

แผนพัฒนาบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์  
(พ.ศ.2564 – 2566)



องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์  
อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

## คำนำ

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ได้ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในหมวดที่ 12 การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม นั้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ 269 องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.2563 - 2566) ขึ้นโดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564-2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกฝ่ายทั้ง ฝ่ายการเมือง คณะผู้บริหารพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล	1
ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3
ส่วนที่ 3 หลักสูตรการพัฒนา	8
ส่วนที่ 4 วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	9
ส่วนที่ 5 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	13
ส่วนที่ 6 การติดตามและประเมินผล	14

## ภาคผนวก

\*\*\*\*\*

# แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์

## อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

### ส่วนที่ 1

#### 1. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

##### 1.1. ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบอบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

##### 1.2 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาตรา 11 ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
2. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
3. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

4. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

### 1.3. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ

ตามประกาศ ก.อบต.ชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในหมวดที่ 12 การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา 5 ด้านดังนี้

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
2. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
3. ด้านการบริหาร
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
5. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ 269 จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์จึงได้หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนหาความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

## ส่วนที่ 2

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

#### 2. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

##### 2.1 วัตถุประสงค์การพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

- 1) เพื่อให้ผู้เข้ารับบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด
- 2) เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ให้มีหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาอย่างเป็นระบบให้มีความต่อเนื่อง โดยกำหนดหลักการและเหตุผลที่ได้จากศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นด้านการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเหมาะสม พร้อมทั้ง ได้นำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข และวางแผนด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้นำไปสู่การปฏิบัติและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- 3) เพื่อพัฒนาและยกย่องระดับความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ เพื่อปรับเปลี่ยนแนวความคิดทัศนคติในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นให้มีส่วนร่วมदानการพัฒนาท้องถิ่น อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
- 4) เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน
- 6) เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

##### 2.2 เป้าหมายการพัฒนา

- 2.2.1 พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ
- 2.2.2 เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 2.2.3 เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม
- 2.2.4 เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น
- 2.2.5 เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ
- 2.2.6 เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ ความสามารถด้านการบริหารให้แก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา

### 3. การวิเคราะห์บุคคลากร

การวิเคราะห์บุคคลากร(Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจง่าย

#### การวิเคราะห์ตัวบุคคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์

##### จุดแข็ง (Strengths)

1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.
2. มีอายุเฉลี่ย 30-40 ปี เป็นวัยทำงาน
3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ทำให้การทำงานรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต
4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

##### จุดอ่อน (Weaknesses)

1. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
3. ทำงานไม่ค่อยประสานงานกัน

##### โอกาส (Opportunities)

1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
2. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา
3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน

##### ข้อจำกัด (Threats)

1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ
2. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
3. พื้นที่เป็นชุมชนที่มีความหนาแน่น และพื้นที่กว้างทำให้บุคคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ

##### บริการ

4. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้กับปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้กับชุมชนจำกัด
5. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

## การวิเคราะห์ระดับองค์กร

### จุดแข็ง (Strengths)

1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายสถานที่ทำงาน
2. การเดินทางมาทำงานสะดวกและทำงานเกินเวลาได้
3. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว
4. ในวันหยุดราชการก็สามารถให้บริการประชาชนได้
5. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี

### จุดอ่อน (Weaknesses)

1. ขาดความกระตือรือร้น
2. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
3. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามาก และบางสายงานยังไม่มีบุคลากร เช่น นักวิชาการเกษตร

### สิ่งแวดล้อม นิติกร

4. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่เพียงพอ
5. บุคลากรมีภาระที่ต้องดูแลครอบครัวทำให้ทำงานไม่เต็มที่

### โอกาส (Opportunities)

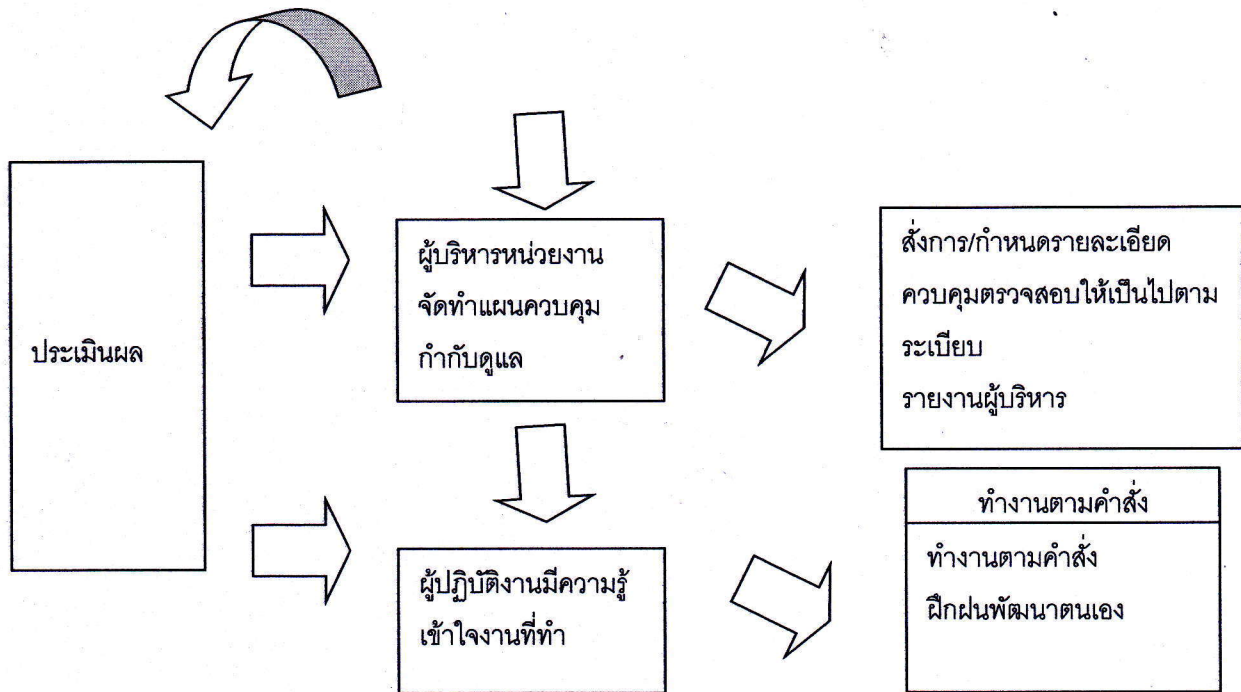
1. ประชาชนให้ความร่วมมือพัฒนาชุมชนเป็นอย่างดี
2. ประชาชนในชุมชนมีความสามัคคีกันดีและมีความคุ้นเคยกัน
3. บุคลากรของ อบต.มีที่อยู่อาศัยทั่วเขต ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติ ของประชาชนได้ดี
4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มเติมเช่นเรียนต่อปริญญาโท

### ข้อจำกัด (Threats)

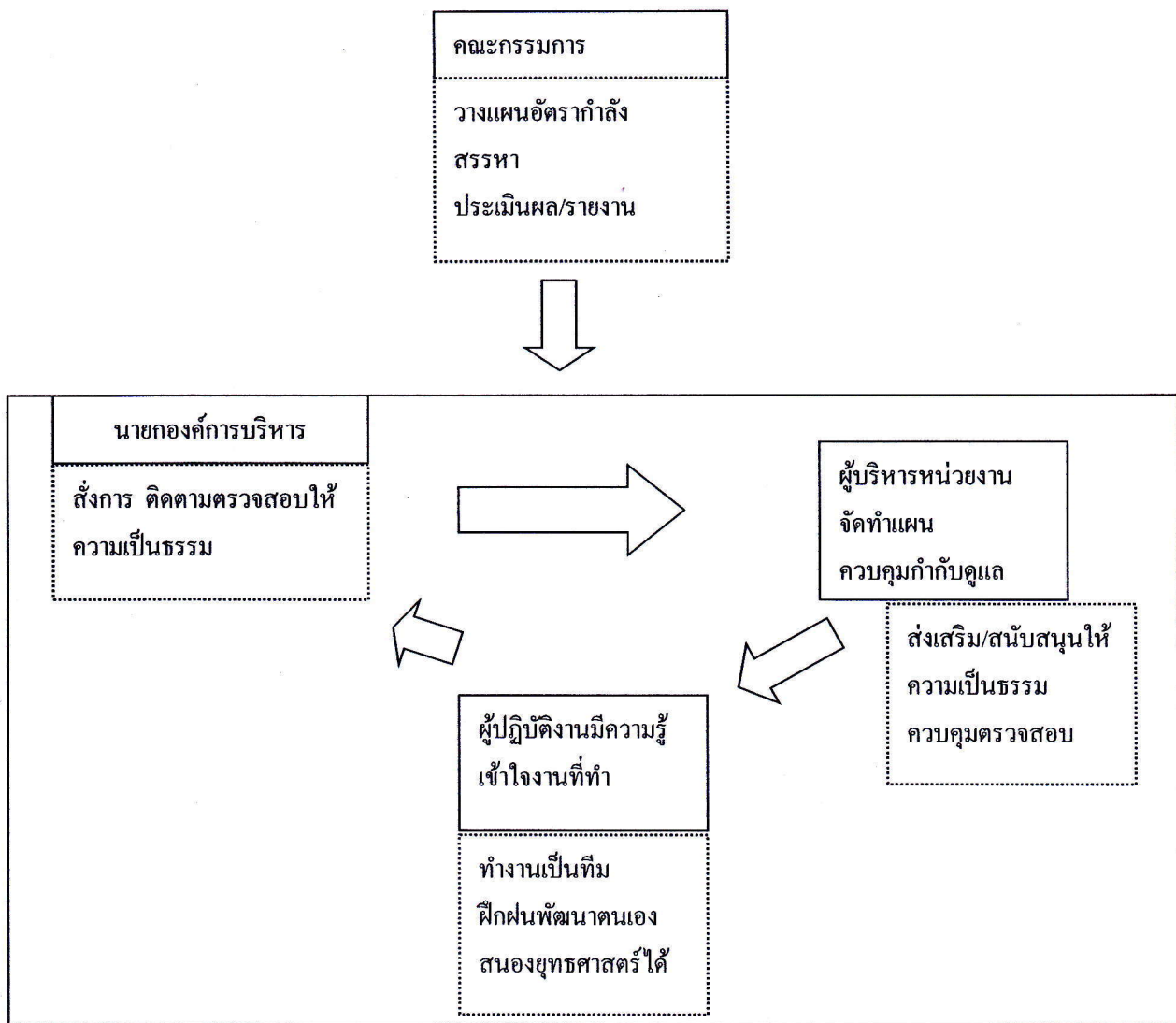
1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง
2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้จำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

### การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาศูนย์กลาง

#### โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ จะเป็นการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรทั้งสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และ ประเมินผลเพื่อการเลื่อนรับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงการ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสกที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังต่อไปนี้



### ส่วนที่ 3

#### หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 กำหนดให้ต้องพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
3. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
5. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย 1 หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

## วิธีพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

2. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์หรือสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

3. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

5. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

6. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

7. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาดังด้วยวิธีการที่เหมาะสม

8. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ตามตารางแนบท้าย

### หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ โดยดำเนินการจัดทำโครงการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่กำหนดเอง รวมทั้งตามหลักสูตร ที่ดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.อบต. และส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด โดยมีวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือ หลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นความเหมาะสม ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรม
3. การศึกษา หรือ ดูงาน
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
5. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะกำหนดแผนการฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมกับเป้าหมาย ตามหลักสูตรที่จำเป็นและเกี่ยวข้องในแต่ละหลักสูตร

### 3. ขั้นตอนการดำเนินงาน

การพัฒนาบุคลากร ควรจะพิจารณาแนวทางการดำเนินงานให้มีลักษณะเป็นกระบวนการตามลำดับขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การสำรวจ และกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร หรือ วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น
2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ และระยะเวลาการดำเนินงานของโครงการพัฒนาแต่ละโครงการไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ ต้องจัดลำดับความสำคัญ และความจำเป็นของหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้สามารถจัดสรรงบประมาณ และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพ และเกิดความเหมาะสมมากที่สุด
3. การคัดเลือกโครงการ/กิจกรรม ด้านการพัฒนา ถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญโดยการศึกษาวิเคราะห์ และพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลักสำคัญ ควรจะวางแผนการดำเนินงานให้เกิดความเหมาะสม และเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรตามรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง เช่น การกำหนดหัวข้อ เนื้อหาหลักสูตร วิธีการ กิจกรรม และรายละเอียดอื่นๆ เป็นต้น
4. การติดตามและประเมินผลโครงการ เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และใช้เป็นแนวทางในการวางแผน และปรับปรุงพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

#### 4.1 การเตรียมการและการวางแผน

1) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ.2564-2566) ของคณะกรรมการส่วนตำบลคอนสวรรค์

2) พิจารณาหลักการและเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์เพื่อให้ทราบว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน สมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

3) กำหนดประเภทของความจำเป็น ที่ต้องการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตร ที่ ก.อบต.กำหนดได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

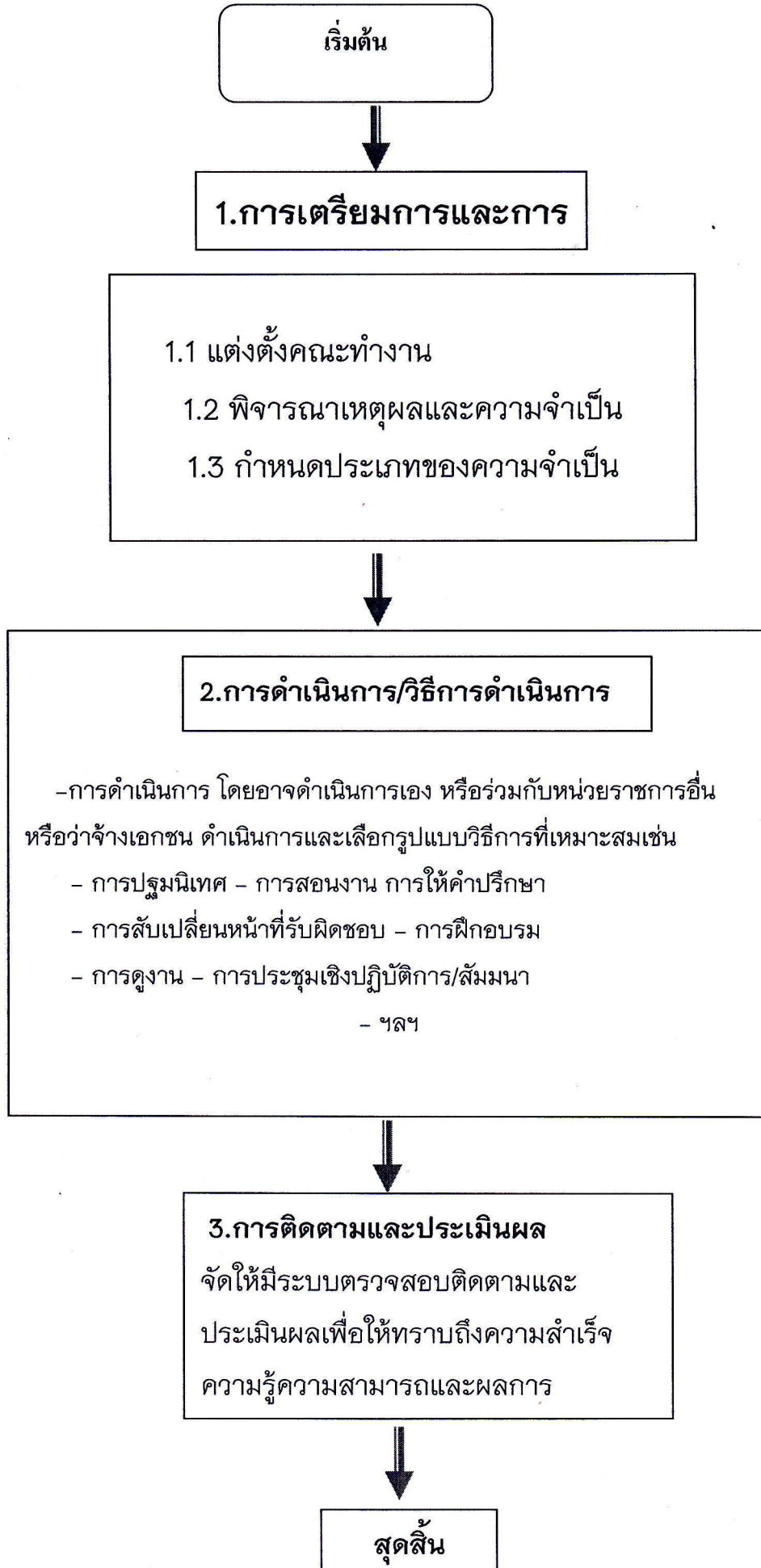
1. ทำให้บุคลากรฯ ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงาน ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ
2. ทำให้บุคลากรฯ นำนโยบายของผู้บริหาร ไปปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. ทำให้บุคลากรฯ ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเอง ได้แก่ การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมถึง การสร้างวิสัยทัศน์ การปรับเปลี่ยน ทักษะคติและมีจิตสำนึกที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ ตามหลักวิชาการสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง
4. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ใช้แผนพัฒนาบุคลากรฯ เป็นแนวทาง หรือเครื่องมือในการดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทางด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบ ประกอบกับให้กำหนดเป็นตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามที่กำหนดไว้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์
5. ทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเอง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่ในระดับที่สูงขึ้น อันจะส่งผลให้องค์กร มีศักยภาพและเกิดภาพลักษณ์ที่ดี

#### 4.2 การดำเนินการพัฒนา

1) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนด กลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับ พัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความ เหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและ การสัมมนา เป็นต้น

2) วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการ พัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้าง องค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้.-

# แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



## งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

### งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลจะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏ ดังนี้

#### 1. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564

1.1 แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 150,000.-บาท

1.2 แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 50,000.- บาท

1.3 แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 30,000.-บาท

1.4 แผนงานส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ ค่าธรรมเนียมและลงทะเบียน ค่าโฆษณาและเผยแพร่ ค่าจ้างบริการ ฯลฯตั้งจ่ายไว้ 30,000.-บาท

## การติดตามและประเมินผล

### การติดตามและประเมินผล

1. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน 7 วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองดีการบริหารส่วนตำบล
2. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ 1
3. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป
4. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
5. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี โดย core team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ 80