



แผนพัฒนาบุคลากร
(พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์
อำเภอลำปลายมาศ
จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้นั้น พนักงานส่วนตำบลถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เท่าที่กำลังความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างจะทำได้ และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร นี้ขึ้นไว้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลาของแผน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง และอาจจะมีการปรับปรุงให้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์ จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์ได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑	
หลักการและเหตุผล	๑ - ๔
บทที่ ๒	
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๕-๑๑
บทที่ ๓	
หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา	
ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาและงบประมาณ	๑๒ - ๒๔
บทที่ ๔	
การติดตามประเมินผล	๒๕
ภาคผนวก	
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	

บทที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑. ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นพนักงานส่วนตำบลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๓ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น ในเรื่องดังต่อไปนี้ (๕) กำกับ ดูแล ตรวจสอบ และนำ และชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และการดำเนินการตาม(๕) ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หมวด ๓ การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา ๒๕ วรรคท้าย ให้นำความในมาตรา ๑๓ มาใช้บังคับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ ให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล หรือประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ ใ้กำหนดการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในส่วนที่สำคัญที่ได้นำมาเป็นหลักการในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

ข้อ ๒๕๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุรับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี

ข้อ ๒๕๙ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ ๒๕๘ ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้วงฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้

หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป

ข้อ ๒๖๗ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา นั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

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

๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- ๑) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
- ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- ๓) ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
- ๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๒๗๑ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- ๑) หลักการและเหตุผล
- ๒) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- ๓) หลักสูตรการพัฒนา
- ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๕ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

(ก.อบต.จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การฝึกอบรม
- ๓) การศึกษา หรือดูงาน
- ๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงพนักงานส่วนตำบลจากฝ่ายการเมืองและพนักงานจ้าง

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้นและเพื่อให้เป็นไปตามประกาศฯ นอกเหนือจากการพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่สังกัดและตามกระบวนการในการทำงานต่าง ๆ โดยปกติแล้ว จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล และจัดทำให้ครอบคลุมถึงพนักงานส่วนตำบลฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเมือง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์

บทที่ ๒

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“มุ่งมั่นพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพปฏิบัติงาน ภายใต้อรรถภาพสูง เป็นธรรม ตรวจสอบได้และเต็มใจให้บริการ”

พันธกิจที่ ๑

“ การบริหารงานบุคคลด้วยระบบยุติธรรมเสริมสร้างวินัย โปร่งใส รวดเร็วและตรวจสอบได้ ”

พันธกิจที่ ๒

“ พัฒนากำลังคนส่วนตำบลคู่คุณธรรม เสริมสร้างสวัสดิการและบริการที่ดีให้แก่พนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลและลูกจ้าง ”

พันธกิจที่ ๓

“ นำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ”

วิเคราะห์จุดแข็งด้านการบริหารงานบุคคล

- องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย วางแผนอัตรากำลังคนและ การบริหารงานบุคคล
- มีพนักงานส่วนตำบลที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตรงตามสายงาน
- มีระเบียบขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
- พนักงานส่วนตำบลมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานได้ดีและสามารถประสานงานในแต่ละส่วนงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้

วิเคราะห์จุดอ่อนด้านการบริหารงานบุคคล

- ระเบียบขั้นตอนและวิธีการดำเนินการด้านบุคคลมีข้อจำกัด
- มีนโยบายเร่งด่วน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาที่กำหนด
- ระบบบริหารการจัดการบางส่วนไม่สนองต่อหลักธรรมาภิบาล
- ขาดการพัฒนาระบบเทคโนโลยีในการจัดเก็บประวัติและสืบค้นข้อมูล

โอกาสของการบริหารงานบุคคล

- หน่วยงานมีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารเปิดโอกาสในการ รับฟังและแสดงความคิดเห็น
- มีโอกาสเข้าร่วมประชุมฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงานเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- มีโอกาสในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ทั้งหลักการบริหารงานและจริยธรรม

อุปสรรคของการบริหารงานบุคคล

- การควบคุมงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐
- ความล่าช้าของข้อมูลพนักงานส่วนตำบลบางอย่างไม่สมบูรณ์ ทำให้การค้นเอกสารล่าช้า

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

- จัดระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สะดวกและรวดเร็ว
- เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
- เร่งรัดพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและลูกจ้างให้มีความทันสมัยก้าวหน้าทันต่อการ เปลี่ยนแปลง สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแนวทางของแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลาดโพธิ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์บุคลากรให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนากระบวนการหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์

๑.๓ แผนงานพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑.๔ แผนงานด้านพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการศึกษาต่อ/ฝึกอบรม/ทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกหน่วยงาน

๑.๕ แผนงานพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา

แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์บุคลากร

๑) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาศูนย์บุคลากรในสังกัดให้มีความชัดเจนและเป็นระบบ

๒) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน สอดคล้อง เชื่อมโยง และเข้าถึงกระบวนการมีส่วนร่วมทั้งภายในและภายนอกองค์กร และสร้างความเข้มแข็งของหน่วยงาน

๓) เพื่อสร้างกระบวนการขับเคลื่อนงานแบบบูรณาการการทำงานของพนักงานส่วนตำบลให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

๔) เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรเกี่ยวกับหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๖) เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรต่าง ๆ โดยไม่ให้เกิดกระทบต่อการปฏิบัติงานของส่วนราชการ รวมทั้งสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมกับงบประมาณขององค์กร

๗) เพื่อให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

การเตรียมการและการวางแผน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรม จริยธรรม

การดำเนินการพัฒนา

- ๑) การเลือกพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม ประเด็นการพัฒนาและภารกิจที่จำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนา
- ๒) เลือกแนวทางการพัฒนา อาจจัดทำเป็นโครงการที่ดำเนินการเอง หรือร่วมดำเนินโครงการกับส่วนราชการ หรือเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

- ๑) ใช้เป็นแนวทางหรือเครื่องมือในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่องค์กรบริหารส่วนตำบลกำหนด
- ๒) ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ
- ๓) บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
- ๔) สามารถพัฒนาการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์ทุกตำแหน่งให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เกิดประสิทธิภาพทำงานในองค์กรต่อไป

ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์

ข้อมูลการศึกษาของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ระดับการศึกษา	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม
ปริญญาเอก	-	-	-	-
ปริญญาโท	๘	-	-	๘
ปริญญาตรี	๕	๑	๙	๑๕
ปวส./อนุปริญญา	-	-	๒	๒
ต่ำกว่า ปวส.	-	-	๓	๓
รวม	๑๓	๑	๑๔	๒๘

ข้อมูลพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังและการฝึกอบรมความรู้ในสายงาน

ลำดับที่	ตำแหน่ง	จำนวนตามกรอบ อัตรากำลัง (คน)	จำนวนที่ได้รับการ อบรมแล้ว(คน)	จำนวนที่ยังไม่ได้รับ การอบรมแล้ว (คน)
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	-	-
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	-
๓	นักบริหารงานทั่วไป	๑	-	๑
๔	นักทรัพยากรบุคคล	๑	-	๑
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	-
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑
๗	นักบริหารงานการคลัง	๑	๑	-
๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	-	๑
๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	-
๑๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	-
๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	๑
๑๒	นักบริหารงานช่าง	๑	๑	-
๑๓	นายช่างโยธา	๑	๑	-
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-
๑๕	นักบริหารงานการศึกษา	๑	-	๑
๑๖	นักวิชาการศึกษา	๑	๑	-
๑๗	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑	๑	-
๑๘	นักพัฒนาชุมชน	๑	-	๑
๑๙	นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)	๑	-	๑

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
ตลาดโพธิ์ (ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์ ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์ พร้อมทั้งการเปรียบเทียบสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ การเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้เพื่อประกอบการกำหนดจำนวนพนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานนั้น ๆ อีกทั้งการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์กับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น พร้อมทั้งในการกำหนดตำแหน่งได้วิเคราะห์เกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างและดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยมีพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์ ดังนี้

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป (กองช่าง)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล ตลาดโพธิ์								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	-	-	-	

การวิเคราะห์พนักงานส่วนตำบล

การวิเคราะห์พนักงานส่วนตำบล (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดโพธิ์

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน
๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับภารกิจงานที่ปฏิบัติ
๓. หน่วยงานส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๔. หน่วยงานมีวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง
๕. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ หมั่นศึกษาหาความรู้

เพิ่มเติม

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน
๒. ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ
๔. ขาดการวางแผนในการพัฒนาองค์กร
๕. บุคลากรภายนอกงาน ยังไม่เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

โอกาส (Opportunities)

๑. ประชาชนในพื้นที่มีความคุ้นเคยกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่ภายในพื้นที่ทำให้รู้สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน
๓. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้สะดวกยิ่งขึ้น
๔. รัฐบาลให้ความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น

อุปสรรค (Threats)

๑. นโยบายของรัฐมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
๒. ระเบียบ หนังสือชกซ้อมมีชัดเจนขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง
๓. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ
๔. ภารกิจงานของท้องถิ่นมีหลากหลาย ทำให้บุคลากรบางสายงานยังขาดความรู้ประสบการณ์ในงานที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน

บทที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาและงบประมาณ

๓.๑ หลักสูตรการพัฒนา/วิธีการพัฒนาและงบประมาณ

๓.๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างรวมถึงบุคลากรทางการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์แต่ละตำแหน่งจะได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๑.๒ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างรวมถึงบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์ ได้ดำเนินการจัดทำโครงการและหลักสูตรการพัฒนาเองด้วย และพัฒนาตามหลักสูตรที่ดำเนินการโดยสำนักงาน ก.อบต.ด้วย รวมทั้งอาจมีการดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.อบต. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น โดยมีวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ความความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การฝึกอบรม
- ๓) การศึกษา หรือดูงาน
- ๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

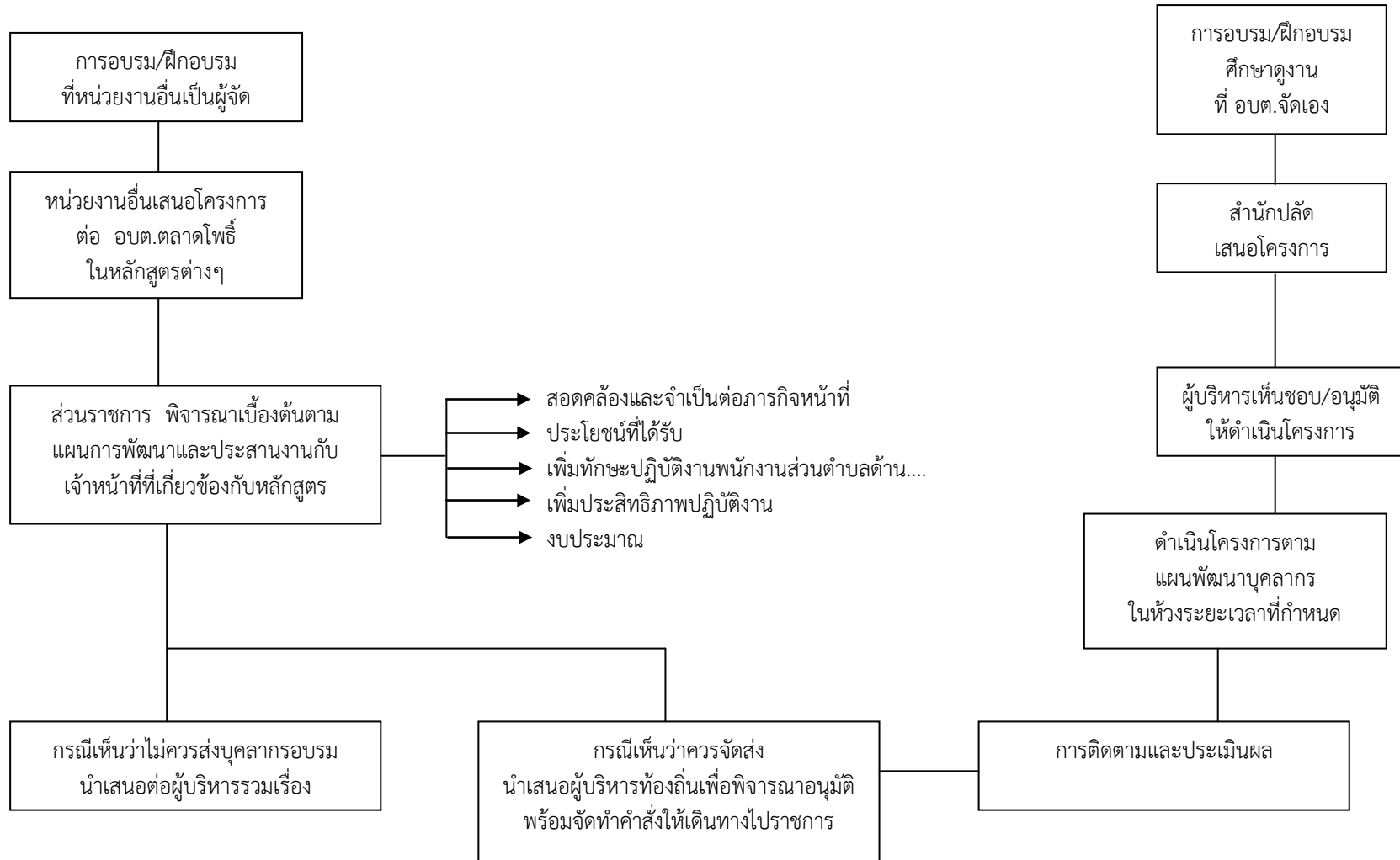
ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์ จะกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

๓.๑.๓ ขั้นตอนโครงการ/หลักสูตร และงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์ ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์ ตามแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์อย่างชัดเจน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์ หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนอบรมฯ

ทั้งนี้โดยมีแผนผังแสดงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรโครงการ/หลักสูตรการพัฒนา และงบประมาณตามแผนพัฒนา ดังนี้

ผังการพัฒนาบุคลากร การอบรม/การฝึกอบรมทั่วไป



บัญชีรายละเอียดโครงการ/หลักสูตรการพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑.หลักสูตรการพัฒนาคำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของ โครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)			
๑	โครงการอบรมและศึกษาดูงานเกษตรทฤษฎีใหม่เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ	๑.เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานได้ดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ๒.เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลไม่หวั่นไหวไปกับกระแสนิยมร่วมกันสร้างสังคมให้เข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ของ อบต.ตลาดโพธิ์	๒๕๐,๐๐๐			๑.มีผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒.ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในทุกด้านมากกว่าร้อยละ ๗๐	๑.พนักงานส่วนตำบลของอบต.ตลาดโพธิ์ นำหลักการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ๒.พนักงานส่วนตำบลไม่หวั่นไหวไปกับกระแสนิยมร่วมกันสร้างสังคมให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ ๓.พนักงานส่วนตำบลไม่วุ่นวายกับการวิ่งหาวัตถุทำให้มีเวลาที่จะพัฒนาตนและทำประโยชน์ให้แก่สังคมมากขึ้น มีความสุขจากความพอเพียงและภูมิใจในตนเอง	สำนักปลัด

๑.หลักสูตรการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของ โครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)			
		๓.เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วน ตำบลไม่ต้องวุ่นวายกับการวิ่งหา วัสดุ ทำให้มีเวลาที่จะพัฒนาตน และทำประโยชน์ให้แก่สังคม มากขึ้น มีความสุขจากความ พอเพียงและภูมิใจในตนเอง							
๒	โครงการอบรมคุณธรรม และจริยธรรม	๑.เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาให้กับพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและ การทำงานให้มีคุณลักษณะเป็น ข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ของ อบต.ตลาดโพธิ์	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑.มีผู้เข้าร่วมโครงการไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒.ผู้เข้าร่วมโครงการมี ความพึงพอใจในทุกด้าน มากกว่าร้อยละ ๗๐ ๓.ผู้เข้ารับการอบรมร้อย ละ ๘๐ สามารถนำความรู้ ที่ได้จากการอบรมไปปรับ ใช้ในการทำงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๑.ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำหลัก คุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมทาง พระพุทธศาสนา ความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้ไป ปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานและ ชีวิตประจำวันได้	

๑.หลักสูตรการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของ โครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)			
		๒.เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุก ระดับสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนา หน่วยงานได้อย่างเหมาะสมกับ บทบาท ภารกิจ ๓.เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มี ความรู้ความเข้าใจและยึดมั่นใน หลักคุณธรรม จริยธรรม และนำ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้ บรรลุผลสัมฤทธิ์					อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กรได้อย่าง สร้างสรรค์ ๒.ผู้เข้ารับการอบรม สามารถใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมหลักคุณธรรม ทางพระพุทธศาสนา ความรู้ ประสบการณ์ที่ ได้รับไปประยุกต์ที่ได้รับ ไปประยุกต์ใช้ในการ สร้างความสามัคคี ปรองดอง ความร่วมมือ ร่วมใจเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน		

๑.หลักสูตรการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของ โครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)			
	๓.โครงการเชิดชูเกียรติ พนักงานส่วนตำบล อบต. ตลาดโพธิ์ ผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการ ปฏิบัติราชการและ ให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี	๑.เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ พนักงานของ อบต. ผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติ ราชการและให้บริการประชาชน ดีเด่น ๒.เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติราชการ ๓.เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ พนักงานคนอื่นของ อบต. ๔.เพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรี ให้แก่ตนเองและพนักงานส่วน ตำบลรอบข้าง ๕.เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วน ตำบล อบต.ตลาดโพธิ์	พนักงานส่วนตำบล อบต.ตลาดโพธิ์ ได้รับการคัดเลือก จำนวน ๒ คน (พนักงานส่วน ตำบล ๑ คน พนักงานจ้าง ๑ คน)				พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีความพึงพอใจต่อผู้ ได้รับการคัดเลือกไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑.พนักงานส่วนตำบล ของ อบต. มีความ ภาคภูมิใจในการได้รับ การเชิดชูเกียรติ ๒.พนักงานส่วนตำบล ของ อบต. มีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติ ราชการมากขึ้น	

๒.จัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของส่วนราชการอื่น

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)		
	การตั้งจ่ายงบประมาณตามข้อบัญญัติของ อบต.ตลาดโพธิ์ ได้ตั้งจ่ายไว้เพื่อจ่ายเป็นค่าอบรม สัมมนาของพนักงานส่วนตำบล อบต.ตลาดโพธิ์ ในหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น กรมส่งเสริมฯ และโครงการที่ดำเนินการร่วมกับสถาบัน องค์กรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้							
๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	นายก อบต.	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๘,๐๐๐ บาท)		๒๘,๐๐๐ (๑ อัตรา)		เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด
๒	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	รองนายก อบต.	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๘,๐๐๐)		๒๘,๐๐๐ (๑ อัตรา)	๒๘,๐๐๐ (๑ อัตรา)	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด
๓	สมาชิกสภา อบต.	สมาชิกสภา อบต. จำนวน ๑๘ คน	จังหวัดบุรีรัมย์ (หลักสูตรละ ๓,๕๐๐ บาท)	๓๑,๕๐๐ (๙ อัตรา)	๓๑,๕๐๐ (๙ อัตรา)		เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด
๔	นักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๕,๐๐๐)		๓๕,๐๐๐ (๑ อัตรา)		เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด
๕	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๕,๐๐๐)		๓๕,๐๐๐ (๑ อัตรา)		เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๕,๐๐๐)		๓๕,๐๐๐ (๑ อัตรา)		เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด

๒. จัดส่งเข้ารับการศึกษาอบรมตามหลักสูตรของส่วนราชการอื่น

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)		
๗	นักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๕,๐๐๐)		๓๕,๐๐๐ (๑ อัตรา)		เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	กองช่าง
๘	นักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานคลัง	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๕,๐๐๐)		๓๕,๐๐๐ (๑ อัตรา)		เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	กองคลัง
๙	นักบริหารงานการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๕,๐๐๐)		๓๕,๐๐๐ (๑ อัตรา)		เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	กองการศึกษาฯ
๑๐	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๕,๐๐๐)		๓๕,๐๐๐ (๑ อัตรา)		เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	กองสวัสดิการสังคม
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๕,๐๐๐)	๓๕,๐๐๐ (๑ อัตรา)			เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	กองคลัง
๑๒	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๕,๐๐๐)	๓๕,๐๐๐ (๑ อัตรา)			เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	กองการศึกษาฯ
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๒,๕๐๐)	๒๒,๕๐๐ (๑ อัตรา)	๒๒,๕๐๐ (๑ อัตรา)		เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด กองช่าง

๒. จัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของส่วนราชการอื่น

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)		
๑๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๒,๕๐๐)		๒๒,๕๐๐ (๑ อัตรา)		เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	กองคลัง
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๒,๕๐๐)		๒๒,๕๐๐ (๑ อัตรา)		เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	กองคลัง
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๒,๕๐๐)			๒๒,๕๐๐ (๑ อัตรา)	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	กองคลัง
๑๗	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๒,๕๐๐)		๒๒,๕๐๐ (๑ อัตรา)		เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	กองช่าง
๑๘	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๕,๐๐๐)		๓๕,๐๐๐ (๑ อัตรา)		เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด
๑๙	กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานท้องถิ่น	ปลัด ,รอง ปลัด อบต.	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๗,๐๐๐)		๑๗,๐๐๐ (๑ อัตรา)	๑๗,๐๐๐ (๑ อัตรา)	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด
๒๐	กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานการคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๗,๐๐๐)			๑๗,๐๐๐ (๑ อัตรา)	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	กองคลัง

๒. จัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของส่วนราชการอื่น

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)		
๒๑	กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๗,๐๐๐)		๑๗,๐๐๐ (๑ อัตรา)		เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด
๒๒	การปฏิบัติงานด้านดำเนินการทางวินัยและละเมิดของ อปท.	เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๗,๐๐๐)		๓๔,๐๐๐ (๒ อัตรา)		เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด
๒๓	การปฏิบัติงานของ อปท. ด้านงานคดีปกครองและคุ้มครองสิทธิและการให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายแก่ประชาชน	เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๗,๐๐๐)		๓๔,๐๐๐ (๒ อัตรา)		เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด
๒๔	ท้องถิ่นคุณธรรมตามรอยพระยุคลบาท	เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔,๕๐๐)			๙,๐๐๐ (๒ อัตรา)	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด
๒๕	ผู้บริหารท้องถิ่น:ประเทศไทย:๔.๐	นายก อบต.	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๖๗,๐๐๐)			๖๗,๐๐๐ (๑ อัตรา)	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด
๒๖	ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:ประเทศไทย:๔.๐	ปลัด อบต.	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๖๗,๐๐๐)			๖๗,๐๐๐ (๑ อัตรา)	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด
๒๗	คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่	เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๘,๕๐๐)			๑๗,๐๐๐ (๒ อัตรา)	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด

๒.จัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของส่วนราชการอื่น

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)		
๒๘	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พนักงานจ้าง	ส่งเข้าอบรมกับหน่วยงานอื่น	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	ทุกส่วนราชการ
๒๙	หลักสูตรการใช้เครื่องวิทยุคมนาคมแบบสังเคราะห์ความถี่	เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓,๐๐๐ (๒ อัตรา)			เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด กองช่าง
๓๐	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ เช่น พรบ.ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน รัฐธรรมนูญ กฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้อง ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ การเมืองการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดิน	ทุกตำแหน่ง	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา และ องค์กรต่าง ๆ	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ	ทุกส่วนราชการ

๒. จัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของส่วนราชการอื่น

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)		
๓๑	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง เช่น ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร การพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้น	ทุกตำแหน่ง	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา และองค์กรต่าง ๆ	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	ทุกส่วนราชการ

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัลของรางวัล 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. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

บทที่ ๔

การติดตามและประเมินผล

การตรวจสอบติดตามและประเมินผล

การตรวจสอบ

- ๑) นักทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์ มีหน้าที่จัดทำประวัติและทะเบียนควบคุมการจัดส่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกราย เพื่อบันทึกข้อมูลการเข้ารับการพัฒนาทุกหลักสูตร
- ๒) ให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดในแต่ละส่วนราชการเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมและตรวจสอบความถี่ของผู้เข้ารับการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรจากฝ่ายบริหารงานบุคคล เพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตในเบื้องต้น ทั้งนี้การอนุญาตไม่ให้มีกระทบต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

การติดตาม

๑. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกหลักสูตร รายงานต่อผู้บริหารตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ ภายหลังจากเสร็จสิ้นจากการเข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตร โดยให้ระบุถึงความรู้หรือทักษะที่สามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงานของตนเอง
๒. ให้นักทรัพยากรบุคคล รายงานผลการพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ในภาพรวมขององค์กร

การประเมินผล

หลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์ดำเนินการเอง

- ๑) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง การฝึกอบรม
- ๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา
- ๓) การสรุปผลความสำเร็จในภาพรวมของทุกหลักสูตร

หลักสูตรที่หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นเป็นผู้จัด

- ๑) การนำคะแนนทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมมาแนบกับรายงานการฝึกอบรม
- ๒) การให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบกับก่อนการเข้ารับการพัฒนา กับหลังจากที่ได้รับการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ตามแบบประเมินเจ้าหน้าที่ได้จัดทำ)
