

แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2564– 2566



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลลุมพุก

บงอำเภอโพนพิสัย

จังหวัดหนองคาย

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 ส่วนที่ 3 เรื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ 269 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการ พัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผล สำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของ กระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัย ความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมา วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้ง เสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น จึงได้จัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566) ขึ้น เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งมีความรู้ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติ หน้าที่

ราชการได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการบริการประชาชนอย่างแท้จริง

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลกุตบง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่1	
หลักการและเหตุผล	1
ส่วนที่2	
วัตถุประสงค์การพัฒนา	9
เป้าหมายการพัฒนา	9
ประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาบุคลากร	10
การวิเคราะห์การพัฒนาท้องถิ่น	13
การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	15
การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต	16
ส่วนที่3	
หลักสูตรการพัฒนา	17
ส่วนที่4	
วิธีการพัฒนา	20
ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	26
ส่วนที่5	
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	33
ส่วนที่6	
การติดตามประเมินผล	34
ภาคผนวก	
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุตบง	
บงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผล	

ส่วนที่ 1

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 ส่วนที่ 3 เรื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ 258 - 295 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีโดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้

หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการ

พัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะตั้ง ใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลาง

พนักงาน และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบล ต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล ต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

1.2 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 ส่วนที่ 3 เรื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ 269 ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผน

การพัฒนากฎหมายงานส่วนตำบลมีระยะเวลา 3 ปี
ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

1.3 เป้าหมายของการปฏิรูประบบราชการ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี (Good Governance) ตามเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

1. การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หมายถึง การปฏิบัตินิติราชการโดยถือว่า ประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับการบริการจากภาครัฐ (Administration to CitizenCenter :A to C)

-2-

2. การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ หมายถึง การปฏิบัติงานต้องได้รับผลลัพธ์ (Outcomes) ตรงตามวัตถุประสงค์โดยส่วนราชการจะต้องใช้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results – based management) กล่าวคือก่อนดำเนินการตามภารกิจต้องจัดทำแผนไว้ล่วงหน้ามีขั้นตอนเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ มีการติดตามและประเมินผล หากเกิดผลกระทบต่อประชาชนให้เปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม หากเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานให้บูรณาการร่วมกัน

3. การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ หมายถึง การบริหารงานที่มองในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถ ดำเนินการได้ 2 แนวทาง คือ การเพิ่มผลผลิต (work better) และการลดต้นทุนการใช้จ่าย (cost less)

นอกจากนี้ยังต้องมีการประเมินความคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดตั้งงบประมาณในปีต่อไป สำหรับการจัดซื้อ จัดจ้าง ต้องคำนึงถึงคุณภาพและการดูแลรักษาเป็นสำคัญ โดยไม่จำเป็นต้องถือราคาต่ำสุดในการเสนอซื้อหรือจ้างเสมอไป

4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น หมายถึง ให้ส่วนราชการกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติการปฏิบัติหรือดำเนินการอื่นใดให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบโดยตรง เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

5. การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน หมายถึง ให้ ส ี ว น ราชการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานและประกาศให้ประชาชนทราบเป็นการทั่วไปต้องจัดให้มีการเปิดเผย

ข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายแต่ละปีรายการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้มีการอนุมัติแล้วให้ประชาชน สามารถขอดูหรือตรวจสอบได้

6. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง ให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการ ประเมิน ผล การ ปฏิบัติ งาน เกี่ยวกับ ผล สัม ฤทธิ์ ของ ก าร กิจ คุ ณภาพการให้บริการความพึงพอใจของผู้รับบริการ และความคุ้มค่าในการกิจต่าง ๆ

1.4 ข้าราชการยุคใหม่ควรมีคุณลักษณะย่อ ๆ ว่า “I AM READY”

1. Integrity คือ ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรีข้าราชการจะต้องมีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน มี ค ว า ม เ สี่ ย ส ล ะ อู ่ กิ ติ ต น ใน ก าร ท ำ ง า น มุ่งประโยชน์ส่วนรวมและที่สำคัญต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การงาน ไม่ทุจริตคอร์รัปชัน

2. Activeness คือ ขยันตั้งใจทำงานหรือเรียกว่าการปฏิบัติงานเชิงรุก ซึ่งข้าราชการจะต้อง ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา องค์กรความรู้และทักษะใน การปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังต้องมีทัศนคติเชิงบวกและ ความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งมีกลยุทธ์ในการทำงาน

3. Morality คือ มีใจเป็นธรรม มีคุณธรรม ปฏิบัติราชการด้วยใจบริสุทธิ์และกุศล เจตนา โดยข้าราชการจะต้องไม่เลือกปฏิบัติยึดหลักความเป็นธรรมและเสมอภาค รวมทั้งคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ เป็นสำคัญ

4. Relevancy คือ มีการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันโลกทันปัญหา และสิ่งท้าทาย ต่าง ๆ โดย จะต้องมีการพัฒนาข้าราชการอย่างต่อเนื่องให้มีความเป็นเลิศในวิชาชีพ มีการนำ ความรู้ และ วิ ท ย า ก าร ส มั ย ไ ห ม มา ใช้ ใน ก าร ปฏิบัติงาน เพื่อให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน หรือในความหมายโดยรวมก็คือ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น

5. Efficiency คือ การทำงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นจากการจัดการภายใน ที่ดีของหน่วยงานทำให้ผลผลิตที่ได้มีมาตรฐาน ประหยัดทรัพยากรและเกิดความคุ้มค่า

-3-

6. Acdountability คื อ การ มี ค ว า ม ร ับ ผิด ช อบ ต่ อ ผล ส ำ เร็ จ ของ ง า น และ ต่ อ ส า ธ า ร ณะ ข้าราชการจะต้องตระหนักในความรับผิดชอบของตนพร้อมเสมอที่จะรับการตรวจสอบทั้งจากภายในและ ภายนอกหน่วยงาน โดยหน่วยงานจะต้องมีระบบการให้รางวัลและลงโทษที่มีประสิทธิภาพ

7. Democracy คือ มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส โดยจะต้อง สร้างเครือข่ายในการทำงาน ประสานสัมพันธ์กับทุกกลุ่มให้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจในการ ปฏิบัติงาน

8. Yield คือ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ โดย

จะต้องตั้งเป้าหมายของการทำงานแล้วปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้รวมทั้งสามารถวัดและประเมินผล
งานได้

1.5 การครองตน การครองคน การครองงาน

(1) การครองตน หมายถึง การมีความประพฤติและการปฏิบัติส่วนตน ประกอบไปด้วยคุณธรรม ควรแก่การยกย่อง โดยพิจารณาจากองค์ประกอบค่านิยมพื้นฐาน ๕ ประการ ดังนี้

๑) การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ

1.1 มีความวิริยะ อุตสาหะ ในงานหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ มีความตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จด้วยตนเอง

๑.๓ มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค

๑.๔ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และผู้อื่น

๒) การประหยัดและเก็บออม

๒.๑ รู้จักใช้จ่ายตามควรแห่งฐานะ

๒.๒

รู้จักทรัพย์สินของทางราชการให้เป็นประโยชน์และประหยัด

๒.๓ รู้จักมัธยัสถ์และเก็บออม

เพื่อสร้างฐานะตนเองและครอบครัว ๒.๔ รู้จักดูแล บำรุง

และรักษาทรัพย์สินของตนเองและส่วนรวม ๓)

การรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย

๓.๑ เป็นผู้รักและปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ ประพฤติและปฏิบัติตน

อันอาจเป็นตัวอย่างแก่บุคคลโดยทั่วไป ๓.๓ เชื่อฟัง

และให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา

๓.๔ เป็นผู้ตรงต่อเวลา

๔) การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา

๔.๑ ละเว้นต่อการประพฤติชั่วและไม่ลุ่มหลงอบายมุข

๔.๒ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

๔.๓ มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น

๔.๔ มีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารีต่อบุคคลอื่นโดยทั่วไป

๕) การมีความจงรักภักดีต่อชาติศาสนา และพระมหากษัตริย์

๕.๑ ส่งเสริม สนับสนุนระบบประชาธิปไตย

และปฏิบัติตามนโยบายของทางราชการ

และรัฐบาล

๕.๒ เข้าร่วมในศาสนกิจและทำนุบำรุงศาสนา

๕.๓ ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีเช่น ป้องกันประเทศ เสียภาษีเคารพกฎหมาย เป็น
ต้น

๕.๔ มีความจงรักภักดีและเทิดทูนในสถาบันพระมหากษัตริย์ เช่น ปฏิบัติตนเป็น
พลเมืองดีตามพระบรมราโชวาท หรือเข้าร่วมพิธีในโอกาสสำคัญอย่างสม่ำเสมอ
เป็นกิจวัตรปกติเป็นต้น

(2) การครองคน หมายถึง การมีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น
สามารถ จูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

๑)

ความสามารถในการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มาติดต่องาน

๑.๑ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี

๑.๒ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

๑.๓ กล้าและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำ

๑.๔ มีน้ำใจ ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

๒) ความสามารถในการร่วมทำงานเป็นกลุ่ม

สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้

ความช่วยเหลือ

๒.๑ ให้ความเห็น ปรีกษา

และเสนอแนะในงานที่ตนรับผิดชอบ ๒.๒

การมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓ ยอมรับและฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

๒.๔ มีความสามารถในการคิดและเสนอเหตุผล

๒.๕

สามารถปฏิบัติงานเต็มที่ตามความรู้ความสามารถ

๒.๖ เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็น

๓) ให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเสมอภาค

แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ๓.๑

มีความสำนึกและถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องให้บริการ

๓.๒ ช่วยเหลือ แนะนำในสิ่งที่ดีตลอดจนให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์

๓.๓ ให้การบริการด้วยความเต็มใจ

และเสมอภาคกันทุกระดับ ๓.๔ มีธรรมาศัยดีเป็นกันเอง

และสุภาพต่อทุกคน

๔) การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น

๔.๑ ประพฤติและปฏิบัติตรงตายหลักเกณฑ์กฎระเบียบ
ที่กำหนด ๔.๒

ถือประโยชน์ของทางราชการหรือส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

๔.๓ ตัดสิน วินิจฉัย หรือแก้ปัญหาโดยใช้เหตุผล

๕) การเสริมสร้างความสามัคคีและร่วมกิจกรรมของหมู่คณะทั้งในและนอกหน่วยงาน
หน่วยงาน

๕.๑ การให้ความร่วมมือ

หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น ๕.๒

เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องาน

๕.๓ ให้ความสำคัญ ยกย่อง

หรือให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน

(3) การครองงาน หมายถึง การมีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีโดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

๑) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

๑.๑ ศึกษา ค้นคว้า

หาความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๑.๒

ความตั้งใจปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

๑.๓ สนใจและเอาใจใส่งานที่รับผิดชอบ

๑.๔ ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ๑.๕ ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

๒) ความรู้ความสามารถ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

๒.๑ มีความรู้และเข้าใจในหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ มติ กฎหมาย

และนโยบาย

๒.๒ มีความสามารถในการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

๒.๓ มีความสามารถในการแก้ปัญหา และมีปฏิภาณ ไหวพริบ ในการปฏิบัติงาน

๒.๔ รักและชอบที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

หรืองานที่ได้รับมอบหมาย

ด้วยความเต็มใจ

๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน

๓.๑ มีความสามารถในการคิดริเริ่ม หาหลักการ แนวทาง วิธีการใหม่ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

๓.๒ มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓.๓ มีความสามารถในการทำงานที่ยาก หรืองานใหม่ให้สำเร็จเป็นผลดี

๔) ความพากเพียรในการทำงาน และมีผลงานที่เป็นที่น่าพอใจ

๔.๑

มีความกระตือรือร้นต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ

๔.๒ มีความขยันหมั่นเพียร เสียสละ และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการหรืองานที่รับผิดชอบ

๔.๓ ได้รับการยกย่องในความสำเร็จของงาน

๔.๔ สามารถปฏิบัติงานในภาวะที่มีข้อจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น

ขาดแคลน วัสดุอุปกรณ์หรือ อัตรากำลัง เป็นต้น

๕) การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน

๕.๑ การปฏิบัติงานยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน

๕.๒ การดำเนินงานสอดคล้องหรือเป็นไปตามความต้องการของส่วนรวมและประชาชน

๕.๓ ใช้วัสดุอุปกรณ์และสาธารณูปโภคได้อย่างประหยัดและเหมาะสม

๕.๔ ร่วมมือ ช่วยเหลือ และประสานงานระหว่างราชการกับประชาชน

1.6 พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2526

หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่าเสมอ

โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ

เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสม

กับสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับ

และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ

ราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้

“การพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้” ในการบริหารราชการแนว

ใหม่ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่

เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง

ซึ่งในการ บริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องมีการวางแผนการปฏิบัติราชการทุกระยะ

ต้องมีการปรับแผน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ต้องมีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นความจริง

ฉะนั้นแนวความคิดของผู้ปฏิบัติภาครัฐจะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิด

ว่า ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบ แผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน

เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ

ตลอดเวลาในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการ

พัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่าเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

2. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ
ได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.

ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ
ของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา
มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

4. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

1.7 การวิเคราะห์บุคคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT การวิเคราะห์ตัวบุคคลากร

จุดแข็ง (Strengths : S)

1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ในเขตรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดบง
2. มีอายุเฉลี่ย 25 – 40 ปีเป็นวัยทำงาน
3. ในสำนักงานมีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการ

ทุจริต

4. มีการพัฒนาทางการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

1. มีความรู้ไม่เพียงพอกับการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. มีภาระหนี้สิน

โอกาส (Opportunities : O)

1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
2. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา
3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของสมาชิกสภา อบต. ในฐานะตัวแทน

อุปสรรค (Threat : T)

1. ส่วนมากมีเงินเดือน / ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
2. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
3. พื้นที่รับผิดชอบมากทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอกับการให้บริการ
4. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด
5. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths : S)

1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาราชการได้
3. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
4. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
5. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงาน สามารถสนองตอบนโยบายได้ดี

6. มีระบบบริหารงานบุคคล

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

1. ขาดความกระตือรือร้น
2. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
4. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีเช่น ช่างสิ่งแวดล้อม
5. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ

โอกาส (Opportunities : O)

1. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. ดี
2. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี
4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดัตรี, ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

อุปสรรค (Threat : T)

1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทาง วินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง

2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกุดบง จึงได้หาความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดบง การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดบง ตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดบง ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้าน การบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี(ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561– 2566) ขึ้น

ส่วนที่ 2

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลูกดบง ำ ด้ ำ ร ำ บ ก ำ ร พ ำ ฒ น ำ ใน ต ำ น ค ว ำ ม ร ำ ้ ค ว ำ ม ส ำ ม ำ ร ถ ทักษะและวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะ งานที่ปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง

1.2 เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลูกดบง ำ ด้ ำ ร ำ บ ก ำ ร พ ำ ฒ น ำ ต ำ น ค ุ ณ ฐ ร ร ม แ ล ะ จ ร ย ฐ ร ร ม การรักษาระเบียบวินัยและจรรยาบรรณปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

1.3

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีความริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการปรับตัว มีความใส่ใจในคุณภาพการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยตรง

1.5 เพื่อพัฒนาผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับการสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น

2. เป้าหมายการพัฒนา

2.1 พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลลูกดบง ใน ต ำ แ ห ่ ง ร ะ ต ำ บ ำ ร ห ำ ร ำ ด้ เ ำ ร ำ ว ม ป ะ ช ุ ม ฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานในหลักสูตรหรือโครงการต่างๆ ในอำนาจหน้าที่โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลูกดบงอาจจัดเองหรือหน่วยงานอื่นจัดแล้วส่งบุคลากรขององค์กรเข้ารับการอบรมในแต่ละปีงบประมาณมีจำนวนไม่น้อยกว่า 1 หลักสูตรต่อคน

2.2 พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลลูกดบง

ในตำแหน่งสายงานปฏิบัติ ได้รับการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานในหลักสูตรหรือโครงการต่างๆ ในอำนาจหน้าที่โดยองค์การบริหาร ส่วนตำบลลูกดบง อาจจัดเองหรือหน่วยงานอื่นจัดแล้วส่งบุคลากรขององค์กรเข้ารับการอบรมในแต่ละปีงบประมาณ จำนวนไม่น้อยกว่า 1 หลักสูตรต่อคน

2.3 ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลูกดบง

ำ ด้ ำ ร ำ บ ก ำ ร ฝ ำ ก อบรม สัมมนาและศึกษาดูงานในหลักสูตรหรือโครงการต่างๆ ใน อำ นา จ ห ำ ที่ โ ด ย อ ง ค ำ ร บ ร ห ำ ร ส ำ น ต ำ บ ล ก ุ ด บ ง อ ำ จ

จัดเองหรือหน่วยงานอื่นจัดแล้วส่งบุคลากรขององค์กรเข้ารับการอบรมในแต่ละปีงบประมาณมีจำนวนไม่น้อยกว่า 1 หลักสูตรต่อคน

2.4 มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในทุกๆ ปีงบประมาณและผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดบง

1. วิสัยทัศน์ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดบง

“กุดบงนำอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมแรงบูรณาการ”

ตำบลกุดบง จะเป็นองค์กรผู้นำแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาตนเองพัฒนาคนพัฒนางาน เป็นสังคม ที่มีความสุข มีสิ่งแวดล้อมที่ดีมีเศรษฐกิจพอเพียง มีหลักธรรมาภิบาล มีประชาธิปไตยในชุมชน เพื่อให้ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยจากยาเสพติด มั่นคงในชีวิต อย่างยั่งยืน

2. พันธกิจ (Mission)

1. ลงทุนพัฒนาในทุนมนุษย์(HumanCaption Development)
2. การบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อการบริหารจัดการที่ดี(Good Governace)
3. บริการสาธารณะให้มีคุณภาพ (Quality) และได้มาตรฐาน (Standard)
4. การพัฒนาอย่างยั่งยืนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (sustainable Development)

3. เป้าประสงค์(Objective)

1. ผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล ผู้นำชุมชน และประชาชนได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง
2. พัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและผ่านเกณฑ์กำหนดชี้วัด
ผล
สำเร็จทุกประการ
3. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากการบริการสาธารณะที่ได้รับ
4. ส ก า พ แ ว ด ล ้อม ที่ ดี มี ค ว า ม ส ม ดุ ล ข อ ง ร ะ บ บ นี เ ว ศ
มีความหลากหลายทางชีวภาพและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

4. เป้าหมายการให้บริการสาธารณะ (Goal)

1. พัฒนาคนให้มีความรู้มีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม รู้สิทธิหน้าที่พลเมืองที่ดี
2. พัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กร ด้วยความโปร่งใส มีประสิทธิภาพสามารถ
ตรวจสอบได้
3. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีศักยภาพ จากบริการสาธารณะ สามารถพึ่งพาตนเองได้
4. สร้างสภาพแวดล้อม ปรับปรุงพัฒนา ชำรงรักษาอย่างยั่งยืน

5. ตัวชี้วัด

1. จำนวนโครงการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุดบง ดำเนินการ สามารถสนองตอบปัญหาความต้องการของชุมชนและเป็นโครงการที่ได้มาตรฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคุ้มค่า โปร่งใสทุกโครงการ
2. กลุ่มอาชีพในชุมชนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
3. มีการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติของท้องถิ่นอย่างครอบคลุมทั่วถึง คุณภาพของ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีค่ามาตรฐาน
4. ศ ำ ส น ำ คี ล ป ะ วั ฒ น ฐ ร ร ม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบสานและถ่ายทอดสู่ คนรุ่นหลังและประชาชนทั่วไป
5. จำนวนชุมชน เด็ก เยาวชน สตรีผู้สูงอายุผู้ติดเชื้อ ผู้พิการ ฝุ ้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสทาง สังคมได้รับสิทธิประโยชน์ทางสังคมและการรับการพัฒนาต่างๆ อย่างเป็นธรรม ทั่วถึงและครอบคลุม
6. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
การป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติดและอาชญากรรมมี ประสิทธิภาพมากขึ้น
7. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดบง มีการดำเนินงานด้วยความโปร่งใส เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความคุ้มค่ามากขึ้นและมีการมีส่วนร่วมของประชาชนเพิ่มขึ้น

6. คำเป้าหมาย

1. โครงการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุดบงดำเนินการ สามารถสนองตอบปัญหาความต้องการของชุมชน และเป็นโครงการที่ได้มาตรฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคุ้มค่า โปร่งใส
2. ชุมชนได้รับการส่งเสริมด้านเศรษฐกิจ อาชีพ ผลิตภัณฑ์ชุมชนและพัฒนาให้มีศักยภาพ เพิ่มขึ้น จำนวน 14 หมู่บ้าน
3. ทรัพยากรธรรมชาติของท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟู ครอบ คลุม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพตามมาตรฐานเพิ่มขึ้น
4. ศ ำ ส น ำ คี ล ป ะ วั ฒ น ฐ ร ร ม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบสานและถ่ายทอดสู่ คนรุ่นหลังและประชาชนทั่วไป
5. เด็ก เยาวชน สตรีผู้สูงอายุผู้ติดเชื้อ ผู้พิการ ฝุ ้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ได้รับสิทธิ ประโยชน์ทางสังคมและการรับการพัฒนาต่างๆ อย่างเป็นธรรม ทั่วถึงและครอบคลุม ร้อยละ 100

6. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและอาชญากรรม ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

7. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดบง มีการดำเนินงานด้วยความโปร่งใส

เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความคุ้มค่ามากขึ้นและมีการมีส่วนร่วมของประชาชนร้อยละ 95

จากวิสัยทัศน์ดังกล่าว ต้องมีการดำเนินงานเพื่อให้สามารถบรรลุถึง วิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลที่วางไว้จึงกำหนดนโยบายด้านต่าง ๆ ในการบริหารงานองค์การบริหารส่วน ตำบลกุดบง ไว้ดังนี้

7. ยุทธศาสตร์

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตลดความเหลื่อมล้ำของประชาชนมุ่งสู่สังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ การจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ให้มีความน่าอยู่
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน การท่องเที่ยวและนันทนาการ
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้าน การศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสังคมสงบ

8. กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่1 ส่งเสริมและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านถนน

ทางเดินและทางเท้าด้านไฟฟ้าสาธารณะด้านระบบรางระบายน้ำ และการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตลดความเหลื่อมล้ำของประชาชนมุ่งสู่สังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ที่1 ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข และคุณภาพชีวิตของเด็กเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

กลยุทธ์ที่2 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน และคุณภาพชีวิต เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของประชาชน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาด้านการจัดการศึกษาในระบบ

การศึกษานอกระบบและ

การศึกษาตามอัธยาศัย

ยุทธศาสตร์ที่3 ด้านการบริหารจัดการ การจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ให้มีความน่าอยู่

กลยุทธ์ที่1 ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความ
สงบปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์ที่2 ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุข

-13-

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน การท่องเที่ยว
และหนันทนาการ**

กลยุทธ์ที่ 1 ด้านส่งเสริมการลงทุน การเกษตรอุตสาหกรรม ตามแนวคิดเศรษฐกิจ
สร้างสรรค์

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้และอนุรักษ์ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและ
ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

**ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้าน การศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
เพื่อสังคมสงบ**

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมสนับสนุนการ กิจกรรมทางศาสนา การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
และค่านิยมที่ดี เพื่อสังคมสงบ

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมสนับสนุน และอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

9. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จ า ก ก า ร วิ เ คร า ะ ห์ ขั ้อ มู ล พื ้น ฐ า น ส ภ า พ ปั ญ ห า
ค ว า ม ต้ อ ง ก า ร แ ล ะ ศั ก ย ภ า พ ข อ ง อ ง ค์ ก า ร บ ริ ห า ร ส ่ว น ต ำ บ ล กุ ด บ ง
จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์(Positioning) องค์การบริหารส่วนตำบลกุดบงไว้ดังนี้ มุ่งพัฒนา
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม ยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของ
ประชาชนให้เกิดความเข้มแข็ง โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารจัดการท้องถิ่น

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

1. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดบง ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis) /Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

1. พื้นที่ส่วนใหญ่ติดกับแม่น้ำโขง ซึ่งเหมาะแก่การทำการเกษตร การเพาะปลูก การประมง
2. พื้นที่ปลูกยางพาราและการเกษตรอื่นๆ ที่ผลผลิตสูงและมีคุณภาพ
3. เป็นพื้นที่ที่มีระบบน้ำ ระบบชลประทานที่เพียงพอต่อการทำการเกษตร และการประกอบอาชีพอื่นๆ ทั้งในและนอกฤดูฝน
4. มีปรากฏการณ์ทางธรรมชาติบึงไฟพญานาค
5. มีสถานที่พำนักแบบโฮมสเตย์ ลองสเตย์
6. มีสถานศึกษาที่ครอบคลุมทั้งตำบล

-14-

7. มีอาณาเขตติดกับประเทศลาวมีโอกาสดำเนินการพัฒนาในด้านการค้าชายชายแดน
8. มีวัฒนธรรมประเพณีที่สืบทอดกันมาเป็นการเฉพาะของพื้นที่
9. มีสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ (หาดจอมเพชร) แม่น้ำโขง ติดปากน้ำจันทน์ ประเทศลาว
10. บุคลากรของ อบต. มีความพร้อมในระดับที่จะสามารถดำเนินการพัฒนาพื้นที่ ตามศักยภาพ
11. ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ประชาชนในพื้นที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาหมู่บ้าน ชุมชน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

1. การค้าชายชายแดนไทย-ลาวในพื้นที่ ยังเป็นการค้าที่ผิดกฎหมายและมีการลักลอบนำสินค้าเข้า ออก (ไม่มีกฎหมายรองรับ)
2. การพัฒนาด้านการเกษตร ยังไม่ครบวงจร ส่งผลให้ผลผลิตทางการเกษตรประสบปัญหาด้านราคา
3. ประชาชนยังไม่เปิดกว้างทางความคิด และขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมการพัฒนาท้องถิ่น
4. ส.อบต. ในพื้นที่ ซึ่งเป็นตัวริเริ่มการเปลี่ยนแปลง ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนา การเมือง การปกครอง การบริหารจัดการท้องถิ่น
5. โครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังไม่เพียงพอ
6. องค์กรชุมชน ยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร
7. ความผันผวนทางธรรมชาติและสาธารณภัยต่างๆ รวมทั้งตลิ่งแม่น้ำโขงพังทลาย

8. เป็นพื้นที่ชายแดนติดกับ สปป.ลาวเป็นพื้นที่ ที่แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมากทั้งในและนอกฤดูกาลเกษตร
9. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก เกินศักยภาพทางการคลัง ของท้องถิ่นที่จะดำเนินการเองได้

โอกาส (Opportunities : O)

1. มีอาณาเขตติดกับประเทศลาวมีการค้าขาย ติดต่อกัน มีโอกาสเปิดเป็นจุดผ่อนปรนการค้าชายแดน
2. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการขยายพื้นที่ปลูกยางพาราในจังหวัด ส่งผลให้ผู้ยางพาราในพื้นที่ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนได้อย่างเต็มที่
3. เป็นพื้นที่อยู่ไม่ไกลจากตัวอำเภอ จังหวัดและเป็นทางผ่านสู่อำเภอต่างๆ ในจังหวัด ซึ่งมีโอกาสได้รับการพัฒนาในทุกๆด้าน
4. รัฐบาลมีนโยบายกระจายอำนาจให้ อบต. ดำเนินการพัฒนาโดยอิสระภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ
5. ปรากฏการณ์ธรรมชาติบั้งไฟพญานาค ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากภาครัฐบาล ทำให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพิ่มขึ้น
6. ประชาชน ชุมชนในพื้นที่ มีโอกาสได้รับการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตตามนโยบายแก้ไขปัญหาความยากจนของรัฐบาล

-15-

อุปสรรค (Threat : T)

1. ประเทศเพื่อนบ้านมีระบบการปกครองที่แตกต่าง ทำให้การค้าชายแดนเป็นไปด้วยความ ยากลำบากและไม่แน่นอน
2. มีการค้าจากประเทศอื่น ผ่านเข้ามาจำหน่ายในพื้นที่ ทำให้ผลิตผลสินค้าของเกษตรในพื้นที่ได้รับผลกระทบ
3. ระเบียบ กฎหมายบางฉบับบางข้อไม่ชัด และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา
4. หน่วยงานราชการอื่น ไม่ให้ความสนใจเข้ามาสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาของ อบต.
5. รัฐบาลกลาง จำกัดงบประมาณ อุดหนุน อบต.
6. ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม บริโภคนิยม แพร่กระจายทั่วประเทศ จนประชาชนมองข้ามการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

1. การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.
 - 1) รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร

- 2) แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศ
 - 3) แนวโน้มการรวบรวมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กร เดียว
 - 4) การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อบต.
2. การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

AEC หรือ Asean Economics Community คือการรวมตัวของชาติในอาเซียน 10 ประเทศ โดยมี ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา บรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม **Euro Zone** นั้นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว)

Asean จะรวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2558 ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนไปอย่างมากโดย **AEC Blueprint** (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่จะให้ **AEC** เป็นไปคือ

1. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
2. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
3. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
4. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดบง จะมุ่งเน้นพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
ร ะ บ บ ส า ธ า ร ญ์ ป โ ภ ค แ ล ะ
สิ่งแวดล้อมยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เกิดความเข้มแข็ง
โดยนำหลักธรรมาภิบาลมา บริหารจัดการท้องถิ่น ในด้านต่างๆ ได้แก่

1. ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง
- ภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมอาชีพ ประกันราคาผลผลิต

2. ด้านการศึกษา การกีฬาและคุณภาพชีวิต

- เด็กและเยาวชนในพื้นที่ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
- เยาวชน ประชาชน ได้รับการส่งเสริมด้านการกีฬา
- ประชาชน ได้รับการดูแลในเรื่องของสุขภาพ อนามัย

3. ด้านสังคม

- ประชาชน ได้รับความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้น
- ปัญหายาเสพติดลดลง
- ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
ได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานสู่คน

รุ่นหลัง

4. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- เยาวชน ประชาชน มีความเข้าใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนมีการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี
- ปัญหามลพิษลดลง
- ขุดลอกแหล่งน้ำที่มีสภาพตื้นเขิน

เพื่อบูรณะฟื้นฟูแหล่งน้ำสาธารณะให้สามารถใช้ประโยชน์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. โครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมได้รับการดูแล ซ่อมแซม ปรับปรุงให้มีคุณภาพเกิดความคุ้มค่า
ก่อให้เกิด ประโยชน์แก่ประชาชนในภาพรวม มีความสะดวกและปลอดภัยในการสัญจร

- มีทางระบายน้ำเพิ่มมากขึ้น ปัญหาน้ำท่วมขังน้อยลง
- มีระบบไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะ ครอบคลุมทุกพื้นที่

6. การบริหารจัดการ

- ภาครัฐ ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
- ลดกระบวนการ ขั้นตอน การบริหารราชการให้มีความคล่องตัว
- การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและความคุ้มค่า

- บริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

ส่วนที่ 3

หลักสูตรการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 กำหนดให้ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรม อัน จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรมงานช่าง
3. ด้านการบริหาร ได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ใน เรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่การช่วยเสริมบุคลิกที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับ บุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงานการสื่อสาร และสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
5. ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข

โดยให้ผู้บังคับบัญชาร่วมกับหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่ จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตาม แผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตบง ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้าน คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพต่อการบริการประชาชนอย่างแท้จริง

หลักสูตรการพัฒนา

ลำดับ ที่	โครงการ / หลักสูตร	ค่าลงทะเบียน			ที่มา งบประมาณ
		ปี2564	ปี2565	ปี2566	
1.	หลักสูตรนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	24,000	24,000	24,000	สำนักปลัด
2.	หลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วน ตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	24,000	24,000	24,000	สำนักปลัด
3.	หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารส่วน ตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	24,000	24,000	24,000	สำนักปลัด
4.	หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	15,400	15,400	15,400	สำนักปลัด
5.	หลักสูตรเลขานุการสภาองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	15,400	15,400	15,400	สำนักปลัด
6.	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นหรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	32,300	32,300	32,300	สำนักปลัด
7.	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	32,300	32,300	32,300	สำนักปลัด
8.	หลักสูตรนักบริหารงานการคลังหรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	32,300	32,300	32,300	กองคลัง
9.	หลักสูตรนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตร ที่เกี่ยวข้อง	32,300	32,300	32,300	กองช่าง
10.	หลักสูตรนักบริหารการศึกษา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	32,300	32,300	32,300	กอง การศึกษาฯ
11.	หลักสูตรนิติกรหรือหลักสูตรเกี่ยวข้อง	32,300	32,300	32,300	สำนักปลัด
12.	หลักสูตรนักวิเคราะห์วิเคราะห์นโยบาย และแผนหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	32,300	32,300	32,300	สำนักปลัด
13.	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตร	32,300	32,300	32,300	สำนักปลัด

ที่เกี่ยวข้อง					
14.	หลักสูตรนิติกรหรือหลักสูตรเกี่ยวข้อง	32,300	32,300	32,300	สำนักปลัด
15.	หลักสูตรนักวิเคราะห์วิเคราะห์นโยบาย และแผนหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	32,300	32,300	32,300	สำนักปลัด

หลักสูตรการพัฒนา

ลำดับ ที่	โครงการ / หลักสูตร	ค่าลงทะเบียน			ที่มา งบประมาณ
		ปี2564	ปี2565	ปี2566	
16.	หลักสูตรนักวิชาการเกษตร หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	32,300	32,300	32,300	สำนักปลัด
17.	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	32,300	32,300	32,300	สำนักปลัด
18.	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	24,000	24,000	24,000	สำนักปลัด
19	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	24,000	24,000	24,000	สำนักปลัด
20.	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	32,300	32,300	32,300	กองคลัง
21	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	32,300	32,300	32,300	กองคลัง
22	หลักสูตรนักวิชาการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	32,300	32,300	32,300	กองคลัง
23	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	24,000	24,000	24,000	กองคลัง
24	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	24,000	24,000	24,000	กองคลัง
25	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	32,000	32,000	32,000	กองการศึกษา
26	หลักสูตรนายช่างโยธา หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	24,000	24,000	24,000	กองช่าง
27	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	32,000	32,000	32,000	สำนักปลัด
28	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	32,000	32,000	32,000	สำนักปลัด
29	หลักสูตรวิศวกรโยธา หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	32,000	32,000	32,000	กองช่าง

ส่วนที่ 4

วิธีการพัฒนา

ขั้นตอนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล แบ่งได้ดังนี้

(1) การเตรียมการวางแผน ให้กระทำดังนี้

- การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดู ว่าผู้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

- ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(2) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

- การเลือกวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่เหมาะสมเมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่องที่พนักงานส่วนตำบลจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนาและเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทาง หรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการพัฒนา เป็นต้น

- วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยเลือก แนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยงานอื่นหรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบลควรมีวิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบลอาจดำเนินการฝึกอบรมเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม โดยมีวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือ หลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

1. การประชุม นิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

2. การฝึกอบรม (Training) อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเองหรือคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย (ก.อบต.จังหวัด) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและ

ล ะ ห ม ะ ส ม

รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณเพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

3. ก ร คี ก ข า ห รื อ ดุ ง ำ น
อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและ เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่
ขององค์การบริหารส่วนตำบล

4. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา (Workshop or Seminar) อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย (ก.อบต.จังหวัด) หน่วยงานราชการหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
5. การสอนงาน (Coaching) ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม
6. การให้คำปรึกษา (Symposium)
ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม
7. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

วิธีการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลกุตบง

ความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และประเมินผล
			ระดับ	จำนวน					
1. การ ปฐมนิเทศ	1.1 โครงการปฐมนิเทศ พนักงานใหม่	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับองค์การ บริหารส่วนตำบลและบ ท บาทหน้าที่ของตำแหน่ง และที่ได้รับมอบหมาย	ระดับของ พนักงานส่วน ตำบลและ	เท่ากับ พนักงาน ส่วนตำบลและ	ปฐมนิเทศ	ช่วงเวลาที่ บรรจุแต่งตั้ง	พนักงานที่บรรจุใหม่ มีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติงานได้ดี ตามงานในหน้าที่แล ะ งานที่ได้รับมอบหมา ย	ก.อบต.จังหวัด หรือ อบต. ที่รับบรรจุ	ทดสอบความรู้ ความสามารถ ตามแบบ ประเมิน ที่กำหนดและ รายงานผล
	คุณธรรมและจริยธรรม	คุณธรรมและจริยธรรม	ทั้งหมดใน	ของบุคลากรที่		งบประมาณ	และจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานตำแหน่งได้ ดี	ร่วมกับ	ที่กำหนดและ
		ในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	องค์กร	เข้ารับการ อบรม		2564- 2566	รวมถึงการให้บริการ ประชาชนตลอดจน การดำเนินชีวิตได้ดี มีความรู้และวิสัยทัศ	สำนักปลัด อบต.	รายงานผลการ ฝึกอบรมต่อ ผู้บังคับบัญชา
	ผู้บริหารตามแผนกา ร	เพื่อพัฒนาความรู้และ	ผู้บริหารและ	เท่ากับจำนวน	การ	ภายในปี	นั้น	ก.อบต.จังหวัด	ทดสอบก่อนและ หลังการฝึกอบรม
	ดำเนินการฝึกอบรม บุคลากร	วิสัยทัศน์ในการทำงาน ของผู้บริหาร	พนักงานส่วน ตำบล	ผู้บริหารและ พนักงานส่วน	ฝึกอบรม	งบประมาณ 2564-	ในการทำงานเพิ่ม มากขึ้น	และสถาบัน พัฒนา	ม และรายงานผลใ

			ตำแหน่ง ผู้บริหาร	ตำบลที่เข้ารับ การอบรม		2566		บุคลากร ท้องถิ่น	ให้ ผู้บังคับบัญชา ทราบ
--	--	--	----------------------	---------------------------	--	------	--	---------------------	-------------------------------

วิธีการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลกุดบง

ความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และประเมินผล
			ระดับ	จำนวน					
2. โครงการ อบรมและ ทัศนศึกษาดูงาน	1.2 โครงการฝึกอบรม สายงานผู้ปฏิบัติงานตาม แผนพัฒนาบุคลากร	เพื่อพัฒนาความรู้ในก าร ปฏิบัติงานตามตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ	เท่ากับจำนวน	เท่ากับ	การฝึกอบรม	ภายในปี งบประมาณ 2564- 2566	มีความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานเพิ่ม มากขึ้น	ก.อบต.จังหวัด และสถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและราย งานผลการฝึกอบรมต่อ ผู้บังคับบัญชา
	2.1 โครงการอบรมและ ทัศนศึกษาดูงาน	เพื่อเสริมสร้าง พัฒนา ศักยภาพและนำความรู้ ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน	ระดับ	เท่ากับระดับ	การอบรมและ ทัศนศึกษา ดูงาน	ภายในปี งบประมาณ 2564- 2566	ผู้เข้าร่วมโครงการน า ความรู้ที่ได้รับมา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานในองค์กร	สำนักปลัด	ทดสอบก่อนและ หลังการฝึกอบรม และรายงานผล ให้ผู้บังคับบัญชา ทราบ
	3.1 โครงการสัมมนา / ประชุมเชิงปฏิบัติการ	เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน	เท่ากับระดับ ของผู้บริหาร ที่เข้าร่วม	เท่ากับจำนวน พนักงานส่วน พนักงานจ้างที่	การประชุม เชิง งานสัมมนา	ภายในปี งบประมาณ 2564	มีความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานเพิ่ม	หน่วยงาน ราชการ	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและ ฝึกอบรมต่อ

			ประชุมเชิง ปฏิบัติการ	เข้ารับการ อบรม					ผู้บังคับบัญชา
--	--	--	--------------------------	--------------------	--	--	--	--	----------------

วิธีการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลกุดบง

ความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และประเมินผล
			ระดับ	จำนวน					
	3.2 โครงการสัมมนา	เพื่อพัฒนาความรู้ของ	ระดับ ผู้บริหาร	เท่ากับจำนวน	การประชุมเชิง	ภายในปี	ผู้เข้าร่วมโครงการมี	ทุกส่วน	ทดสอบตาม
	เชิงปฏิบัติการ/การ	ผู้บริหาร พนักงานส่วน	ระดับ	ผู้บริหาร	ปฏิบัติการ/	งบประมาณ	ความรู้เพิ่มมากขึ้น	ราชการ	ที่กำหนดและ
	บริหารจัดการบ้าน	ตำบลในการบริหารจัดการ	พนักงาน	พนักงานส่วน	การสัมมนา	2564-	ในการบริหาร	หน่วยงานภายใน	รายงานผลให้
	ที่ดี	องค์กร	ส่วนตำบล	ตำบลและ	ฝึกอบรม	2566	จัดการ	นอก	ผู้บังคับบัญชา
			และ	พนักงานจ้าง			งานในองค์กร		ทราบ
			พนักงานจ้าง						
	3.3 โครงการประชุม	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ	ทุกระดับ	เท่ากับจำนวน	การประชุม	ภายในปี	มีความรู้เพิ่มมากขึ้น	ก.อบต.จังหวัด	ทดสอบตาม
	เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา	ะ					น		แบบ
	า	ประสบการณ์ในการ	และพนักงาน	คน/ตำแหน่งที่	เชิงปฏิบัติการ	งบประมาณ	เพื่อปฏิบัติงานใน	และสถาบัน	ที่กำหนดและ
	เพิ่มประสิทธิภาพ	ปฏิบัติงาน	จ้างในส่วน	มีนครองอยู่	ดูงาน/งาน	2564-	หน้าที่ได้อย่างมี	พัฒนา	รายงานผลการ
	บุคลากรในสำนักปลัด						ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้		
	ด			ของแต่ละปี	สัมมนาฝึก	2566	น	บุคลากร	ฝึกอบรมต่อ
					อบรม		มีความรู้เพิ่มมากขึ้น	ท้องถิ่น	ผู้บังคับบัญชา
							น		ทดสอบตาม
	3.4 โครงการประชุม	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ	ทุกระดับ	เท่ากับจำนวน	การประชุม	ภายในปี	เพื่อปฏิบัติงานใน	ก.อบต.จังหวัด	แบบ
	เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา	ประสบการณ์ในการ	แลพนักงาน	คน/ตำแหน่งที่	เชิงปฏิบัติการ/	งบประมาณ	หน้าที่ได้อย่างมี	และสถาบัน	ที่กำหนดและ

	เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในกองคลัง	ปฏิบัติงาน	จ้าง ในกอง	มีนครองอยู่ ของแต่ละปี	งานสัมมนา ฝึกอบรม	2564- 2566	ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้ น	พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	รายงานผลการ ฝึกอบรมต่อ ผู้บังคับบัญชา
--	--------------------------------------	------------	---------------	---------------------------	----------------------	---------------	--------------------------	------------------------------	---

ความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และประเมินผล
			ระดับ	จำนวน					
	3.5 โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในส่วนกองช้ำ ง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ะ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	ทุกระดับ และ พนักงาน จ้างใน กอง	เท่ากับจำนวน คน/ตำแหน่งที่ มีคนครองอยู่ ของแต่ละปี	การประชุม เชิง ปฏิบัติการ/ งานสัมมนา ฝึกอบรม	ภายในปี งบประมาณ 2564- 2566	มีความรู้เพิ่มมากขึ้น น เพื่อปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้ น	ก.อบต.จังหวัด และสถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบ บ ที่กำหนดและ รายงานผลการ ฝึกอบรมต่อ ผู้บังคับบัญชา
	3.6 โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในกอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ะ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	ซี1 - 7 และ พนักงาน จ้างใน กอง	เท่ากับจำนวน คน/ตำแหน่งที่ มีคนครองอยู่ ของแต่ละปี	การประชุม เชิง ปฏิบัติการ/ งานสัมมนา ฝึกอบรม	ภายในปี งบประมาณ 2564- 2566	มีความรู้เพิ่มมากขึ้น น เพื่อปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้ น	ก.อบต.จังหวัด และสถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบ บ ที่กำหนดและ รายงานผลการ ฝึกอบรมต่อ ผู้บังคับบัญชา

วิธีการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลกุดบง

ความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และประเมินผล
			ระดับ	จำนวน					
4. การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่น	3.7 โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในส่วนกอง สวัสดิการสังคม	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	ทุกระดับ และพนักงาน จ้างในกอง	เท่ากับจำนวน คน/ตำแหน่งที่ มีนครองอยู่ ของแต่ละปี	การประชุม เชิง ปฏิบัติการ/ งานสัมมนา ฝึกอบรม	ภายในปี งบประมาณ 2564- 2566	มีความรู้เพิ่มมากขึ้น เพื่อปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ก.อบต.จังหวัด และสถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและ รายงานผลการ ฝึกอบรมต่อ ผู้บังคับบัญชา
	3.8 โครงการประชุม ประจำเดือนบุคลากร ในหน่วยงาน	ซักซ้อมการปฏิบัติงาน ในรอบเดือนที่ผ่านมา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติหน้าที่ที่ต้อง	ผู้บริหาร อบต. พนักงาน ส่วน ตำบล และ พนักงานจ้าง ทุกคน	เท่ากับจำนวน ผู้บริหารและ บุคลากรที่เข้า ร่วมประชุม ประจำเดือน	การประชุม เชิง ปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ภายในปี งบประมาณ 2564- 2566	มีความรู้ความ สามารถในการปฏิบัติ งานในหน้าที่ได้ย่ งมีประสิทธิภาพเพิ่ม มากขึ้น	สำนักปลัด	รายงานผลการ ปฏิบัติต่อ ผู้บังคับบัญชา
	4.1 โครงการสาธิต หรือฝึกสอนการปฏิบัติ	เพื่อฝึกปฏิบัติงานให้เกิ ด	ผู้บริหาร	เท่ากับจำนวน	การฝึกสอน	ภายในปี	เกิดความรู้ความ เข้าใจ	สำนักปลัด	รายงานผลการ
	ความเชี่ยวชาญมากขึ้น ในหน่วยงาน	ความเชี่ยวชาญมากขึ้น ในหน่วยงาน	อบต. พนักงานส่วน	ผู้บริหารและ บุคลากรที่เข้า	ภาคปฏิบัติ	งบประมาณ 2564-	ความชำนาญ ในเรื่องที่ฝึกปฏิบัติ		ปฏิบัติงานต่อ ผู้บังคับบัญชา

ตำบล และ รวมโครงการ
พนักงานจ้าง
ทุกคน

2566

มากยิ่งขึ้น



ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดดง กำหนดระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และ หลักสูตร การพัฒนาแต่ละหลักสูตร ดังนี้

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลูกดงบ อำเภอนาทม จังหวัด

หนองคาย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ลำดับ ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการ ดำเนินการ	หน่วยงาน ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่ม เป้าหมาย
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1	หลักสูตรความรู้พื้นฐานการ ปฏิบัติราชการ	1. การปฐมนิเทศ 2. การฝึกอบรม 3. การสอนงาน 4. การประชุม	- ดำเนินการเอง - ก.อบต.จังหวัด - กรมส่งเสริมฯ - หน่วยงานอื่น													1. ตำแหน่งสาย งานปฏิบัติ 2. พนักงานจ้าง
2	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับ งานในหน้าที่รับผิดชอบ	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน 3. น	- ดำเนินการเอง - ก.อบต.จังหวัด - กรมส่งเสริมฯ - หน่วยงานอื่น													1. ตำแหน่งสาย บริหาร 2. ตำแหน่งสาย งานผู้ปฏิบัติ 3. พนักงานจ้าง
3	หลักสูตรความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิง	- ดำเนินการเอง - ก.อบต.จังหวัด													1. ตำแหน่งสาย บริหาร

		ปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน 3. น 4. การสอนงาน	- กรมส่งเสริมฯ - หน่วยงานอื่น														2. ตำแหน่งสาย งานผู้ปฏิบัติ 3. พนักงานจ้าง
--	--	---	----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ลำดับ ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการ ดำเนินการ	หน่วยงาน ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่ม เป้าหมาย
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
4	หลักสูตรด้านการบริหาร	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน 3. น	- ดำเนินการเอง - ก.อบต.จังหวัด - กรมส่งเสริมฯ - หน่วยงานอื่น													1. ตำแหน่งสาย งานบริหาร
5	หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน 3. น	- ดำเนินการเอง - ก.อบต.จังหวัด - กรมส่งเสริมฯ - หน่วยงานอื่น													1. ตำแหน่งสาย บริหาร 2. ตำแหน่งสาย งานผู้ปฏิบัติ 3. พนักงานจ้าง
6	การส่งเสริมสนับสนุนการ ศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	ศึกษาในสถาบัน การศึกษาของรัฐ หรือสถาบันที่มี ข้อตกลงกับ กระทรวงมหาดไท ย	สถาบันการศึกษา													1. ตำแหน่งสาย บริหาร 2. ตำแหน่งสาย งานผู้ปฏิบัติ 3. พนักงานจ้าง
7	การส่งเสริมสนับสนุนการ ศึกษาต่อระดับปริญญาโท	ศึกษาในสถาบัน การศึกษาของรัฐ	สถาบันการศึกษา													1. ตำแหน่งสาย บริหาร

		หรือสถาบันที่มี ข้อตกลงกับ กระทรวงมหาดไท ย																2. ตำแหน่งสาย งานผู้ปฏิบัติ 3. พนักงานจ้าง
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลุดบง อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัด

หนองคาย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ลำดับ ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการ ดำเนินการ	หน่วยงาน ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่ม เป้าหมาย
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1	หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ	1. การปฐมนิเทศ 2. การฝึกอบรม 3. การสอนงาน 4. การประชุม	- ดำเนินการเอง - ก.อบต.จังหวัด - กรมส่งเสริมฯ - หน่วยงานอื่น													1. ตำแหน่งสายงานปฏิบัติ 2. พนักงานจ้าง
2	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน 3. น	- ดำเนินการเอง - ก.อบต.จังหวัด - กรมส่งเสริมฯ - หน่วยงานอื่น													1. ตำแหน่งสายบริหาร 2. ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ 3. พนักงานจ้าง
3	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน 3. น 4. การสอนงาน	- ดำเนินการเอง - ก.อบต.จังหวัด - กรมส่งเสริมฯ - หน่วยงานอื่น													1. ตำแหน่งสายบริหาร 2. ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ 3. พนักงานจ้าง



[illegible]



	การศึกษาต่อระดับปริญญาโท	การศึกษาของรัฐหรือสถาบันที่มีข้อตกลงกับกระทรวงมหาดไทย												สายบริหาร 2 . ตำแหน่ง สายงานผู้ปฏิบัติ 3. พนักงานจ้าง
--	--------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลูกดงบ อำเภอนพพิตย จังหวัด

หนองคาย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ลำดับ ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการ ดำเนินการ	หน่วยงาน ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่ม เป้าหมาย
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1	หลักสูตรความรู้พื้นฐานการ ปฏิบัติราชการ	1. การปฐมนิเทศ 2. การฝึกอบรม 3. การสอนงาน 4. การประชุม	- ดำเนินการเอง - ก.อบต.จังหวัด - กรมส่งเสริมฯ - หน่วยงานอื่น													1. ตำแหน่งสาย งานปฏิบัติ 2. พนักงานจ้าง
2	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับ งานในหน้าที่รับผิดชอบ	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน 3. น	- ดำเนินการเอง - ก.อบต.จังหวัด - กรมส่งเสริมฯ - หน่วยงานอื่น		←			→	←					→		1. ตำแหน่งสาย บริหาร 2. ตำแหน่งสาย งานผู้ปฏิบัติ 3. พนักงานจ้าง
3	หลักสูตรความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน 3. น 4. การสอนงาน	- ดำเนินการเอง - ก.อบต.จังหวัด - กรมส่งเสริมฯ - หน่วยงานอื่น		←			→	←		→	←			→	1. ตำแหน่งสาย บริหาร 2. ตำแหน่งสาย งานผู้ปฏิบัติ 3. พนักงานจ้าง

ลำดับ ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการ ดำเนินการ	หน่วยงาน ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่ม เป้าหมาย
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
4	หลักสูตรด้านการบริหาร	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน 3. น	- ดำเนินการเอง - ก.อบต.จังหวัด - กรมส่งเสริมฯ - หน่วยงานอื่น													1. ตำแหน่งสาย งานบริหาร
5	หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน 3. น	- ดำเนินการเอง - ก.อบต.จังหวัด - กรมส่งเสริมฯ - หน่วยงานอื่น													1. ตำแหน่งสาย บริหาร 2. ตำแหน่งสาย งานผู้ปฏิบัติ 3. พนักงานจ้าง
6	การส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาต่อระดับปริญญา ตรี	ศึกษาในสถาบัน การศึกษาของรัฐ หรือสถาบันที่มี ข้อตกลงกับ กระทรวงมหาดไท ย	สถาบันการศึกษา													1. ตำแหน่งสาย บริหาร 2. ตำแหน่งสาย งานผู้ปฏิบัติ 3. พนักงานจ้าง
7	การส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาต่อระดับปริญญา	ศึกษาในสถาบัน การศึกษาของรัฐ	สถาบันการศึกษา													1. ตำแหน่งสาย บริหาร

โท	หรือสถาบันที่มี ข้อตกลงกับ กระทรวงมหาดไทย	←	2. ตำแหน่งสาย งานปฏิบัติ
			3. พนักงานจ้าง

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

1. มีการมอบรางวัลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีใบประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
 - 1.1 ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
 - 1.2 มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - 1.3 การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
 - 1.4 การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
2. จัดให้มีการลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
3. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัด กิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

1. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ
2. มีมาตรการรักษาวินัย
3. กำหนดให้บุคลากรในสังกัดไม่กระทำผิดวินัยดังนี้
 - 3.1 การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
 - 3.2 การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - 3.3 การขาดเวรยามรักษาสถานที่ราชการจนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
 - 3.4 การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ 5

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลลูกตบง อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย
ตั้งงบประมาณในการดำเนินการ พัฒนาบุคลากรไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2564-2566

1. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินการ หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ (2) ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียนต่าง ๆ
2. แผนงานบริหารงานคลัง งานบริหารงานคลัง งบดำเนินการ หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ (2) ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียนต่าง ๆ
3. แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา งบดำเนินการ หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ (2) ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียนต่าง ๆ
4. แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข งบดำเนินการ หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ (1) ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียนต่าง ๆ
5. แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งบดำเนินการ หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ (4) ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียนต่าง ๆ
6. แผนงานสังคมสงเคราะห์งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์งบดำเนินการ หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ (2) ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียนต่าง ๆ

ส่วนที่ 6

การติดตามและประเมินผล

1. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาตามแบบที่กำหนด ภายใน 7 วัน นับแต่วันกลับจากการฝึกอบรม / การสัมมนา / ศึกษาหรือดูงาน / การประชุมเชิงปฏิบัติการ / ฝึกปฏิบัติเพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

2. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561– 2563) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดบง ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| (1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดบง | เป็นประธานกรรมการ |
| (2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดบง | เป็นกรรมการ |
| (3) หัวหน้าสำนักงานปลัด | เป็นกรรมการ |
| (4) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| (5) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| (6) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| | เป็นเลขานุการ |
| (7) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ร |

ให้คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564– 2566) มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล ตลอดจน การดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามและประเมินผลต่อนายก องค์การบริหารส่วนตำบลกุดบง โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ 1

3. นำผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปีของคณะกรรมการใช้เป็นข้อมูล ประกอบการกำหนดโครงการ / หลักสูตร วิธีการพัฒนา ตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากรใน หน่วยงานต่อไป

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดบง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมกับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ตลอดจน นโยบาย และ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมาย และการถ่ายโอนงาน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ภาคผนวก