



แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง



ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘

อำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี

ส่วนที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ ได้รับ การบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ ระเบียบแบบแผนของ ทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ใน ระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ ดี โดยการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้วงอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการ พัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็น ในการพัฒนาของ แต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่ จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตร ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความ จำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้้องการบริหารส่วน ตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจ กระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหาร องค์การส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้้องการบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ ราชการในตำแหน่ง นั้นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็น แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูงจึงได้หาความจำเป็นใน การ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการ ปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และ ด้าน คุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็น ข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด

๑.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๑.๓ เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๑.๖ เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ

๒.๒ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง

๒.๓ บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม

๒.๔ ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

๒.๕ มีการประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

๒.๖ คณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกคน มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติหน้าที่

๓. วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนา

วิสัยทัศน์

“พัฒนาบุคลากร มุ่งเป้าหมาย พัฒนาองค์กร มีจิตสาธารณะ คุณธรรมจริยธรรม สร้างความสุขในองค์กร สู่ยุคดิจิทัล”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกคน ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

๓. จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและทันสมัย
๔. สนับสนุนให้มีการน าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
๕. สร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้การปฏิบัติราชการ เกิดประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนโดยรวม”

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.องค์การบริหารส่วนตำบล) จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้ ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข

การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด

องค์การบริหารส่วนตำบลตั้งใจได้สำรวจความต้องการฝึกอบรมจากพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ของทุกส่วนราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อน ำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ และ จัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน มากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาท้องถิ่น สรุปผล ดังนี้

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

ได้แก่ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางที่ใช้ในการ ปฏิบัติราชการ เช่น ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล งานสารบรรณ งานพัสดุ เป็นต้น

๑.๒ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
๒. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๓. หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
๔. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
๕. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
๖. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๗. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๘. หลักสูตรนิติกร
๙. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
๑๐. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ
๑๑. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๑๒. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
๑๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๖. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๗. หลักสูตรนายช่างโยธา
๑๘. หลักสูตรสำหรับครู/ครูผู้ดูแลเด็ก
๑๙. หลักสูตรสำหรับตำแหน่งลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑.๓ หลักสูตรด้านการบริหาร

๑. การบริหารงานสมัยใหม่ตามหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่
๒. การบริหารผลการปฏิบัติงาน

๑.๔ หลักสูตรด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรและการบริการประชาชน

๑. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
๒. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน

๑.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑. การพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การพัฒนาและเสริมสร้างวินัยในการปฏิบัติงาน

๑.๖ หลักสูตรการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้าน IT

๑. การพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเฉพาะด้านตามตำแหน่งหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
๒. การพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทั่วไปที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๑. วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง ได้กำหนดวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

๑.๑ การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๑.๒ การฝึกอบรม โดยองค์การบริหารส่วนตำบลตั้งใจอาจดำเนินการเอง หรือสำนักงานท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น เป็นผู้ดำเนินการอบรม ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๑.๓ การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

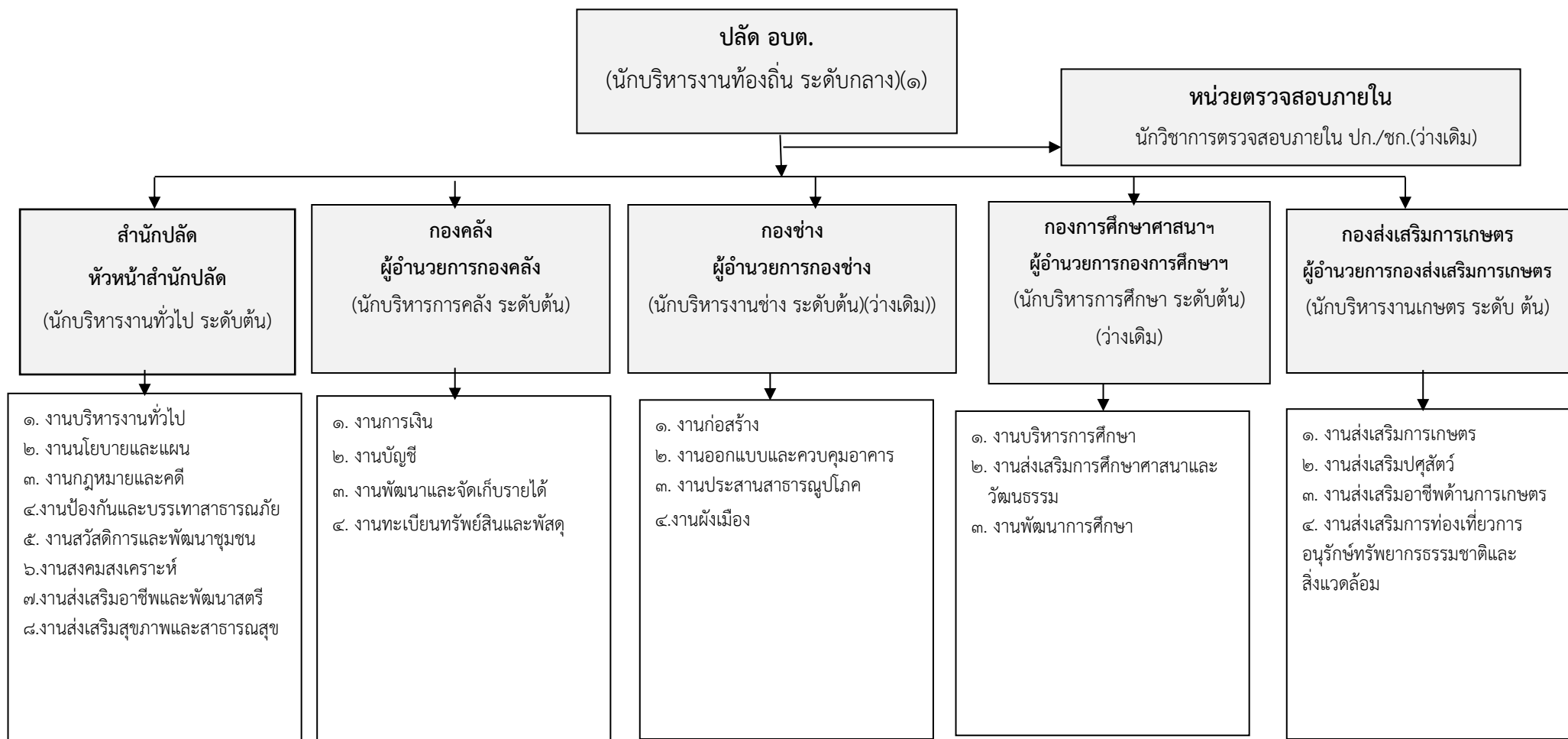
๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

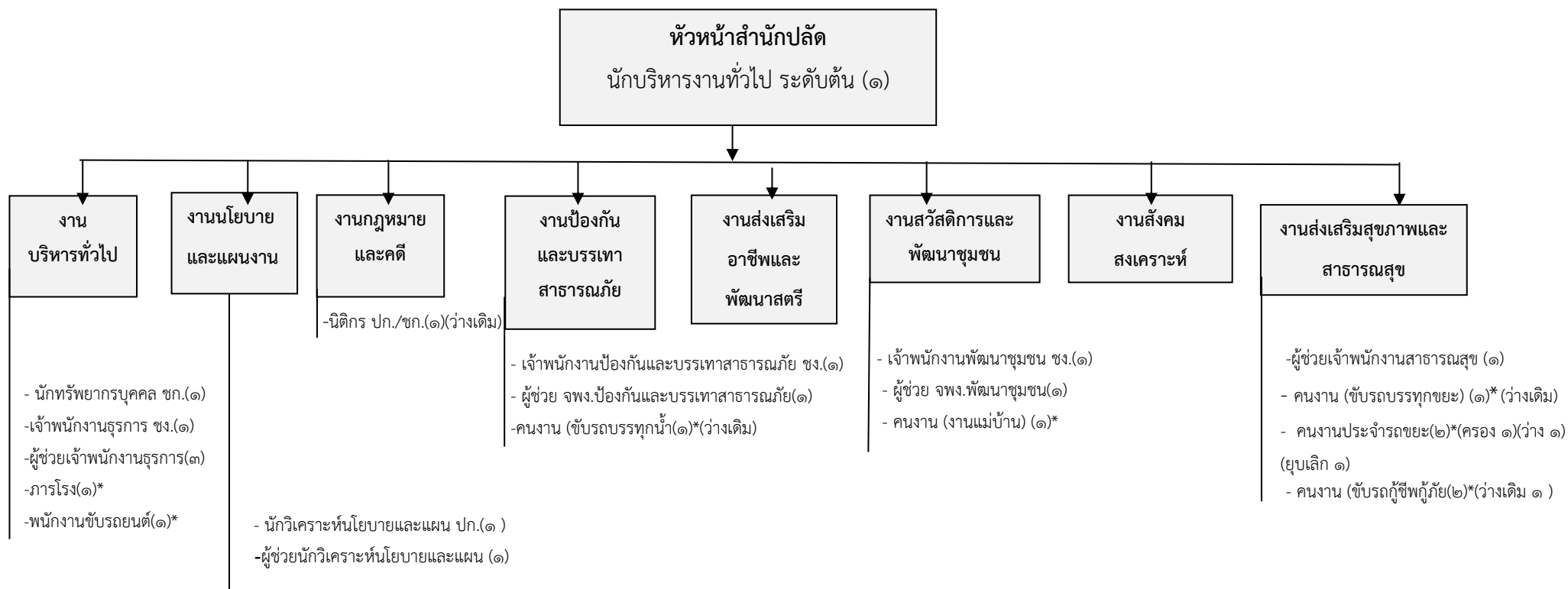
๑.๖ การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๑.๗ การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๒. ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ตามตารางแนบท้าย

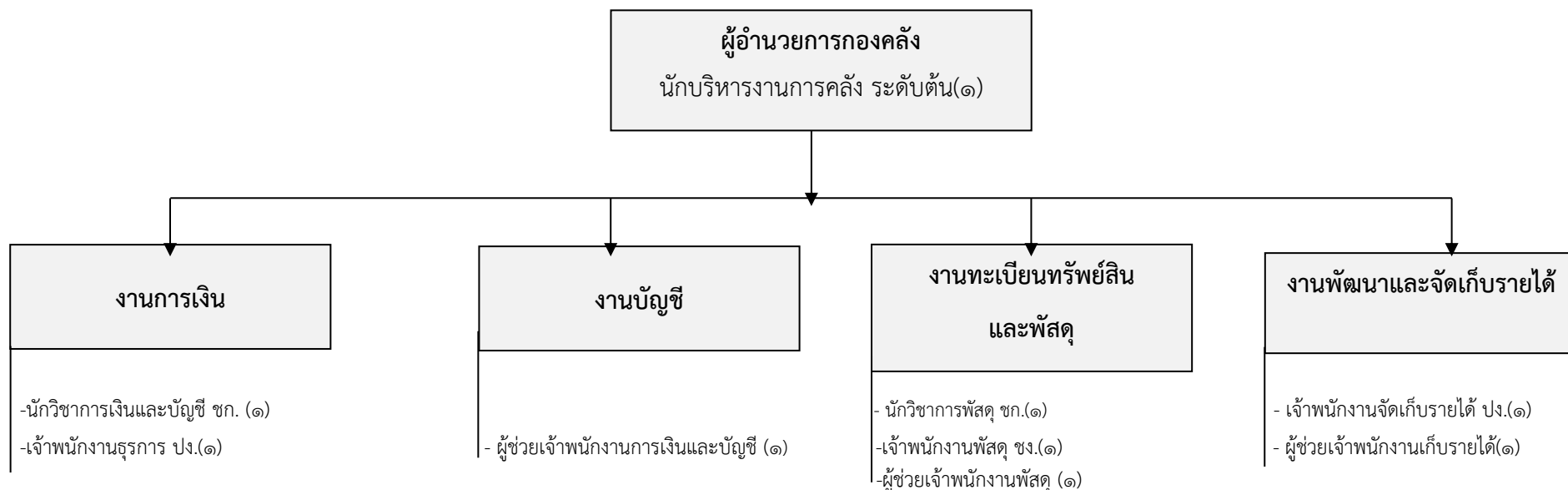


โครงสร้างสำนักปลัด



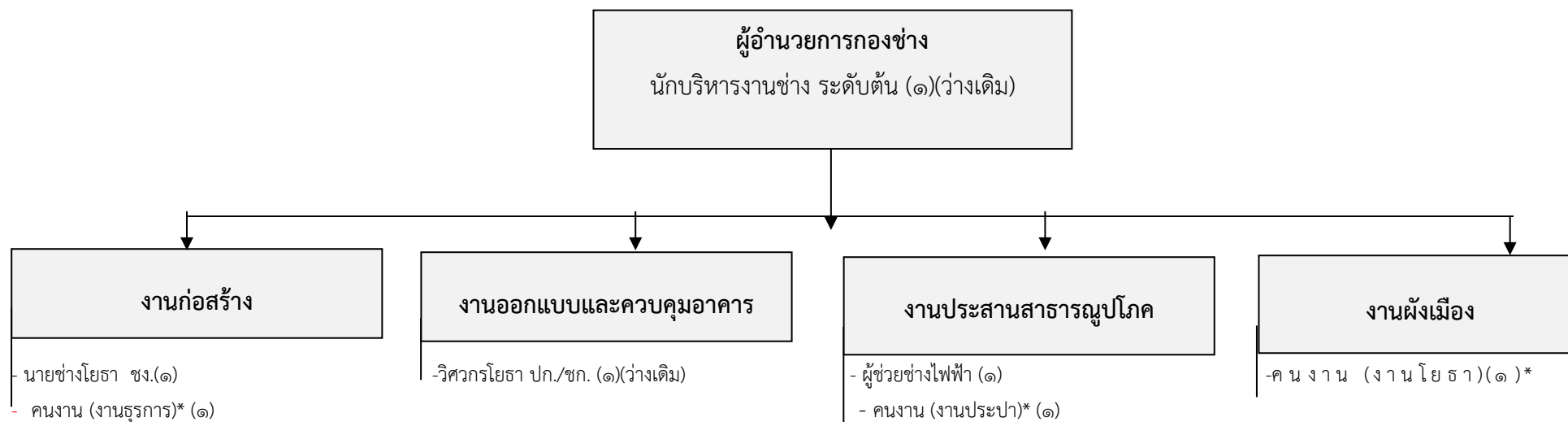
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๑	-	-	-	๓	-	-	๗	๙	๒๓

โครงสร้างกองคลัง



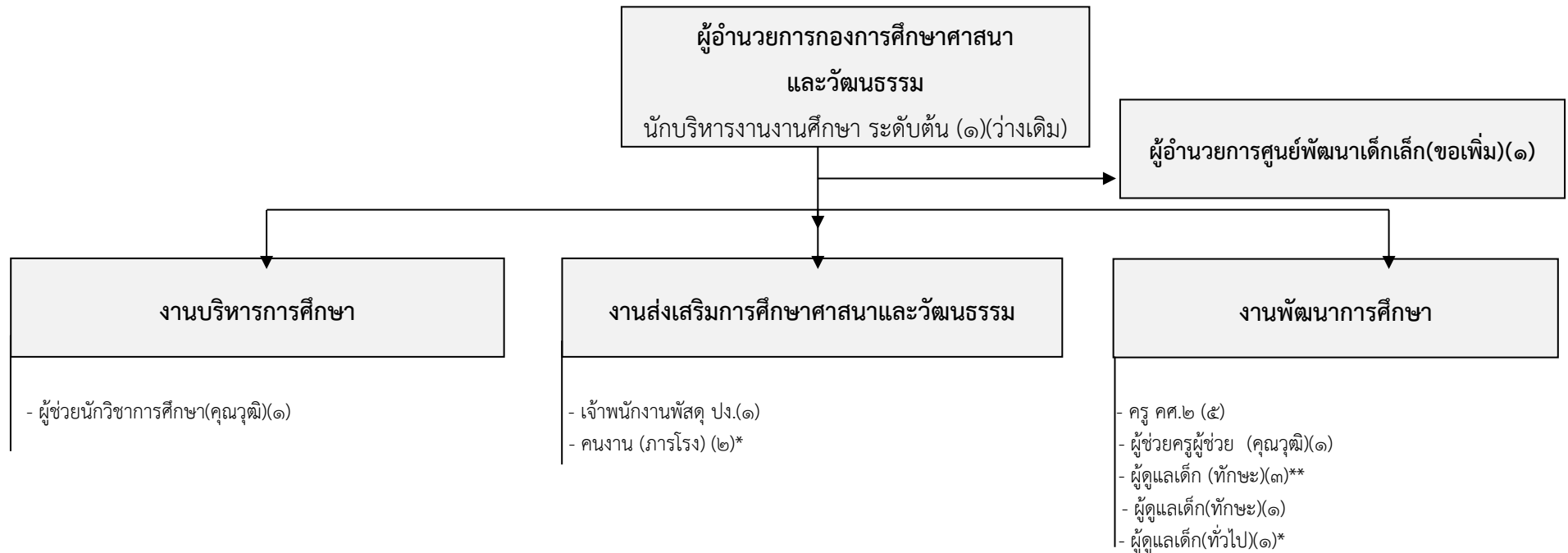
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	๒	๑	-	-	๓	-	๙

โครงสร้างกองช่าง



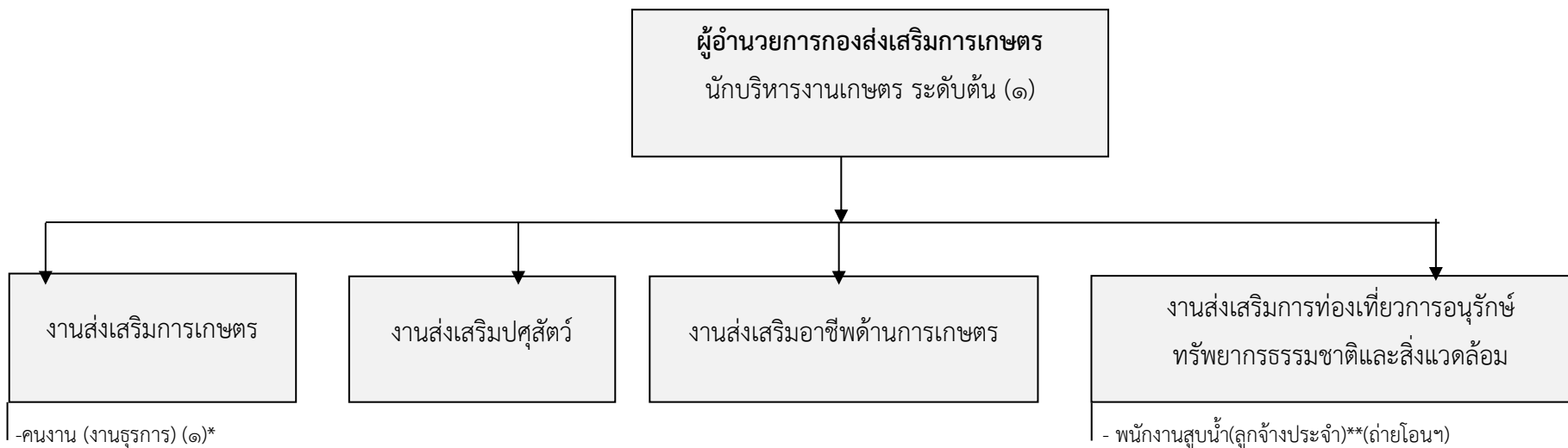
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๓	๗

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู ศศ.๒	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ชง.	อาวุโส					ทักษะ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๔	๕	-	๒	๔	๓	๒๐

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก. พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.

(๑)(ว่างเต็ม)



- งานตรวจสอบต่างๆ
- ตรวจสอบการจัดซื้อ,การใช้,การจัดเก็บพัสดุ
- งานตรวจสอบงบประมาณ
- งานตรวจสอบเอกสารทางบัญชี

[illegible]

การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย แผนการ ดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	๑.จัดทำและปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้เป็นปัจจุบัน ๒.ดำเนินการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง รับ โอน และจัดคนลงสู่ ตำแหน่งที่ว่าง ตาม กรอบอัตรากำลัง	เพื่อวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลัง ให้ เหมาะสม กับ ภารกิจ เพื่อให้ตำแหน่งว่าง ตามกรอบอัตรากำลัง ลดลง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๑ เล่ม/ปี อัตรารว่างน้อยลง	องค์กรมีอัตรากำลังที่ เหมาะสม เพียงพอ เหมาะกับการ ปฏิบัติงาน ควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายได้	งานการเจ้าหน้าที่
๒. ด้านการกำหนดกล ยุทธ์ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากร บุคคล	เพื่อเป็นแนวทางในการ บริหารงานและ ทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	องค์กรมีแนวทางใน การ บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	งานการเจ้าหน้าที่
๓. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. จัดทำคู่มือและ เผยแพร่การ ประเมินผล การ ปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง	เพื่อให้เป็นเกณฑ์ มาตรฐานต่อการ ปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบ ถึงความ รับผิดชอบต่อ ตำแหน่ง หน้าที่ของ ตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗- กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	บุคลากรได้ทราบ ขั้นตอนและวิธีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานบุคลากร ทราบความ รับผิดชอบ ต่อตำแหน่ง หน้าที่	งานการเจ้าหน้าที่

ประเด็นนโยบาย แผนการ ดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๔. ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจของ องค์กร	๑.จัดทำและเผยแพร่ แผนงานการสร้าง เส้นทาง ความก้าวหน้า ๒.จัดทำและเผยแพร่ คู่มือสวัสดิการและ ผลประโยชน์ต่างๆ ของ พนักงานส่วนตำบล	เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงสิทธิ ประโยชน์ของตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	๑ เล่ม	บุคลากรได้ทราบ เส้นทางความก้าวหน้า บุคลากรได้ทราบ เส้นทางความก้าวหน้า ของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่
๕. ด้านระบบข้อมูล ของ พนักงาน	๑.ปรับปรุงฐานข้อมูล สารสนเทศของ บุคลากรในหน่วยงาน ๒.บันทึกและปรับปรุง ข้อมูลทะเบียนประวัติ ของบุคลากรให้เป็น ปัจจุบัน (LHR)	เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านข้อมูล ของบุคลากรใน หน่วยงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลให้ บุคลากรถูกต้องเป็น ปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗- กันยายน ๒๕๖๘	ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	ทต.คำโคกสูงสามารถ ทราบข้อมูลบุคลากรใน หน่วยงานได้ ตลอดเวลา และเป็น ปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่
๖. ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	แผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ ในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจในการ ทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	๑ เล่ม	มีแผนปฏิบัติการและ เป็นแนวทางในการจัด กิจกรรมโครงการต่างๆ ได้อย่างตรงประเด็น	ทุกส่วนราชการ

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	หลักสูตรการพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ ทุกคน	๑ ตุลาคม – ๓๐ กันยายน ของทุกปี	-องค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง -สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ												หน่วยดำเนินการ
			ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	
๑	หลักสูตรนักบริหารงาน ท้องถิ่น	นักบริหารงาน ท้องถิ่น จำนวน ๒ ราย	←-----→												สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น
๒	หลักสูตรนักบริหารงาน ทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๖ ราย	←-----→												”

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ												หน่วยดำเนินการ
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย													สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น
๑๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย													”
๑๐	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๒ ราย													”
๑๓	หลักสูตรนายช่างโยธา	นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย													”
๑๔	หลักสูตรนักบริหารงาน การศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา จำนวน ๒ ราย													”
๑๕	หลักสูตรครู	ครู จำนวน ๓ ราย													”
๑๖	หลักสูตรเจ้าพนักงาน การเงิน และบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย													”
๑๗	หลักสูตรนักบริหารงาน สาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข จำนวน ๒ ราย													”

๓. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ												หน่วยดำเนินการ
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑	หลักสูตรการศึกษาดูงานเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วน ตำบล พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างจำนวน ๕๐ ราย													องค์การบริหารส่วน ตำบลคำโคกสูง
๒	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้าน การพัฒนาอาชีพ	ผู้บริหาร สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วน ตำบล พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างจำนวน ๕๐ ราย													องค์การบริหารส่วน ตำบลคำโคกสูง
๓	หลักสูตรการดำเนินการทาง วินัย	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน ๔๐ ราย													สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น

[illegible]

๔. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

[illegible]

[illegible]

การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัด
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงาน
ส่วนตำบล พนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการ
หน่วยงานต่างๆ ในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง
- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง
- ๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/
ภายนอก ประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

- ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)
- ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

- ๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน
- ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุน
ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๘ (คน)	งบประมาณ ๒๕๖๘	ระยะเวลา ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะสมรรถนะ ที่ เหม ะ ส ม กับ การ ปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) แผนงานด้านพัฒนาความรู้ ใน องค์กร การ ดำ เนิน งาน ของ คณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการและยุทธศาสตร์ กำลังคน องค์กรบริหารส่วน ตำบลคำโคกสูง การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวที วิชาการข้าราชการรู้ทันการ เปลี่ยนแปลง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ ประเมินการทดสอบ หลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) จำนวนครั้งการประชุมของ คณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการและยุทธศาสตร์ กำลังคน องค์กรบริหารส่วน ตำบลคำโคกสูง จำนวนครั้งของการจัดเวที วิชาการข้าราชการรู้ทันการ เปลี่ยนแปลง	๑๐	ไม่ใช้งบประมาณของ ทางการ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรบริหารส่วนตำบล ตำบล คำโคกสูง
๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒) แผนงานจัดทำระบบแผนและ ประสานการพัฒนาระบบราชการ หน่วยงานต่างๆ ในสังกัดองค์กร บริหารส่วนตำบล ตำบลคำโคก สูง	หน่วยงาน/ส่วนราชการใน สังกัด องค์กรบริหารส่วน ตำบล คำโคก สูง จัด ทำ แผนปฏิบัติการ เพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาบุคลากร ในสังกัดปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ แล้วเสร็จ	๕	ไม่ใช้งบประมาณของ ทางการ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ ๓) การพัฒนาตนเอง	องค์กรบริหารส่วนตำบล ตำบล คำโคกสูง

	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร การประชุมประสานแผนการพัฒนา บุคลากร การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง	ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น(Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรใน สังกัด มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง					
๓)บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓) แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง

	มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด การดำเนินการทางวินัย การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด มีการดำเนินการทางวินัย มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด					
	๔) แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะ ศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ การจัดทำทะเบียนข้อมูล ข้าราชการศึกษาต่อ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	มีการจัดทำทะเบียนข้อมูล ข้าราชการศึกษาต่อ มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในประเทศ และต่างประเทศตามความต้องการขององค์กร มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ ภายนอก	-	๓๐๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลคำโคกสูง
รวม			๑๖	๓๐๐,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๗ (คน)	งบประมาณ ๒๕๖๘	ระยะเวลา ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ หลักสูตรนักรับราชการท้องถิ่น หลักสูตรนักรับราชการทั่วไป หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล หลักสูตรนักรักษาพยาบาลบุคคล หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตร นักวิชาการจัดเก็บรายได้ หลักสูตร นักวิชาการศึกษา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมฤกษ์ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐) มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่าง ๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงาน โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง	๒	๑๕๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หลักสูตรวิศกรโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา						
	๒) แผนงานฝึกอบรมบุคลากรใน สังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตร เฉพาะด้าน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อย ละ ๑๐๐)	๔	๑๐๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	การฝึกอบรม เจริญ ปฏิบัติการ	กรมส่งเสริม การ ปกครองท้องถิ่น /สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ/หน่วยงาน อื่นๆ
รวม			๖	๒๕๐,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๗ (คน)	งบประมาณ ๒๕๖๘	ระยะเวลา ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน	มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	๔	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	๑)การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง/ สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ/หน่วยงานอื่นๆ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๒๐	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	๑)การฝึกอบรม ๒)การพัฒนาตนเอง	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระบบ (e-Learning)
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด ๑) โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการ ประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วน ราชการ) มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลคำโคกสูง	๒๐	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	๑)การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง/ หน่วยงานอื่นๆ

	๒) โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง และองค์กรภายนอกทั้ง ภาครัฐและเอกชน	มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง					
รวม			๔๔	-			

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่ จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและ ทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบ การเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและ ประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผล การติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลคำโคกสูงทราบ

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลคำโคกสูง

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการ พัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของ ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูงสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนา บุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับ โครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ใสอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กร

