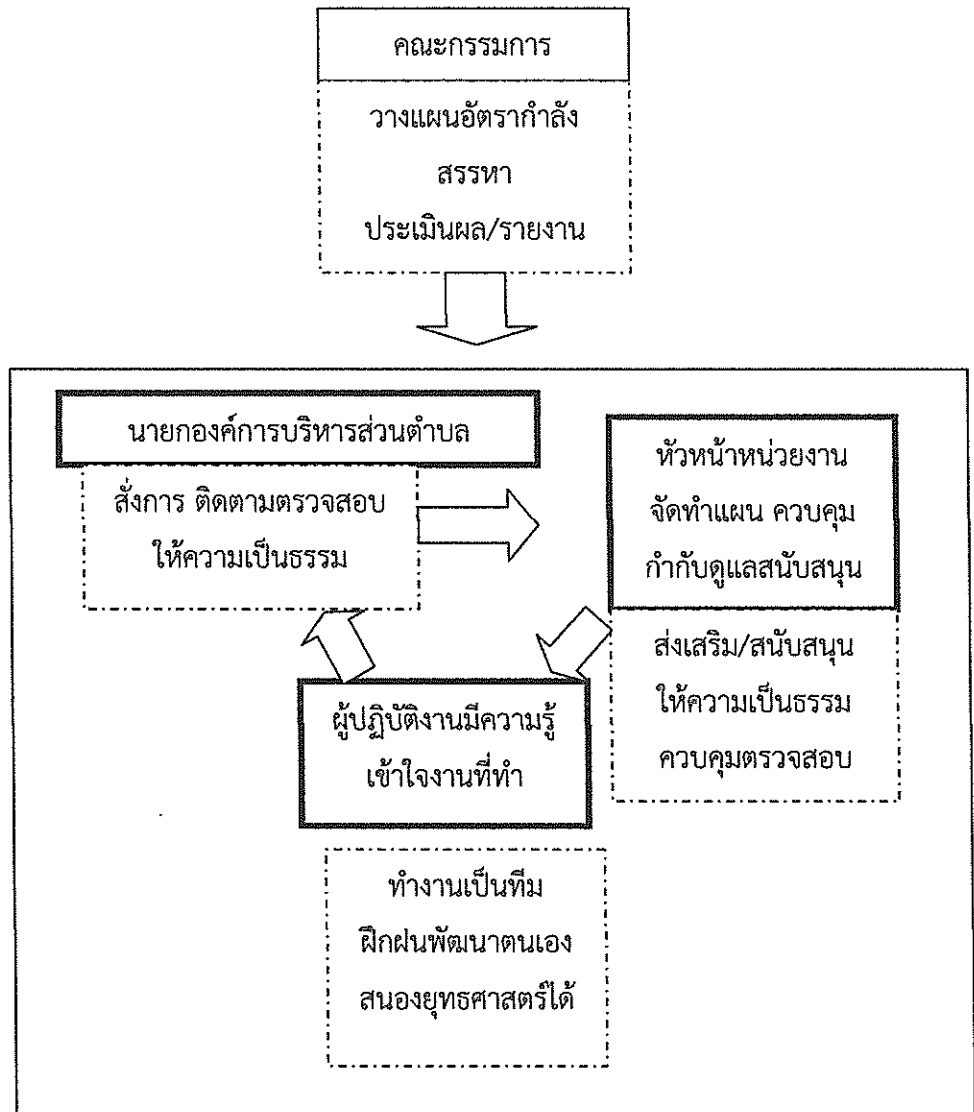
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<ul style="list-style-type: none"> ๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาคูคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาคูคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็นที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลดังนี้

๑. เพื่อให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ได้รู้แบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๓. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี

๔. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น ประกอบด้วย

๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร

๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภากองการบริหารส่วนตำบล

๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล

๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง

๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็นทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>การพัฒนาตามบุคลากร</p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตรดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมนาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ความการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ 	<p>พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>ตามข้อบัญญัติ อบต. ศรีตุงเขิน</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่องานเมือง ยึดมั่นการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ใ้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจริงจังและ ลงโทษ</p>	<p>พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>ตามข้อบัญญัติ อปท.ศรีตงเขื่อน</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>การพัฒนาตามอื่น ๆ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส 	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน 	<p>พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>ตามข้อบัญญัติ อบต.ศรีตงเย็น</p>	

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางรองการบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น

การพัฒนาศูนย์กลางรองการบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศูนย์กลางในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง รองการบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น

“ทันสมัย ร่วมใจประสาน บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม”

ทันสมัย (M : Modern) :

ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน (U : UMTY) :

ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์รองการบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND) :

การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๔๕ ม.๓/๑ การบริหารราชการตาม พระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมี ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระเกิด และยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี...

เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY) :

ข้าราชการรองการบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็นจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย ความโปร่งใสและเป็นธรรม

พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทวนแบบบูรณาการ ภายใต้อำนาจการมี ส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบศรีดงเย็นทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน อย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนากองทัพกรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติ ในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคน องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็นมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจ การพัฒนาบุคลากรของ อบต. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์ประกอบโครงสร้างท้องถื่นได้ขยายใหญ่ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ในอนาคต
๔. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
๕. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๖. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

จุดอ่อน (Weaknesses: W)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการ ยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๖. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร

โอกาส (Opportunities: O)

๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการประชุมประจำเดือน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน ทำกิจกรรมร่วมกัน
๖. อบต. สนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๗. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. ด้วยดี

๘. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
อุปสรรค (Threat: T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน
๖. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๗. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพางค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost benefit analysis ให้อัตราส่วนความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับรวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตัวบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (Developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อสารทัศนคติ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม (Helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน

๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน

๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งได้แก่ การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้ และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการ หน่วยงานต่างๆ ในสังกัด อบต.ศรีดงเย็น

๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.ศรีดงเย็น

๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคน เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
 - ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
 - ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
 - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัด ที่กระทำผิดวินัย ไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
 - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
 - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

๓. หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล โดยแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒๔ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓) ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐

๑.๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (๕) พ.ศ. ๒๕๔๖

๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐

๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕

๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘

๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.๕ พระราชบัญญัติขุดดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓

๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี

๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

- ๘. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
- ๙. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
- ๑๐. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
- ๑๑. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
- ๑๒. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๑๒.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
 - ๑๒.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- ๑๓. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

- หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น
๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

๔. ประเด็นที่ต้องพัฒนา

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

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล ศรีดงเย็น กำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การฝึกอบรม

๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๑.๖ การมอบหมายงาน

๑.๗ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

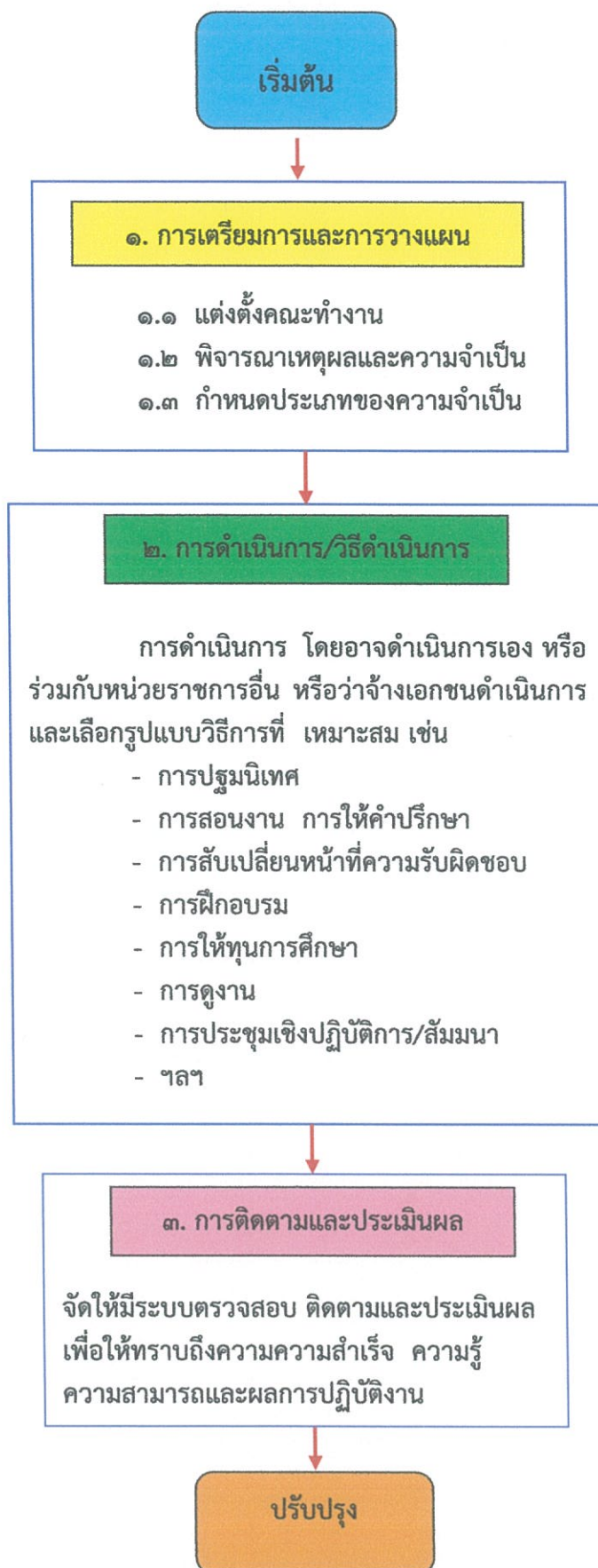
๔. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ (ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔, ๒๕๖๕, ๒๕๖๖)

๕. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่างๆ ในส่วนที่ ๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ ๕

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น ได้กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตามหลักสูตรการพัฒนาทางหรือหลายหลักสูตร
 อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ที่	วัตถุประสงค์	หลักสูตร/โครงการ ที่เข้ารับการฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/การสัมมนา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
๑	เพื่อให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ได้รู้แบบแผนของทางราชการ หลักสูตรและวิธีปฏิบัติราชการ	ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	บุคลากรที่เข้ารับราชการ เข้ารับราชการใหม่	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ตุลาคม ๖๓ - ก.ย. ๖๖	แบบสอบถาม/ แบบทดสอบ ก่อน - หลัง
๒	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม	เกี่ยวกับการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	เปิดอบรม/รองปลัด อบต. (นักบริหารงานอบต.)	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ตุลาคม ๖๓ - ก.ย. ๖๖	แบบสอบถาม/ แบบทดสอบ ก่อน - หลัง
๓	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม	เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปและที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	นักบริหารงานทั่วไป	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ตุลาคม ๖๓ - ก.ย. ๖๖	แบบสอบถาม/ แบบทดสอบ ก่อน - หลัง
๔	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม	เกี่ยวกับการวางแผนงานบุคคล ข้อบัญญัติ งบประมาณ และที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ตุลาคม ๖๓ - ก.ย. ๖๖	แบบสอบถาม/ แบบทดสอบ ก่อน - หลัง
๕	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม	เกี่ยวกับภารกิจงานบุคคล ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนและที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ตุลาคม ๖๓ - ก.ย. ๖๖	แบบสอบถาม/ แบบทดสอบ ก่อน - หลัง
๖	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม	เกี่ยวกับภารกิจงานบุคคล หรือวินิจฉัยปัญหากฎหมายเกี่ยวกับระเบียบของทางราชการ	นิติกร	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ตุลาคม ๖๓ - ก.ย. ๖๖	แบบสอบถาม/ แบบทดสอบ ก่อน - หลัง

ที่	วัตถุประสงค์	หลักสูตร/โครงการ ที่เข้ารับการฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/การสัมมนา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
๗	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม	การอบรมเชิงปฏิบัติการ/การสัมมนา เกี่ยวกับการศึกษา วิศวกรรม วิทยุ วิทยุชัย บุรพาพัฒนาทางด้านสาธารณสุข และที่ เกี่ยวข้องกันในหน้าที่	นักวิชาการสาธารณสุข	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ตุลาคม ๖๓ – ก.ย. ๖๖	แบบสอบถาม/ แบบทดสอบ ก่อน – หลัง
๘	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม	เกี่ยวกับงานด้านการสาธารณสุขตาม แนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ ชัดเจน ภายใต้ การกำกับแนะนำตรวจสอบ และปฏิบัติงานเฝ้าติดตามที่ได้รับมอบหมาย	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ตุลาคม ๖๓ – ก.ย. ๖๖	แบบสอบถาม/ แบบทดสอบ ก่อน – หลัง
๙	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม	เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษาและ สันทนาการ การอนามัย และที่เกี่ยวข้องกันในหน้าที่ งานในหน้าที่	นักพัฒนาชุมชน	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ตุลาคม ๖๓ – ก.ย. ๖๖	แบบสอบถาม/ แบบทดสอบ ก่อน – หลัง
๑๐	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม	เกี่ยวกับงานป้องกันและระงับอุบัติเหตุ ภัยธรรมชาติ และสาธารณภัยอื่น ๆ การป้องกันฝ่ายพลเรือน และที่เกี่ยวข้องกับ งานในหน้าที่	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ตุลาคม ๖๓ – ก.ย. ๖๖	แบบสอบถาม/ แบบทดสอบ ก่อน – หลัง
๑๑	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม	เกี่ยวกับงานป้องกันและระงับอุบัติเหตุ ภัยธรรมชาติ และสาธารณภัยอื่น ๆ การป้องกันฝ่ายพลเรือน และที่เกี่ยวข้องกับ งานในหน้าที่	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ตุลาคม ๖๓ – ก.ย. ๖๖	แบบสอบถาม/ แบบทดสอบ ก่อน – หลัง
๑๒	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม	เกี่ยวกับการบริหารงานการคลังงานการเงิน และบัญชี งานจัดเก็บรายได้ งานประมาณ การบันทึบบัญชีช่วยระบบคอมพิวเตอร์ (E-Last) และที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานการคลัง	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ตุลาคม ๖๓ – ก.ย. ๖๖	แบบสอบถาม/ แบบทดสอบ ก่อน – หลัง

ที่	วัตถุประสงค์	หลักสูตร/โครงการ ที่เข้ารับการฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/การสัมมนา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
๑๓	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะจิตที่ คุณธรรมและจริยธรรม	เกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี งบประมาณ การบันทึกบัญชีด้วยระบบคอมพิวเตอร์ (E-Books) และที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	นักวิชาการเงินและบัญชี	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ตุลาคม ๖๓ - ก.ย. ๖๖	แบบทดสอบ ก่อน - หลัง
๑๔	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะจิตที่ คุณธรรมและจริยธรรม	เกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี งบประมาณ การบันทึกบัญชีด้วยระบบคอมพิวเตอร์ (E-Books) และที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ตุลาคม ๖๓ - ก.ย. ๖๖	แบบทดสอบ ก่อน - หลัง
๑๕	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะจิตที่ คุณธรรมและจริยธรรม	เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานด้านการพัสดุ และที่ เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่	นักวิชาการพัสดุ	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ตุลาคม ๖๓ - ก.ย. ๖๖	แบบทดสอบ ก่อน - หลัง
๑๖	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะจิตที่ คุณธรรมและจริยธรรม	เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานด้านการพัสดุ และที่ เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่	เจ้าพนักงานพัสดุ	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ตุลาคม ๖๓ - ก.ย. ๖๖	แบบทดสอบ ก่อน - หลัง
๑๗	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะจิตที่ คุณธรรมและจริยธรรม	เกี่ยวกับงานจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และที่เกี่ยวข้องกับงาน ในหน้าที่	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ตุลาคม ๖๓ - ก.ย. ๖๖	แบบทดสอบ ก่อน - หลัง
๑๘	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะจิตที่ คุณธรรมและจริยธรรม	เกี่ยวกับงานบริหารงานช่าง การวางโครงการ งานออกแบบ วางผังหลัก จำนวน ควบคุมงาน ประมาณราคา สรุปราย ตรวจ รับงาน และที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ตุลาคม ๖๓ - ก.ย. ๖๖	แบบทดสอบ ก่อน - หลัง
๑๙	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะจิตที่ คุณธรรมและจริยธรรม	เกี่ยวกับงานก่อสร้าง สรุปราย ตรวจ ออกแบบ จำนวน ควบคุมงานก่อสร้าง การวางโครงการก่อสร้าง และที่เกี่ยวข้อง กับงานในหน้าที่	นายช่างโยธา	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ตุลาคม ๖๓ - ก.ย. ๖๖	แบบทดสอบ ก่อน - หลัง
๒๐	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะจิตที่ คุณธรรมและจริยธรรม	เกี่ยวกับงานวิศวกรรมโยธา การออกแบบ และคำนวณ การวางแผนและวางโครงการ ก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร และที่เกี่ยวข้อง	วิศวกรโยธา	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ตุลาคม ๖๓ - ก.ย. ๖๖	แบบทดสอบ ก่อน - หลัง

ที่	วัตถุประสงค์	หลักสูตร/โครงการ ที่เข้ารับการฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/การสัมมนา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
๒๐	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะจิตที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม	เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การจัดการ ศึกษา การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน การศึกษา การสร้างแผนการศึกษา งบประมาณ และที่เกี่ยวข้องกับงานใน หน้าที่	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ตุลาคม ๖๓ - ก.ย. ๖๖	แบบสอบถาม/ แบบทดสอบ ก่อน - หลัง
๒๑	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะจิตที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม	เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานด้านการพัฒนา และที่ เกี่ยวข้องทั้งงานในหน้าที่	เจ้าพนักงานพัสดุ	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ตุลาคม ๖๓ - ก.ย. ๖๖	แบบสอบถาม/ แบบทดสอบ ก่อน - หลัง
๒๒	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะจิตที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม	คุณธรรมและจริยธรรม	พนักงานส่วนตำบลทุกคน	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ตุลาคม ๖๓ - ก.ย. ๖๖	แบบสอบถาม/ แบบทดสอบ ก่อน - หลัง

ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล

๖. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากร ดังนี้

คณะกรรมการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็นเป็นประธาน
๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน เป็นกรรมการ
๓. หัวหน้าส่วนราชการที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการเลขานุการ
๔. นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็นเป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผล ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็นรับทราบเพื่อพิจารณา

นอกจากการติดตามและประเมินผลในรูปคณะกรรมการแล้ว ในการที่มีการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในแต่ละครั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็นเป็นผู้ดำเนินการ จะทำการประเมินผลการพัฒนาความรู้ในแต่ละครั้งเป็น ๒ ระยะ คือ

๑. ระยะก่อนการดำเนินการ โดยการประเมินจากการใช้แบบทดสอบ เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจก่อนได้รับการพัฒนาความรู้
๒. ระยะหลังการดำเนินการ โดยการประเมินจากการใช้แบบทดสอบชุดเดิมเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจ หลังจากได้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ แล้วนำมาเปรียบเทียบผลคะแนนที่ได้ว่ามีผลคะแนนแตกต่างจากก่อนและหลังอย่างไร

ในกรณีโครงการที่มีการจัดศึกษาดูงานนอกสถานที่ ภายหลังจากกลับจากศึกษาดูงาน จะมีการประเมินและสรุปลงสาระความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ทราบ เพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นประโยชน์แก่ประชาชนต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น จะนำผลการติดตามประเมินผลของคณะกรรมการใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตร วิธีการพัฒนา ตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น
ที่ ๘๒๐ / ๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๒๘๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักงานปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแผนแม่บทสำหรับการพัฒนาบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทิศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากร อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ราชการในตำแหน่งนี้ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยต้องกำหนดกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด จึงใช้เป็นแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามกรอบอัตราคำสั่งขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายธีรธัญญ์ ลกุลรัฐพร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๓๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชัยธีร์ณัฏฐ์ ลกุลธัญพร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น