

แผนพัฒนาพนักงาานส่วนตำบล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง
อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

แผนพัฒนาพื้งงานส่วนตำบล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง
อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ขอบเขตการพัฒนา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ถือเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กรปกครองท้องถิ่น ในการปฏิบัติงานราชการประจำให้ตอบสนองตามนโยบายและระเบียบของทางราชการ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ประกอบกับพนักงานส่วนตำบลจะมีการหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนและโอนย้ายการปฏิบัติงานในพื้นที่ รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนสายงานหรือตำแหน่งตามหัวระยะเวลา และเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมครอบคลุม ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกคน

ดังนั้น การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง จะต้องคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพหุ รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนา ในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลก้า ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง
อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๑๓
๓. วิธีการพัฒนา	๑๖
๔. แนวทางการพัฒนาบุคลากร	๑๙
๕. แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๘
๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๔๒
๗. การติดตามและประเมินผล	๔๖

ภาคผนวก

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ที่ ๒๘๑/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดศรีสะเกษ

๑. หลักการและเหตุผล

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ ภาครัฐหรือ ระบบราชการ จะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนหมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉมให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่ยิ่งของประชาชน ได้อย่างแท้จริง ดังนี้

๑. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่

ในส่วนองข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

๑.๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่ การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศ ที่มี ผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติ เดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่ยาวไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึง ปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้”

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๒ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การ บริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บท การพัฒนาส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

ตามเอกสารแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ ข้อ ๑๕ ในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาบุคลากร ขอให้คำนึงถึง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ตามมติ ก.ถ. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ซึ่งได้แจ้งให้ทุกจังหวัดทราบและดำเนินการ ตามหนังสือ กระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๓/๑๐๕๓๒ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและ องค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักรการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสาร ด้านธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปรุมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและ สู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐาน ทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตาม สถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายละเอียดยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล
 ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรม
 ที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ ผู้นำรุ่นใหม่ในการ ขับเคลื่อนคุณธรรม	๑. กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่ ข้าราชการที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อน คุณธรรม	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของกิจกรรม สร้างผู้นำรุ่นใหม่ จำนวนครั้งของการฝึกอบรม ผู้นำรุ่นใหม่
	๒. จัดการความรู้และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงาน ที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการอื่นๆ	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากผู้นำ และมีการเผยแพร่ต่อสาธารณะ ร้อยละของข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ผ่านการตอบแบบสำรวจ
๑.๒ สร้างองค์การ สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)	๑. กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การ สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ มาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มี ศักดิ์ศรี จำนวนองค์กรที่ผ่านเกณฑ์ มาตรฐานในแต่ละปี
	๒. ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้าน คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จาก ส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และเผยแพร่ให้ส่วนราชการอื่น ๆ นำไป ศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการค้นหา ตัวอย่างโครงการนวัตกรรม จำนวนองค์กรที่นำตัวอย่างไปใช้ ศึกษาและประยุกต์ต่อให้เกิด ประโยชน์ต่อเนื่อง
๑.๓ กำหนดมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรม ของนักการเมือง ท้องถิ่น	๑. กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงาน ของนักการเมืองท้องถิ่น (เช่น อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ ฯลฯ) แล้วเผยแพร่ให้ ประชาชนรับทราบ	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการจัดทำ มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และข้อบังคับจรรยาแก่นักการเมือง ท้องถิ่น

* หมายเหตุ : องค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี หมายถึง สถานที่ที่มีบุคคลมาอยู่รวมกันมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันด้วย
 ความเอื้ออาทร มีความเคารพในความเป็นปัจเจกชนของสมาชิกทุกคนเอาใจใส่ ดูแลซึ่งกันและกัน ใช้ความสามารถ
 ในการปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของ ตนเอง รวมทั้งให้
 ความสำคัญต่อสิ่งที่ประชาชนให้ความสนใจ ต้องการ และคาดหวังจากองค์กรและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการประชาชนทุก ๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความรู้ในระเบียบ กฎหมาย ด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ของสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ต.)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาท	๑. การพัฒนาข้าราชการให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา ระดับความสำเร็จของกิจกรรมหลังการเรียนรู้ เช่น โครงการทำความดี ถวายพ่อ กิจกรรมน้อมเกล้าฯ ถวายในหลวง ร่วมกับมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด ฯลฯ
	๒. การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับการอบรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การฝึกอบรมในหลักสูตร จำนวนโครงการหรือเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากผลของการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท
๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นการทำระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
	๒. ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง <ul style="list-style-type: none"> กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำ บางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์ การสร้างความพึงพอใจให้ประชาชน 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนข้าราชการที่ได้รับพัฒนา ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจและประยุกต์ หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และจรรยาบรรณ ในการปฏิบัติราชการ
	๓. พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาข้าราชการรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมป้อนสู่ระบบราชการยุคใหม่	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของผู้บริหารรุ่นใหม่ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มสูงขึ้น ระดับความสำเร็จของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ และพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
<p>๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล</p>	<p>๑. พัฒนาระบบการให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ทั้งระบบ ตั้งแต่การพัฒนา แนะนำด้านจริยธรรม (Ethics Counselor) รวมทั้งเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรม (Ethics Hotline) เพื่อให้คำปรึกษา รับความคิดเห็น และตอบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม การจัดซื้อจัดจ้าง และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรม ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ
	<p>๒. ส่งเสริมใหม่ การจัดการความรู้ และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนความรู้ หรือ Best Practice ที่เกี่ยวข้อง • จำนวนเอกสารเผยแพร่ และความครอบคลุมของเอกสารดังกล่าวกับกลุ่มเป้าหมาย
	<p>๓. ศึกษา วิจัย และพัฒนามาตรฐาน เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นจริง และมีประโยชน์ต่อทางราชการ (Whistleblower) ให้ปลอดภัย / ปราศจากการข่มขู่ หรือกลั่นแกล้งของผู้มีอำนาจหรือผู้มีอิทธิพลหรือกฎระเบียบที่ป้องกันมิให้ข้าราชการในหน่วยงานใช้อำนาจของรัฐเอื้อประโยชน์แก่ส่วนตนและพวกพ้อง หรือการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) หรือการปรับปรุงโครงสร้างกลุ่มงานส่งเสริมจริยธรรม หรือเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน (Corporate Social Responsibility : CSR) เป็นต้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนผลการวิจัยที่มีข้อเสนอแนะในการพัฒนามาตรฐาน • จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกิดจากผลการวิจัย
	<p>๔. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์และวิทยุ ภายใต้โครงการ “คุณธรรม จริยธรรม นำท้องถิ่น” พร้อมจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทางการเมืองและส่วนท้องถิ่นตระหนักและรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนครั้ง / ช่องทางของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ • ร้อยละความครอบคลุมและการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย (ทั้งประชาชน ข้าราชการการเมือง และข้าราชการส่วนท้องถิ่น)

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
<p>๒.๔ พัฒนาและ ปฐมนิเทศข้าราชการ อย่างเข้มข้น</p>	<p>๑. พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการ โดยเฉพาะ เรื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> • ปลุกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นที่ดี • ระบบราชการ และการบริหารภาครัฐ แนวใหม่ • ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ • เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะ ที่จำเป็น 	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการจัดทำและ พัฒนาหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น • จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การพัฒนา และปฐมนิเทศ
	<p>๒. พัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล ผ่าน e-learning หรือหนังสือที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการจัดทำ และพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล • จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การพัฒนาจากหลักสูตรเรียนรู้ ทางไกล
<p>๒.๕ กำหนดหลักสูตร ฝึกอบรมและโครงการ พัฒนาเพื่อรองรับ ประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล</p>	<p>๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการจัดทำ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคม อาเซียน และสู่มาตรฐานสากล
	<p>๒. ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อ รองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐาน สากล</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การพัฒนาและดูงานในต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๑. การนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในทุกระดับของหน่วยงานโดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และมีเครื่องมือที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเครื่องมือประเมินเรื่องคุณธรรมจริยธรรมประกอบการแต่งตั้ง ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการแต่งตั้งและบรรจุตามผลการประเมิน
	๒. ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย
๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการผลักดันจรรยาบรรณ ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานการใช้หลักจรรยาบรรณในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
	๒. กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละที่ลดลงของผู้ฝ่าฝืน ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติและบทลงโทษ
๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้าน
คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการ เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑. กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น การประเมินผลแบบ ๓๖๐ องศา หรือ การเลือกคณะทำงานเพื่อกำหนดนโยบาย ฯลฯ	<ul style="list-style-type: none">ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดแนวทางเพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหาร
	๒. ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ของข้าราชการ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)	<ul style="list-style-type: none">ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบระดับการทุจริตของหน่วยงาน / องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลดลงจากปีที่ผ่านมา
	๓. ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ (Audit) ให้ข้าราชการ ทั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในส่วนภูมิภาค เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none">ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบและแนวทางในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบของข้าราชการ ทั้งในส่วนท้องถิ่นและในส่วนภูมิภาค

/ กลยุทธ์...

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
<p>๔.๒ เปิดให้ประชาชนและหน่วยงานอื่น เข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวนอน รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนเครือข่ายภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี • ระดับความสำเร็จของการสร้าง พลังมวลชนที่สังเกตและเฝ้าระวังการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ
	<p>๒. ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมจากหลากหลายกลุ่มภาคี
	<p>๓. การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

๑.๓ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none">๑. มีภูมิลาเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร๖. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม๗. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<ol style="list-style-type: none">๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน๒. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย๓. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบ
โอกาส (Opportunities)	ข้อจำกัด (Threats)
<ol style="list-style-type: none">๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	<ol style="list-style-type: none">๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน๓. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๒.๑ วัตถุประสงค์

- (๑) เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง
- (๒) เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง
- (๓) เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
- (๔) เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานดังนี้
 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 การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ เป้าหมายการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เข้ารับการพัฒนามาตามหลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด หรือหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้น ภายในระยะแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้ครบทุกตำแหน่ง ดังนี้

๑. ประเภทบริหารงานท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น

จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง และต้องมีการประเมินก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาและสามารถนำการพัฒนาไปใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทสายงานการสอน

จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง และต้องมีการประเมินก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาและสามารถนำการพัฒนาไปใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม

/ ๓. พนักงานจ้าง...

๓. พนักงานจ้าง

จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง และต้องมีการประเมินก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาและสามารถนำการพัฒนาไปใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง เห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ดังนี้

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

๓) วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง เป็นหน่วย ดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ หรือหน่วยงานอื่น โดย วิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ต้องจัดสรร งบประมาณ

สำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. วิธีการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

ลำดับที่	หลักสูตรการพัฒนา	รายละเอียดการพัฒนา
๑	ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	การพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎ กฎหมาย นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล ผู้บริหาร สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น
๒	การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๓	ความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง	การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดเป็นการเฉพาะ
๔	ด้านการบริหาร	การพัฒนารายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๕	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม

๑. พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทบริหารงานท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น
 - หลักสูตรด้านการบริหาร
 - หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม
 - หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ

- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- ๒. พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ และสายงานการสอน
 - หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
 - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
 - หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
 - หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม
- ๓. สายงานพนักงานจ้าง
 - หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
 - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
 - หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
 - หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม

หลักสูตรเฉพาะตำแหน่งในการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๑. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
๒. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๓. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
๔. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๕. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๖. หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข
๗. หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม
๘. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๙. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน
๑๑. หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
๑๒. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
๑๒. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๓. หลักสูตรนักวิชาการรหัสศ
๑๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๕. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
๑๖. หลักสูตรนายช่างโยธา
๑๗. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
๑๘. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๑๙. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก / ครู
๒๐. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๒๑. การส่งเสริมการศึกษาในระดับปริญญาตรี
๒๒. การส่งเสริมการศึกษาในระดับปริญญาโท
๒๓. โครงการอบรมทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ของทีมกู้ชีพ/การแพทย์ฉุกเฉิน
๒๔. โครงการอบรมจริยธรรมคุณธรรมสำหรับบุคลากร อบรม.

๒๕. โครงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในองค์กร (KM)
๒๖. โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง และทัศนศึกษาดูงาน
๒๗. โครงการอบรมเพิ่มศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน
๒๘. กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานท้องถิ่น
๒๙. กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานการคลัง
๓๐. การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น (ดำรงตำแหน่ง นิติกร ไม่น้อยกว่า ๓ ปี)
๓๑. การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่นระดับกลาง (ตั้งแต่ระดับ๖ และผ่านการอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น)
๓๒. กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานทั่วไป
๓๓. สัมมนาผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง บัญชี พัสดุ และงบประมาณ
๓๔. คอมพิวเตอร์ Microsoft office (Mix office) สำหรับงานช่าง
๓๕. คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่
๓๖. นักบริหารงานระดับสูง
๓๗. กรณีศึกษาทางการเงิน การคลัง ในข้อทักท้วงหน่วยตรวจสอบและคำวินิจฉัยของศาลปกครอง
๓๘. ท้องถิ่นคุณธรรมตามรอยพระยุคลบาท
๓๙. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปจัดเก็บค่าน้ำระบบประปา
๔๐. นักวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
๔๑. นักบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย
๔๒. สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ "วิจัย เทคโนโลยี นวัตกรรมนำประชารัฐพัฒนา Thailand ๔.๐"
๔๓. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:ประเทศไทย ๔.๐(Chief Administrators of Local Administration:Thailand ๔.๐)
๔๔. การบริหารจัดการตลาดท้องถิ่นประเทศไทย ๔.๐(The Local Market Manament in Thailand ๔.๐)
๔๕. ผู้บริหารสถานศึกษา :ประเทศไทย ๔.๐
๔๖. นักบริหารงานการศึกษา :ประเทศไทย ๔.๐
๔๗. ท้องถิ่นดิจิทัล (Digital Local Government)

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งหมด ๒๔ คน โดยแบ่งออกเป็นสายงานต่าง ๆ ดังนี้

ลำดับที่	สายงาน	จำนวน (คน)
๑	บริหารท้องถิ่น	๒
๒	บริหารงานทั่วไป	๑
๓	บริหารงานการคลัง	๑
๔	บริหารงานช่าง	๑
๕	บริหารงานการศึกษา	๑

/ลำดับที่...

ลำดับที่	สายงาน	จำนวน (คน)
๖	บริหารงานสวัสดิการสังคม	๑
๗	ทรัพยากรบุคคล	๑
๘	เลขานุการและจัดการงานทั่วไป	๑
๙	พัฒนาชุมชน	๑
๑๐	วิชาการสาธารณสุข	-
๑๑	ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	๑
๑๒	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	๑
๑๓	ปฏิบัติงานพัสดุ	๑
๑๔	ปฏิบัติงานช่างโยธา	-
๑๕	ปฏิบัติงานธุรการ	๑
๑๖	วิชาการศึกษา	๑
๑๗	สายงานการสอน	๔

๔. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ซึ่งกำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีการดังนี้

(๑) วิธีดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

๑.๒ การฝึกอบรมและสัมมนา อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง หรือโดยสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

๑.๓ การสอนงาน การให้คำปรึกษา การถ่ายทอดความรู้สู่เพื่อร่วมงาน หรือวิธีการอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสม โดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

๑.๔ การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง หรือโดยสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

(๒) แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ก้านเหลือง นอกจากมีวิธีดำเนินการตามข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง จัดส่งพนักงานส่วนตำบลหรือบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม

๒.๓ หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น ๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง เป็นผู้ดำเนินการ

(๓) ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

๓.๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

๓.๓ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

(๔) งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบแผนงานตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

๔.๑ กระบวนการวางแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตาม กรอบมาตรฐานความสำเร็จและการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามแนวคิดที่กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อสอดคล้องกับการบริหารจัดการที่ดีในการสร้างความเป็นเลิศของระบบราชการไทย โดยยึดหลักประการสำคัญ คือ การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยต้องใช้วิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการพัฒนา

กระบวนการวางแผนพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการพิจารณาความต้องการทรัพยากรมนุษย์ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้แน่ใจว่าได้จำนวนบุคลากรที่มีทักษะและมีสมรรถนะเพียงพอที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็ง ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา ประเทศต่อไป ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ตามแนวทาง ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ ประกอบด้วย ๕ มิติประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิตินี้ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึงการที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุดช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓. มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ผลิตปฏิบัติงานที่มีทักษะมีสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔. มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิตินี้ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ(HR Operational Efficiency) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การเลือก การสรรหาคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒. มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรงทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภันท์ของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิตินี้ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดดังต่อไปนี้

๑. มีนโยบายแผนงานโครงการหรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ

/๓.ความพึงพอใจ...

๒. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุพระภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔. มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผลและความคุ้มค่ามีระบบลี้มวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความต้องการและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจึงเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด นอกจากนี้ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลงานปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลงานการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัยโดยนึ่งคำนึงถึงหลักความสามารถผลิตและผลงานหลักคุณธรรมหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๑. ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการในการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการสภาพของส่วนราชการ

๓. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและให้ระหว่างข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยตัวเองและให้มีให้กำลังใจมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มติเป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการมาตรฐานการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมติ ในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลก้านเหลือง
องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๒. ประชุมคณะกรรมการ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมาย แนวทาง
ในการพัฒนาศูนย์บริการในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง
๓. ดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง
และส่งให้คณะกรรมการเพื่อพิจารณาร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๔. จัดส่งแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รายงานขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วน
ตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ให้ความเห็นชอบ
๕. ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และจัดส่งแผนให้อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการ
ในสังกัด

วิสัยทัศน์ พันธกิจการพัฒนาศูนย์บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง
“องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง จะพัฒนาศูนย์บริการให้มีความเป็นเลิศทางบริการ วิชาการ
และการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล”

๒. พันธกิจ

๑. จัดระบบการพัฒนาศูนย์บริการและพัฒนาศูนย์บริการเพื่อเป็นมืออาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลศูนย์บริการและระบบเครือข่ายองค์ความรู้ด้านการบริหารองค์การบริหาร
ส่วนตำบลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการมีคุณธรรมจริยธรรมมีความ
กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔. พัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลก้านเหลือง ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓. เป้าประสงค์

๑. มีระบบการพัฒนาศูนย์บริการที่มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาศูนย์บริการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง
และทั่วถึง

๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานโดย
เน้นความเป็นมืออาชีพ

๓. สร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๔. สร้างระบบฐานข้อมูลและเครือข่ายการพัฒนาศูนย์บริการให้มีความทันสมัยสามารถให้บริการ
ด้านการพัฒนาศูนย์บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

จากการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง คณะทำงานจึงได้กำหนด ยุทธศาสตร์ กรอบแนวคิด และมาตรการ เพื่อพัฒนาบุคลากร ตามแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่นประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้กับหน่วยงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กรอบแนวคิด

“การพัฒนาบุคลากรจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มมากขึ้นซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นแบบอย่างของสังคมเน้นความเป็นคนเก่ง คนดี”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<ul style="list-style-type: none">๑. การจัดทำแผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ ชัดเจน (Career Path)๒. จัดระบบสร้างแรงจูงใจการทำงานเพื่อสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ๓. การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและระบบ สารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในสายงาน อาชีพของตนเอง๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
กรอบแนวคิด**

“ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนภารกิจรายด้าน ทำให้มีอัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานจึงต้องมีการปรับแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสภาพการณ์การปัจจุบัน และปรับกระบวนการ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	<ol style="list-style-type: none">๑. จัดทำและปรับปรุงแผนการอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด๓. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติให้เพียงพอต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ แผนงาน โครงการ๔. มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้บุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่โอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
กรอบแนวคิด**

“การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่และในระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) เศรษฐกิจบนฐานความรู้ (Knowledge based economy) ที่ต้องอาศัยทั้งเทคโนโลยีความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการองค์กรที่ดี แม้ว่าการพัฒนาองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการแต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือบุคลากรองค์กรที่มีโครงสร้างของบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ย่อมเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การพัฒนากระบวนงานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	<ol style="list-style-type: none">๑. การส่งตัวบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความต้องการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง๒. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดกระบวนงานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงโดยการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ๓. จัดทำมาตรฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก๔. จัดทำฐานข้อมูลกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูลโดยกำหนดให้ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างสมรรถนะของทุกตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
กรอบแนวคิด

“จากบริบทของความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแรงกดดันจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกไปสู่สังคมแห่งความรู้ (Knowledge Based Society) ซึ่งเป็นสังคมที่แข่งขันด้วยความรู้ทักษะ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องอาศัยนักบริหารที่เป็นผู้นำมีอาชีพมีขีดความสามารถและศักยภาพสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สัมฤทธิ์ผลด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	<ol style="list-style-type: none">๑. พัฒนานักบริหารท้องถิ่นให้ตระหนักและมีพันธะสัญญาในการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์กรหน่วยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (action Learning)๒. นักบริหารทุกระดับต้องเป็นต้นแบบที่ดีของการเปลี่ยนแปลงและสร้างกระแสการเปลี่ยนแปลงให้

	<p>บุคลากรเพื่อให้เกิดผลการปรับเปลี่ยนที่แท้จริง</p> <p>๓. กำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างนักบริหารเป็นประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเรื่องที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของหน่วยงาน</p> <p>๔. พัฒนาระบบการวิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่โดยจัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๕. มีระบบการประเมินผู้บริหารว่ามีศักยภาพเพียงใด โดยจัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและปฏิบัติงานควบคู่กันไปและจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร</p> <p>๖. มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน</p>
--	--

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
กรอบแนวคิด**

“การบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยต้องกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรหาบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการในการให้บริการแก่ประชาชน ย่อมจะส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ จึงจะสามารถขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑. วางแผนการใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. กำหนดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบาย

	<p>หลักเพื่อสร้างค่านิยมให้บุคลากรนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต</p> <p>๓. สำนวความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรต่อสวัสดิการต่างๆโดยจัดทำแผนจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี</p> <p>๕. มีการดูแลสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรเป็นประจำและต่อเนื่อง /ประจำ...</p> <p>๖. สนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมวิชาชีพหรือหารายได้พิเศษเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>
--	--

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้กับหน่วยงาน

กรอบแนวคิด

“ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามหาศาล จึงควรพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนด้วยสร้างแรงจูงใจโดยกำหนดวิธีการที่เหมาะสม ในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาระบบราชการมุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบบูรณาการ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะในวิชาชีพ Knowledge Worker ภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยสร้างระบบการพัฒนาและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น ประเมินผลบุคคลได้สามารถปลดบุคคลที่ไม่มีสมรรถภาพออกจากราชการและเปิดโอกาสให้ผู้ให้บุคคลมีผู้มีความสามารถสูงภายนอกสามารถเข้าสู่องค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้กับหน่วยงาน	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยยึดวิสัยทัศน์ภารกิจวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลและขีดความสามารถที่จำเป็น (Competency - based Approach)</p> <p>๒. สร้างสภาพแวดล้อมและระบบแรงจูงใจที่ช่วยเหลือหลอมและเอื้อต่อการสร้างกระบวนทัศน์</p>

	<p>วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อสนับสนุนและจูงใจให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. กำหนดระบบการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p> <p>๕. กำหนดความชัดเจนในความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงาน และส่งเสริมสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมในห้อง การฝึกอบรมทางไกล การฝึกอบรมโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์</p>
--	---

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

กรอบแนวคิด

“ปัจจุบันมีการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาล ได้แก่การบริหารงานตามหลักความโปร่งใสและหลักการมีส่วนร่วม มีระบบการควบคุมภายในที่ดี และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยเน้นทางการบริหารที่มีความโปร่งใส การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนผู้รับบริการมากที่สุด”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	<p>๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น</p> <p>๒. จัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม</p> <p>๓. สร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๔. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติและค่านิยมในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น</p> <p>๕. สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม</p>

	<p>๖. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๗. มีกระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ โครงการการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร</p>
--	---

/การดำเนินการ...

การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ								
๑. การจัดทำแผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	พนักงานส่วนตำบล	ร้อยละความสำเร็จของการการจัดทำแผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) โดยแบ่งออกเป็นประเภทสายงาน ได้แก่ สายงานบริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น วิชาการ และทั่วไป	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) ตามสายงานของตนเอง	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	สำนักปลัด
๒. การจัดระบบสร้างแรงจูงใจการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	พนักงานส่วนตำบล	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจการทำงานในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตน	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	สำนักปลัด
๓. การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๑. ร้อยละของจำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ทราบถึงเส้นทางก้าวหน้าในสายงาน อื่น ๆ อื่น ๆ อื่น ๆ ๒. ร้อยละของจำนวนพนักงานจ้างที่สอบแข่งขันได้บรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑. บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งตามสายงาน ๒. พนักงานจ้างได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	๑. สำนักปลัด ๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.)

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ							
๔. การจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในภาระหน้าที่ที่ประจำเป็นและสมรรถนะประจำสายงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีผลการประเมินการปฏิบัติงานตามที่ระบุที่จำเป็นและสมรรถนะประจำสายงาน	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ							
๑. การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจอำนาจหน้าที่	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรการบริหารส่วนตำบล และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ	การจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นไปตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และสอดคล้องกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีแก้ว	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ สำนักปลัด
๒. การบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด	พนักงานส่วนตำบล	ร้อยละการโอน ย้าย เปลี่ยนสายงาน เกือบอายุ ของพนักงานส่วนตำบล	การดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากรเป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ สำนักปลัด
๓. การเพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติให้เพียงพอต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ แผนงานโครงการ	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ร้อยละจำนวนอัตรากำลังที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษในการขอเพิ่มอัตรากำลัง	มีอัตรากำลังที่มีความสอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ สำนักปลัด

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ							
๔. การกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้บุคลากรและเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีความสามารถไม่ยอมไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น	พนักงานส่วนตำบล	ร้อยละจำนวนอัตรากำลังที่ได้รับ ความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษในการขอปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง	บุคลากรมีความก้าวหน้าทั้งในสายงานอาชีพของตนเอง เช่น ตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน เลื่อนระดับเป็นนายช่างอาวุโส เป็นต้น	✓	✓	✓	สำนักปลัด ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร							
๑. การส่งตัวบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความต้องการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับ การฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. บุคลากรมีความรู้ และทักษะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาก ๒. บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	ตามหลักสูตรที่ผู้จัดฝึกอบรม กำหนด ๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓. หน่วยงานอื่น ๆ
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงโดยการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละของจำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับฐานข้อมูลสารสนเทศ	บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านระบบฐานข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร							
๓. จัดทำมาตรฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่	หน่วยงานมีฐานข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด
๔. จัดทำฐานข้อมูลกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูลโดยกำหนดให้ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของ การเสริมสร้างสมรรถนะของทุกตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ เช่น ฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ข้อมูลการลาของบุคลากร เป็นต้น	หน่วยงานมีฐานข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒. สำนักงานปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร							
๑. การพัฒนานักบริหารท้องถิ่นให้ตระหนักรู้และมีพันธะสัญญาในการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์การบริหารส่วนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (action Learning)	ผู้บริหารท้องถิ่น	ร้อยละของจำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น	บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจากประสบการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	๑. สำนักงานปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒. นักบริหารทุกระดับต้องเป็นต้นแบบที่ดีของการเปลี่ยนแปลงและสร้างกระแสการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรเพื่อให้เกิดผลการปรับเปลี่ยนที่แท้จริง	ผู้บริหารท้องถิ่น	ร้อยละของจำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น	บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจากประสบการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร								
๓. การกำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างนักบริหารเป็นประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเรื่องที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของหน่วยงาน	ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	จำนวนครั้งของการประชุมผู้บริหารท้องถิ่นกับหัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าส่วนราชการกับผู้บังคับบัญชา	บุคลากรได้รับความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๔. การพัฒนากระบวนการวิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่โดยจัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ผู้บริหารท้องถิ่น	ร้อยละของการเข้ารับการฝึกอบรม และสัมมนาของผู้บริหารท้องถิ่น	ผู้บริหารท้องถิ่นได้รับการเสริมสร้างความเป็นผู้นำและกระบวนการทำงานบริหารยุคใหม่	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	สำนักปลัด

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๕. มีระบบการประเมินผู้บริหารว่ามีศักยภาพเพียงพอโดยจัดทำมาตรฐานการสอบงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไปและจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็น ผู้บริหาร	ผู้บริหารต้องถึง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	จำนวนครั้งของการประชุมผู้บริหารท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าส่วนราชการกับผู้บังคับบัญชา	บุคลากรได้รับความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน	ผู้บริหารต้องถึง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะประจำสายงาน โดยได้รับคำแนะนำ ปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร								
๑. การวางแผนการใช้งบประมาณเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความประหยัดและมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรที่บรรลุไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	หน่วยงานมีการวางแผนการใช้งบประมาณส่งเสริมชีวิตบุคลากรอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพ	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒. การกำหนดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายหลักเพื่อสร้างค่านิยมให้บุคลากรนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับแนวทางตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	บุคลากรมีแนวทางการดำเนินชีวิตตามแนวทางการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	สำนักปลัด
๓. การสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรต่อสวัสดิการต่าง ๆ โดยจัดทำแผนจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการจากการสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการต่าง ๆ	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	สำนักปลัด
๔. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม ๕ ส หรือ Big Cleaning	หน่วยงานมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	สำนักปลัด

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร								
๕. มีกรดแลคติกสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี	บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพและจิตใจเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	ตามแผนงานที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	สำนักปลัด
๖. สนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมวิชาชีพหรือหารายได้พิเศษเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับแนวทางตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	บุคลากรมีแนวทางการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	✓	✓	✓	ตามแผนงานที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	สำนักปลัด

๕. แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๕ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๖ จำนวน (คน)	อบรม. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ รองปลัดอบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัด หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการ กองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้อำนวยการกองคลัง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองคลัง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการ กองช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้อำนวยการกองช่าง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองช่าง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
				ปี ๒๕๖๔ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๕ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๖ จำนวน (คน)	
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วน การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากร หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/

/แผนพัฒนา...

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
				ปี ๒๕๖๔ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๕ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๖ จำนวน (คน)	
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่บันทึก ข้อมูล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ / เจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและ บัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ พนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๕ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๖ จำนวน (คน)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บ รายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ช่วยครูผู้ดูแล เด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๙	๙	๙		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๘	๘	๘		/
๑๗	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	- เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๓	๓๓	๓๓		/

๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๔๐๐	๓๔,๔๐๐	๓๔,๔๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องหลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

/งบประมาณ...

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๕	หลักสูตรผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๖	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๗	หลักสูตร นายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๑๙	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
	พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	-	-	-	
	จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ				

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๕	หลักสูตรผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๖	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๗	หลักสูตร นายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๙	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๐	พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	-	-	-	-
๒๑	จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	-	-	-	-

เบิกจ่ายจากงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับที่	สายงาน	หลักสูตร	งบประมาณ
๑	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัด ฝึกอบรมกำหนด
๒	บริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัด ฝึกอบรมกำหนด
๓	บริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัด ฝึกอบรมกำหนด
๔	บริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัด ฝึกอบรมกำหนด
๕	บริหารงานการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัด ฝึกอบรมกำหนด
๖	เลขานุการและบริหารงาน ทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัด ฝึกอบรมกำหนด
๗	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัด ฝึกอบรมกำหนด
๘	ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๙	วิชาการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๑๐	ปฏิบัติงานป้องกันฯ	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด

ลำดับที่	สายงาน	หลักสูตร	งบประมาณ
๑๑	งานกาารเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๑๒	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๑๓	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๑๔	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๑๕	ปฏิบัติงานพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๑๖	ปฏิบัติงานช่างโยธา	นายช่างโยธา หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๑๗	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๑๘	สายงานการสอน	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด

๗. การติดตามและประเมินผล

๑ การติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล ก้านเหลืองประกอบด้วย

๑. นายประสิทธิ์ สีสด	ตำแหน่ง	นายก อบต.ก้านเหลือง	ประธานกรรมการ
๒. นายพิชิต หล่อคุณธรรม	ตำแหน่ง	ปลัด อบต.ก้านเหลือง	กรรมการ
๓. นางสาวสมถวิล อรรวถัน	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางสาวภัทรา วิลาพันธ์	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๕. นางสาววิริยสิริ สะเสดา	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวเกศรา สิงห์จันทิก	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. นางสาวลิปิการ์ เนื้อแก้ว	ตำแหน่ง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางสาวปัทมา ป้องกัน	ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องจัดทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันเดินทางกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรมตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการ

๔. ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับปรุงตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

ที่ ๒๘๑/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. นายประสิทธิ์ สีสด	นายก อบต.ก้านเหลือง	ประธานกรรมการ
๒. นายพิชิต หล่อคุณธรรม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางเอี่ยมพร เกษสกุล	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นางสาวสมถวิล อรรถวัน	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางสาววิริญสิริ สะโสตา	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวภัทรา วิลานันท์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นางสาวเกศรา สิงห์จันทิก	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. นางสาวลิปิการ์ เนื้อแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๙. นางสาวปัทมา ป้องกัน	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด แล้วรายงานผลต่อนายองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรายงานขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายประสิทธิ์ สีสด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง



แผนการฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑ - ๓ ราย	ธันวาคม - เมษายน ของทุกปี มิถุนายน ตุลาคม ของทุกปี	องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕ - ๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนักบริหารงาน อบต.	นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๒ ราย	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น
๒	หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓
๓	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓
๔	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓
๕	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓
๖	หลักสูตรนักวิชาการการศึกษา	นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓
๗	หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทา	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓
๘	หลักสูตรผู้อำนวยการคลัง	นักบริหารงานคลัง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓
๙	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓
๑๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓
๑๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓
๑๑	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓
๑๒	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓
๑๓	หลักสูตรช่างโยธา/นายช่างโยธา	ช่างโยธา/นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓
๑๔	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓

๓. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	หลักสูตรนายก อบต.	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรรองนายก อบต.	รองนายก อบต. จำนวน ๒ ราย	✓	✓	
๓	หลักสูตรเลขานุการสภา อบต./เลขานุการนายกฯ	เลขานุการสภา อบต. จำนวน ๑ ราย	✓	✓	
๔	หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภา อบต.	ประธานสภา/รองประธานสภา อบต. จำนวน ๒ ราย	✓	✓	
๕	หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.	สมาชิกสภา อบต. ๓๗ ราย	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	การส่งเสริมการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง สมาชิกสภา อบต. จำนวน - ราย	-	-	องค์การบริหารส่วนตำบล ก้านเหลือง
๒	การส่งเสริมการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	ผู้บริหาร อบต. พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง/สมาชิกสภา อบต. จำนวน - ราย	-	-	
๓	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการบริหาร	นายก อบต.	✓	✓	องค์การบริหารส่วนตำบล ก้านเหลือง
๔	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. ผู้นำหมู่บ้านและพนักงาน อบต. จำนวน ๘๐ ราย	✓	✓	
๕	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง จำนวน ๒ ราย	✓	✓	

๖	หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง
๗	หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง	ช่างโยธานายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย			ท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ

๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม					
ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		หน่วยงานในการ
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหารและพนักงาน อบต. จำนวน ๕๐ ราย	๒๕๖๖	๒๕๖๕ - ๒๕๖๖	องค์การบริหารส่วนตำบลกันเกรา

