แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย
อำเภอคำเขื่อนแก้ว
จังหวัดยโสธร

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือยได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือยได้มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ซึ่งบัดนี้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลดังกล่าวแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย
กันยายน ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. เป้าหมายการพัฒนา	๓
๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔
๕. ขั้นตอนการดำเนินงาน	๕
๖. แนวทางและหลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๖
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑๒
๘. การติดตามและเมินผล	๒๒
๙. ภาคผนวก	๒๔

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ เรื่องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ – ๒๖๑ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเช่นการพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมการฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธรเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ เรื่องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างได้รับการพัฒนารู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒.๒ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างถือเป็นแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ดี

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

๒.๔ เพื่อเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๒.๕ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือยมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๒.๖ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒.๗เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล

๒.๘เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือยและโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิผล รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิผล

๓. เป้าหมายการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย มีเป้าหมายในการพัฒนาโดยครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนตำบลสงเปือย ได้รับการบริการที่ดีสะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือยทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนตำบลสงเปือย ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย เห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาวิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง๓ปี

๓.๒ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ดังนี้

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

๓.๓ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย เป็นหน่วยดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต. จังหวัดยโสธรหรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ
(๒) การฝึกอบรม
(๓) การศึกษาหรือดูงาน
(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
(๖) การมอบหมายงาน
(๗) การให้การศึกษา

๓.๔ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่าเพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

๓.๕ พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
(๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
(๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(๔) การบริการเป็นเลิศ

(๕) การทำงานเป็นทีม

๓.๖ พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๕. ขั้นตอนการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการกอง เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- ข้าราชการที่ได้รับมอบหมายคนหนึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการ

โดยคณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ สอบถาม ประเมิน พนักงานส่วนตำบลในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และสามารถจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างเหมาะสม และกำหนดให้หัวหน้างานดำเนินการและติดตามผลการพัฒนาบุคลากรภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๕๖๓ เพื่อเป็นต้นแบบในการกำหนดกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้กับส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย

๒. จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมถึงการให้ความรู้ เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล สอบถามปัญหาและความต้องการ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๓. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และเผยแพร่แก่ส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้กับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานสามารถนำไปประยุกต์ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นระบบและต่อเนื่อง

๔. เสนอขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ถึงผู้บังคับบัญชา

๕. รายงานผลและติดตามการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสนอผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือยต่อไป

๖. แนวทางและหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย ได้สำรวจข้อมูลสภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานส่วนตำบลแต่ละส่วน/กอง/สำนัก ว่าขาดความรู้หรือทักษะด้านใด แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

สำนักปลัด

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ความต้องการพัฒนาความรู้หรือทักษะ(หลักสูตร)		
			ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	ว่าที่ ร.ต.ยศวรรธน์ เพียรทำ	ปลัด อบต.	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง	กรณีศึกษาทางการเงินการคลังในข้อทักท้วงหน่วยตรวจสอบและคำวินิจฉัยศาลปกครอง	การบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๒	นางวาสนา ถูกธรรม	รองปลัด อบต.	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น	Thailand ๔.๐	กรณีศึกษาทางการเงินการคลังในข้อทักท้วงหน่วยตรวจสอบและคำวินิจฉัยศาลปกครอง
๓	นางสาวอรทัย หลักแก้ว	นักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	Thailand ๔.๐	วินัย ๕ วัน
๔	นางตะวัน เสงี่ยมศักดิ์	เจ้าพนักงานธุรการ	คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่	เจ้าพนักงานธุรการ	วินัย ๕ วัน

กองคลัง

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ความต้องการพัฒนาความรู้หรือทักษะ(หลักสูตร)		
			ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	นางสาวภัสราภรณ์ หาไชย	นักบริหารงานการคลัง	แนวทางปฏิบัติในการดำเนินการตาม พรบ.พัสดุ ปี ๒๕๖๐	การบริหารงานการเงินการคลัง	Thailand ๔.๐
๓	นายการัณยภาส ศรียันต์	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ระบบ LTAX ๓๐๐๐, E-LAAS	ความรู้เกี่ยวกับภาษีท้องถิ่น, E-Laas เกี่ยวกับด้านรายรับและการปรับปรุง
๔	นางสาวอรนิดานันทน์ เชี่ยวบัญชี	นักวิชาการพัสดุ	แนวทางปฏิบัติงานตาม พรบ. พัสดุ ๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลัง ๒๕๖๐	นักวิขาการพัสดุ	การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของ อปท., EGP
๕	นายสุเทพ สุขแสน	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	การบริหารงานการเงินการคลัง	การจัดเก็บเอกสาร	แนวทางปฏิบัติงานตาม พรบ. การเงิน ๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลัง ๒๕๖๐
	นาบุญสม สังข์ขาว	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	การบริหารงานจัดเก็บรายได้	การจัดเก็บเอกสาร	ความรู้เกี่ยวกับภาษีท้องถิ่น, E-Laas เกี่ยวกับด้านรายรับและการปรับปรุง
	นางนันทิยา บุญสาร	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	การบริหารงานจัดเก็บรายได้	การจัดเก็บเอกสาร	แนวทางปฏิบัติงานตาม พรบ. พัสดุ ๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลัง ๒๕๖๐

กองช่าง

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ความต้องการพัฒนาความรู้หรือทักษะ(หลักสูตร)		
			ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	นายวิทยา มัณชิมา	นักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	การตรวจสอบพัสดุและการตกลงจ้าง	นักบริหารงานประปา
๒	นายแสงสุรี มนต์ขลัง	นายช่างโยธา	การจัดซื้อจัดจ้าง ราคากลางงานก่อสร้างของราชการ	การใช้งานมาตรฐานทางหลวงท้องถิ่นและกฎหมายควบคุมอาคาร	การวางแผนและควบคุมต้นทุนก่อสร้าง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ความต้องการพัฒนาความรู้หรือทักษะ(หลักสูตร)		
			ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	นายนุกูล หมายมี	นักบริหารการศึกษา	กรณีศึกษาทางการเงิน การคลัง ในข้อทักท้วงหน่วยตรวจสอบและคำวินิจฉัยของศาลปกครอง	นักบริหารงานด้าน ศพด.	กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานท้องถิ่น
๒	นางอรวรรณ หาญชนะ	ครู	การพัฒนาครูผู้ดูแลเด็ก คณะกรรมการสถานศึกษาและศึกษาดูงาน	การพัฒนาสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพัฒนา	พัฒนาศักยภาพครูเทคนิคการจัดการชั้นเรียน
๓	นางพัชรินทร์ บุยพร	ครู	การจัดประสบการณ์โดยใช้เทคนิคใหม่	คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่	การจัดประสบการณ์เด็กโดยใช้เทคนิคใหม่
๔	นางพิสมัย บุญก่ำ	ผู้ดูแลเด็ก	การจัดประสบการณ์เด็กโดยใช้เทคนิคใหม่	การใช้คอมพิวเตอร์	การจัดสื่อเพื่อการเรียนรู้
๕	นางมลัยรักษ์ จันทสิงห์	ผู้ดูแลเด็ก	การจัดประสบการณ์เด็กโดยใช้เทคนิคใหม่	การใช้คอมพิวเตอร์ เพื่องานเอกสาร	ผลิตสื่อเพื่อการเรียนรู้

กองสวัสดิการสังคม

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ความต้องการพัฒนาความรู้หรือทักษะ(หลักสูตร)		
			ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	นางสาวปพิชญา รุ่งเรือง	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	พัฒนาศักยภาพนักบริหารงานสวัสดิการสังคม	วินิจฉัยพนักงานส่วนท้องถิ่น

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือยได้พิจารณาและให้ความสำคัญบุคลากรในทุกระดับทั้งคณะผู้บริหารสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือยเพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่ความรับผิดชอบความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหารและคุณธรรมและจริยธรรมและได้นำข้อมูลในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมจำแนกออกเป็นดังนี้

๑ การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาวิธีการพัฒนาระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งดังนี้

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้แก่ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล โครงสร้าง ของงาน นโยบายต่าง ๆ

๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ การพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือมีผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ระยะเวลา ที่กำหนดไว้

๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่นงานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๔) หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย จึงได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชการอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐

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

๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางการปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหาราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐

๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ.๒๔๗๕

๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ.๒๕๐๘

๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.๕ พระราชบัญญัติขุดดินและถมดิน พ.ศ.๒๕๔๓

๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท
๘. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
๙. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
๑๐. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
๑๑. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
๑๒. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๑๒.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
๑๒.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๑๓. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

เพื่อเป็นการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือยในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์ งานการเงิน งานด้านช่างฯ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมางาน การจูงใจ การประสานงานเป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย ได้จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

- กลยุทธ์ ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
- กลยุทธ์ ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
- กลยุทธ์ ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

- กลยุทธ์ ที่ ๒.๑ ปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้ม
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ
- กลยุทธ์ ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- กลยุทธ์ ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย จะดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำ ปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดลงความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	การติดตามผล	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย		
				ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓
กลยุทธ์ ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	ร้อยละจำนวนข้าราชการที่ได้รับการยกย่องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมดีเด่น	ตรวจสอบการได้รับเกียรติบัตรหรือรางวัลผู้รับได้การยกย่อง	จัดทำประมวลจริยธรรม	๘๐%	๘๕%	๙๐%
กลยุทธ์ ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)	ไม่มีเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับความประพฤติของข้าราชการและลูกจ้างที่ไม่ใช่ข้อกำหนดทางวินัย	ตรวจสอบการรับแจ้งเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบ	กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรม	๐%	๐%	๐%
กลยุทธ์ ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น	ไม่มีเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับความประพฤติของนักการเมืองท้องถิ่น	ตรวจสอบการรับแจ้งเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบ	กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรม	๐%	๐%	๐%

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	การติดตามผล	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย		
				ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓
กลยุทธ์ ที่ ๒.๑ ปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล มีวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง	ตรวจสอบวิธีชีวิตแบบเสณษฐกิจพอเพียง	โครงการเศรษฐกิจพอเพียง	๗๐%	๗๕%	๘๐%
กลยุทธ์ ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมความรู้ในสายงานที่มีในแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งก่อนและเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการฝึกอบรมแล้วรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๙๐%	๙๕%	๑๐๐%
กลยุทธ์ ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล	ร้อยละการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและสรุปข้อมูลข่าวสาร	ตรวจสอบสื่อประชาสัมพันธ์ คู่มือและบันทึกแจ้งเวียน	มีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานท้องถิ่นภายในองค์กร	๗๐%	๗๕%	๘๐%
กลยุทธ์ ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้ม	ข้าราชการที่แต่งตั้งบรรจุใหม่ หรือรับโอน(ย้าย) มาจากหน่วยงานประเภทอื่นที่ไม่ใช่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องได้รับการปฐมนิเทศอย่างเข้มทุกราย	ตรวจสอบคำสั่งบรรจุแต่งตั้งหรือหนังสือรับโอนข้าราชการประเภทอื่น	ส่งเข้ารับการปฐมนิเทศที่จังหวัดหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่จัดโครงการปฐมเทศข้าราชการ	๙๐%	๙๒%	๙๔%

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ(ต่อ)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	การติดตามผล	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย		
				ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓
กลยุทธ์ ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ด้านภาษา อย่างน้อย ๒ ภาษาขึ้นไป	ประเมินความรู้ด้านภาษาโดยวิทยากรจากต่างประเทศ	โครงการฝึกอบรมด้านภาษาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน	๗๐%	๗๕%	๘๐%

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	การติดตามผล	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย		
				ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓
กลยุทธ์ ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ที่บรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย ต้องไม่ใช่เครือญาติหรือเด็กในสังกัด	ตรวจสอบข้อมูลประวัติผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง โอนย้าย	ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๙๐%	๙๕%	๑๐๐%
กลยุทธ์ ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนด	ตรวจสอบการลงเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานส่วนตำบล	ประกาศให้ข้าราชการและพนักงานจ้างได้รับทราบถึงการกำหนดจำนวนการมาสายหรือการลา	๙๐%	๙๕%	๑๐๐%
กลยุทธ์ ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ข้าราชการ/พนักงาน มีกองทุนสวัสดิการข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย	สมาชิกกองทุน มีหน้าที่ จ่ายเงินสมทบกองทุนเป็นรายเดือน	โครงการกองทุนสวัสดิการข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย	๙๐%	๙๕%	๑๐๐%

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	การติดตามผล	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย		
				ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓
กลยุทธ์ ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	การจัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management :KM)	ดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาแผนจัดการความรู้	จัดทำแผนจัดการความรู้ ประกอบด้วย กิจกรรม ระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด เป้าหมายตัวชี้วัด และผู้รับผิดชอบ	๘๐%	๘๕%	๙๐%
กลยุทธ์ ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย	ตรวจสอบเอกสารผู้เข้าร่วมโครงการ	โครงการ การมีส่วนร่วมแบบบูรณาการ	๘๐%	๘๕%	๙๐%

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือย จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์ดังนี้

๑. การพัฒนาด้านบุคลากร

แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา ๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ	พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ตามข้อบัญญัติ อบต.สงเปือย	

๒. การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม

แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ตามข้อบัญญัติ อบต.สงเปือย	

๓. การพัฒนาด้านอื่น ๆ

แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ตามข้อบัญญัติ อบต.สงเปือย	

๘. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลสงเปือยได้จัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนาดังนี้

๑. ติดตามประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลเมื่อผ่านการประเมินผลแล้วถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้วโดยดำเนินการประเมินผลด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑.๑ <u>ด้านผลงาน</u>

- พิจารณาจากปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายข้อตกลง หรือมาตรฐานของงาน

- พิจารณาจากคุณภาพของผลงาน ความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์และความ ประณีตหรือคุณภาพอื่น ๆ

- พิจารณาจากความทันเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้น

- พิจารณาจากการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ความฟุ่มเฟือยในการใช้ทรัพยากร หรือความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานหรือโครงการ

- พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน

๑.๒ <u>ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน</u>

- พิจารณาจากการวางแผนและการจัดระบบงาน ความมีวิสัยทัศน์ความสามารถในการคาดการณ์

- พิจารณาจากความเป็นผู้นำ การเป็นตัวอย่างที่ดี มีศิลปะในการจูงใจ และกระตุ้นให้กำลังใจแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ตั้งใจและเต็มใจร่วมกันทำงานให้สำเร็จ

- พิจารณาจากการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ความสามารถในการแนะนำสอนงาน กระตุ้นและดำเนินการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานมากขึ้น

- พิจารณาจากความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วงและยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน

- พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงาน ความรอบรู้ในงาน เข้าใจเกี่ยวกับงานใน หน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง สามารถคิด วิเคราะห์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน

- พิจารณาจากความอุตสาหะ ความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรคและปัญหา

- พิจารณาจากการรักษาวินัย การปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและ ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ

- พิจารณาจากการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ และค่านิยมของข้าราชการหรือหน่วยงาน

๒. ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)