



แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง
อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอนฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้มีความรู้เรื่องระเบียบการปฏิบัติราชการ และบทบาทหน้าที่และแนวทางในการปฏิบัติตน โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านพื้นฐานของการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ รวมถึงด้านคุณธรรมและจริยธรรม และพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการนำความรู้ ความสามารถมาปรับใช้กับองค์กร ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้ปรับเปลี่ยนแนวความคิด เน้นการสร้างกระบวนการคิดให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอน

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอน จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอน ได้ต่อไป

คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอน

สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	๔
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๑๐
หลักสูตรการพัฒนา	๑๖
วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๕
การติดตามและประเมินผล	๒๖

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศ ที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสม กับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความรู้มีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) **ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน** ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) **ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง** ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานช่าง เป็นต้น

(๓) **ด้านการบริหาร** ได้แก่ แหล่งท่องเที่ยวละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) **ด้านคุณสมบัติส่วนตัว** ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) **ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม** ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคองจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อการบริการประชาชนอย่างแท้จริง

๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง โดยมีการวิเคราะห์ (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง ที่สังกัดส่วนราชการต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคองประกอบไปด้วย ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ โดยแบ่งเป็นเนื้อหาในการวิเคราะห์เป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านกระบวนการ

๒. ด้านบุคลากร

๓. ด้านทรัพยากร (วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้)

๔. ด้านผู้รับบริการ (ประชาชนที่รับบริการ)

๑. ด้านกระบวนการงาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. มีนโยบายที่จะบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด ๒. มีกฎหมายรองรับหน้าที่ตามภารกิจ มีกฎระเบียบที่ชัดเจน ๓. มีนโยบายการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ๔. มีนโยบายที่จะนำระบบ IT เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ๕. มีการกระจายการบริหารงานในแต่ละระดับ	๑. ขาดการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ๒. ไม่มีการเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างเป็นระบบ ๓. ไม่มีการวางหลักเกณฑ์ วิธีการการจัดสรรและคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาที่เหมาะสม ๔. ขาดการบริหารแผนงานในภาพรวม ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ๕. ใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าใช้ระบบคุณธรรม
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายที่จะส่งเสริมการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน ๒. มีระเบียบ ข้อกฎหมายที่เน้นประสิทธิภาพ การพัฒนางานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง	๑. การพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน ๒. ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๒. ด้านบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ส่วนใหญ่มีการศึกษาเฉลี่ยระดับปริญญาตรีขึ้นไป ๒. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในท้องถิ่นมีความสำนึกที่จะพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	๑. บุคลากรขาดทักษะในการถ่ายทอดเทคนิคสู่ผู้รับบริการ ๒. บุคลากรขาดการสนับสนุนด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๓. บุคลากรขาดการเรียนรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลง ๔. บุคลากรขาดความกระตือรือร้น ๕. บุคลากรขาดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ปฏิบัติ ๖. บุคลากรในหน่วยงานยังยึดติดการทำงานแบบเดิม ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๒. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการ	๑. งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรมีจำนวนจำกัด ๒. หน่วยงานไม่ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร

ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร หลากหลายสาขา และมีหลักสูตรเฉพาะด้านแต่ละ ตำแหน่ง	
--	--

๓. ด้านทรัพยากร (วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. มีการจัดสรรงบประมาณด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อย่างเพียงพอ ๒. มีระเบียบ ข้อกฎหมายที่เอื้อต่อการจัดสรร งบประมาณในการจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ๓. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เพื่อลด ปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ที่ไม่จำเป็น	๑. การใช้งบประมาณไม่เป็นไปตามที่ระบุไว้ใน แผนการจัดซื้อจัดจ้าง ๒. เครื่องมือ เครื่องใช้บางอย่างชำรุด เสื่อมสภาพ ทำให้ประสิทธิภาพการใช้อย่างไม่ดีเท่าที่ควร และต้อง เสียค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาจำนวนมาก
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. ภาครัฐจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้น ๒. ภาครัฐมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้มีการจัดสรร งบประมาณเพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร	๑. นโยบายภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการเมือง ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจัดสรรงบประมาณ ๒. การจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐล่าช้า ทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้ตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้

๔. ด้านผู้รับบริการ (ประชาชนที่รับบริการ)

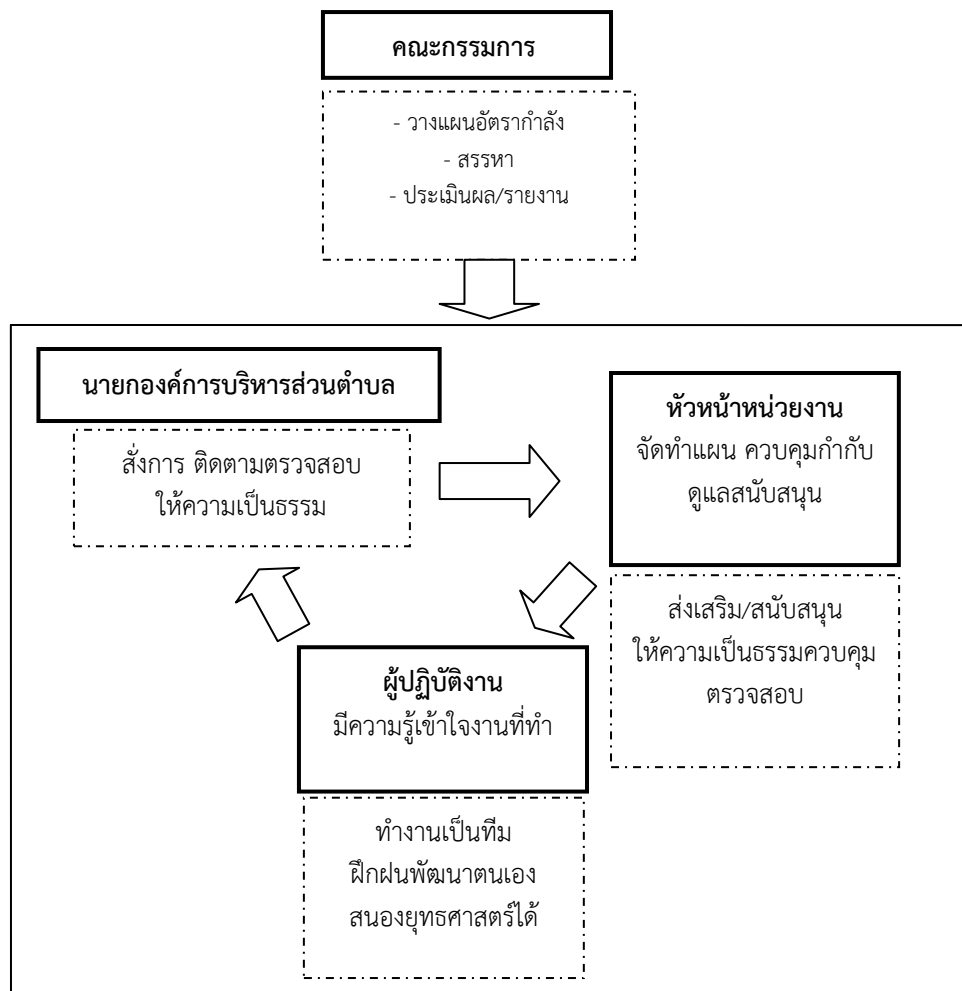
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. หน่วยงานมีนโยบายที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการ ให้บริการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน ให้มากที่สุด ๒. หน่วยงานรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อ นำมาปรับปรุงการบริหารงาน	๑. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและความตระหนัก ถึงความสำคัญของการให้บริการประชาชนให้มี ประสิทธิภาพ ๒. ขาดจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. ภาครัฐมีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทาง ในการบริหารงาน ๒. ภาครัฐสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บริการประชาชนได้อย่างมีมาตรฐาน มีคุณภาพ	๑. ประชาชนเกิดความสับสนในบทบาทของตนเอง เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ๒. ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายด้าน มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อย ทำให้ประชาชน เกิดการสับสนและเบื่อหน่ายที่จะมีส่วนร่วมในการ พัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์ความคาดหวังในการการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง
ปรากฏดังนี้

๑. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้
๒. มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานอื่น
๓. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง
๔. การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเชื่อมโยงเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร
๖. ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Learning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
๗. มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริการทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน
๘. สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง การอบรม ศึกษาดูงาน
๙. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
๑๐. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๑.๕ การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง จะเป็นการพัฒนาโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม และใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนต้องสัมพันธ์กัน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ และมีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง



๑.๕ วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

“ภายในปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง จะมีความก้าวหน้า มีความมั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๒. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๓. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง
๔. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
- ๑.๒ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
การพัฒนาด้านบุคลากร วัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการ พัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี เป้าหมาย พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง สังกัด อบต.เมืองคอง	การพัฒนาด้านบุคลากร ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิด การแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติ ที่ดีมี ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่าง เต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาต ให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน ตลอดเวลา ๓. สนับสนุนให้ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง ได้มีโอกาสทัศนศึกษา ด้งาน ตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา - การสอนงาน/ การให้คำปรึกษา และวิธีการ อื่นๆที่เหมาะสม - ให้ทุนการศึกษาระดับ ปริญญาตรี และหลักสูตรตาม สายงานปฏิบัติ	พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม วัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ภายในระยะเวลา ๓ ปี เป้าหมาย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สังกัด อบต.เมืองคอง	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม - ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม - การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง - การตรวจสอบและประเมินผลหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม - มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/การให้คำปรึกษา และวิธีการอื่นๆที่เหมาะสม - ให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรี และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ	พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
การพัฒนาด้านอื่น ๆ วัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาด้านองค์ความรู้ด้านอื่น ๆ ภายในระยะเวลา ๓ ปี เป้าหมาย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สังกัด อบต.เมืองคอง	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส ในสำนักงาน	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/การให้คำปรึกษา และวิธีการอื่นๆที่เหมาะสม - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	

๒.๓ การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง

จากการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ กรอบแนวคิด และมาตรฐาน เพื่อพัฒนาศักยภาพ ตามแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อการรักษาศักยภาพที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. มีระบบสร้างแรงจูงใจการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ๒. มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง ๓. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะและสมรรถนะในการทำงาน
๒. การวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. เพิ่มอัตรากำลัง ผู้ปฏิบัติให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ	๑. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงโดยการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ ๒. จัดทำมาตรฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของเทศบาลฯ โดยลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก ๓. จัดทำข้อมูลกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล

ยุทธศาสตร์	มาตรการ
๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ	๑. นักบริหารทุกระดับต้องเป็นต้นแบบที่ดีของการเปลี่ยนแปลงและสร้างกระแสการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างแท้จริง

	๒. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ โดยจัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๓. มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรมโดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่นผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน
๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑. วางแผนการใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ๓. มีการดูแลสุขภาพและจิตใจของบุคลากรเป็นประจำและต่อเนื่อง ๔. สนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมวิชาชีพหารายได้พิเศษเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
๖. การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อการรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยยึดวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ของเทศบาลและขีดความสามารถที่จำเป็น ๒. สร้างสภาพแวดล้อมและระบบแรงจูงใจที่ช่วยเหลือหลอมและเอื้อต่อการสร้างกระบวนการ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ในการปฏิบัติงาน ๓. จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อสนับสนุนและจูงใจให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๗. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	๑. จัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ๒. สร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๓. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติและค่านิยมในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ๔. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ ๕. มีกระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมได้แก่ โครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และโครงการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร

๒.๔ มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

๒.๕ มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น พิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัย ไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นชั้นร้ายแรง ดังนี้

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่ราชการจนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐

๑.๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน

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 พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓

๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน เป็นต้น

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง

๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี

๗. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม

๘. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ

๙. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่

๑๐. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร

๑๑. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- ๑๓.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
- ๑๓.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- ๑๒. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ อบต. เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

- หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น
๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการ เดียวกันได้

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

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

การเตรียมการและการวางแผน

๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๒. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
๓. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง มีแนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม
๓. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง

วิธีการดำเนินการ

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม
๓. การศึกษาหรือดูงาน
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษา
๖. การมอบหมายงาน สับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
๗. การให้ทุนการศึกษา

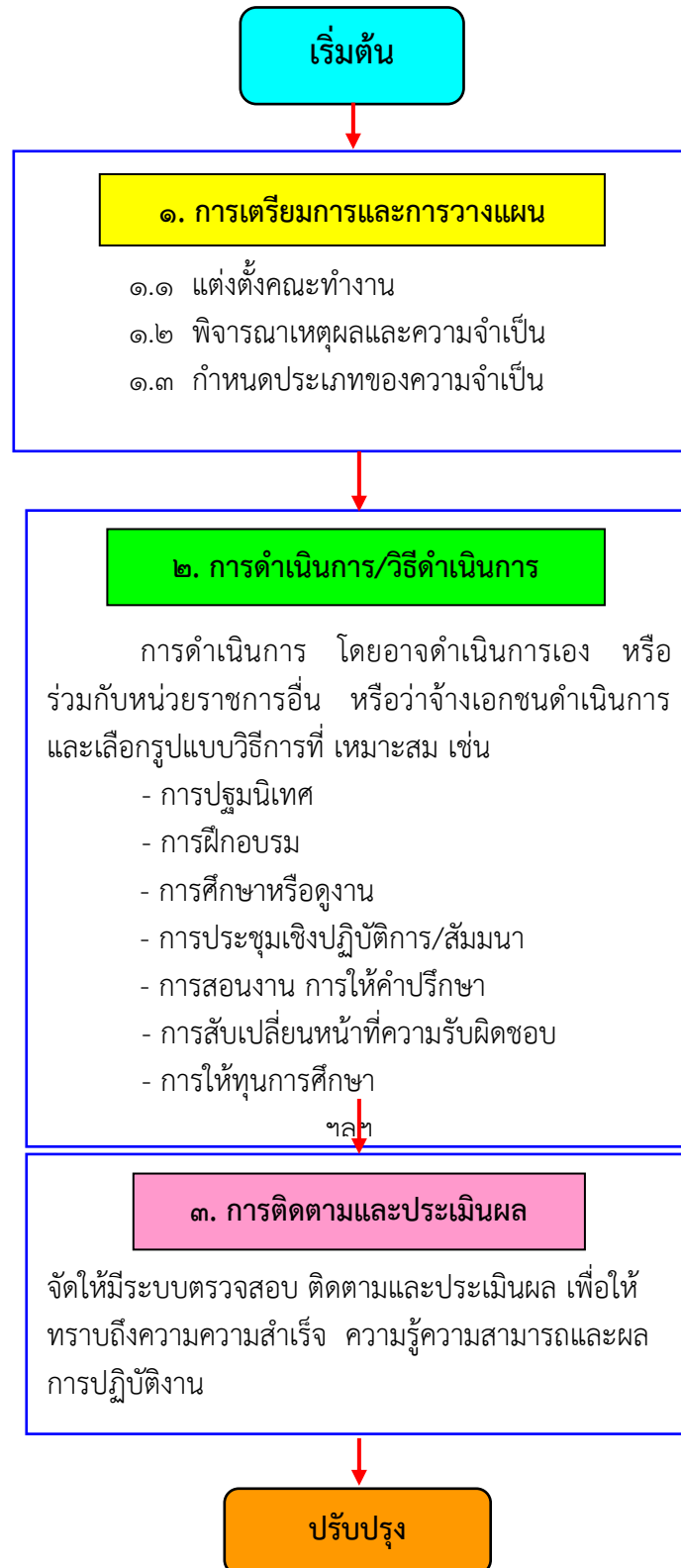
๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทองจึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



แผนการพัฒนาศูนย์บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรมการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับนัก บริหารงานท้องถิ่น	๑๐๕,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงาน อื่น
๒	การฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับนัก บริหารงานทั่วไป	๓๕,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงาน อื่น
๓	การฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับนัก บริหารงานการคลัง	๓๕,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงาน อื่น
๔	การฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับนัก บริหารงานช่าง	๓๕,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงาน อื่น
๕	การฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับนัก บริหารงานการศึกษา	๓๕,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงาน อื่น

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรมการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖	การฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบาย	๓๕,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงาน อื่น
๗	การฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล	๓๕,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงาน อื่น
๘	การฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่งนักวิชาการศึกษา	๓๕,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงาน อื่น
๙	การฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ	๒๐,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงาน อื่น
๑๐	การฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกัน	๒๐,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงาน อื่น
๑๑	การฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๐,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงาน อื่น

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรมการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๒	การฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ	๒๕,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงาน อื่น
๑๓	การฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่งนายช่างโยธา	๒๐,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงาน อื่น
๑๔	การฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่งนายเขียนแบบ	๒๐,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงาน อื่น
๑๕	การฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒๐,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงาน อื่น
๑๖	การฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง	๒๐,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงาน อื่น
๑๗	กิจกรรมการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	
๑๘	กิจกรรมการส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	๒๐,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรมการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๙	กิจกรรมการพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	๓๐,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	
๒๐	กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ อบต. เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	๒๐,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	
รวม		๖๒๕,๐๐๐				

ส่วนที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

๑. องค์การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง และกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ดังนี้

การติดตามและประเมินผล ดำเนินการติดตามและประเมินผลตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีระบบการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ การส่งเสริมการเรียนรู้ การพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม
๒. การวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลัง ได้แก่ การกำหนดกรอบอัตรากำลังตามแนวทางที่จังหวัดกำหนดดังนี้ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ คิดเป็นสัดส่วน ๑๐%
๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การจัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากร โดยมีรายละเอียด การจัดทำระบบทะเบียนประวัติ ระบบข้อมูลการลา ระบบข้อมูลการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ฐานข้อมูล
๔. การพัฒนาผู้บริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น วิชาการ และทั่วไป ได้แก่ อบรมตามสายงานอย่างน้อย ปีละ ๓ ตำแหน่ง

๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ได้แก่ การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อคนต่อปี และอย่างน้อยร้อยละ ๙๐ ของจำนวนพนักงานส่วนตำบล

๖. การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจบุคลากร ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน เงินตอบแทนพิเศษอย่างน้อย ๐.๕ เท่า ของเงินเดือน

๗. การสร้างคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ทั้งผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี

วิธีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการ พัฒนา โดยวิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบก่อนและหลัง
๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการ พัฒนา
๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่ เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่) ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ
