

แผนพัฒนาบุคลากร  
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว  
อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว  
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสียวมีแผนพัฒนาบุคลากร ฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

จึงประกาศใช้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจันท์ ไต่สิงห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

## คำนำ

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ได้ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๗ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีกรพัฒนาพนักงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้น เพื่อให้หน่วยงานมีทิศทางในการพัฒนาบุคลากร และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลเสียวได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไว้ ณ ที่นี้



องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบค.จังหวัดศรีสะเกษ  
ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ วันที่ 24 ส.ค. 2566

นางชวีญดา พงษ์ธนู  
(นางชวีญดา พงษ์ธนู)  
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล</b>	<b>๑</b>
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
<b>ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร</b>	<b>๔</b>
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘
๒.๕ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๒.๖ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๒
๒.๗ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
<b>ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๑๓</b>
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๓
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๓
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๓.๕ ประภาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๑๖
<b>ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๑๘</b>
๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)	๑๘
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๑๘
๔.๓ ค่านิยม	๑๘
๔.๔ เป้าประสงค์	๑๘
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๙
<b>ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๒๖</b>
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๒๖
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๒๖
๕.๓ บทสรุป	๒๗

## สารบัญ

เรื่อง

หน้า

### ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงาน ในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้ง ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผน การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนา บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบล นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัด ศรีสะเกษ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล

### ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว มีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่ คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานจ้าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมิน และวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้ง ผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

### ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ดังนั้นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว จึงกำหนดให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานโดยให้มีขอบเขต เนื้อหา ครอบคลุมในมิติด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้พนักงานทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาพนักงาน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมิน องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป



## ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ภารกิจ โดยพิจารณาพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดย พิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น

#### ๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณสุขการ
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

#### ๒.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

#### ๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัด
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น

#### ๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ
- ๒) แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๓) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

- ๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
- ๖) หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
  - ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
  - ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
  - ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) การจัดการศึกษา
  - ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
  - ๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
  - ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
  - ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
  - ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
  - ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
  - ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

## ๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

คณะกรรมการจัดทำแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ได้พิจารณาจากภารกิจในข้อ ๕ สามารถแยกภารกิจหลัก และภารกิจรอง เพื่อให้การพัฒนามีความเหมาะสมกับพื้นที่และงบประมาณได้ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

### ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร ( Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่ายโดยจากการสำรวจข้อมูลสภาพแวดล้อม ของทุกส่วนงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเสียวสามารถการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและ อุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ในทุกส่วนงานโดยสรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและข้อจำกัดของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว	
จุดแข็ง	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ หรืออยู่ใกล้พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>๒. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</li> <li>๓. บุคลากรทำงานเป็นทีมทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน</li> <li>๔. ส่วนใหญ่เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> <li>๕. มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว</li> <li>๖. ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบกฎหมายอยู่เสมอ</li> </ol>
จุดอ่อน	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์กร</li> <li>๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li> <li>๓. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบ</li> <li>๔. การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน</li> </ol>
โอกาส	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้การทำงานมีความสะดวกราบรื่นสามารถอุทิศตนเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในพื้นที่หรือรับราชการในพื้นที่มานาน</li> <li>๒. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ</li> <li>๓. ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> </ol>
อุปสรรค	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การเปลี่ยนแปลงระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงานบ่อยครั้งทำให้เกิดความสับสนและระเบียบกฎหมายบางอย่างค่อนข้างเข้าใจยากหากไม่ได้ศึกษามากพออาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้</li> <li>๒. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัวบางครั้งไม่สามารถอุทิศเวลา ให้กับทางราชการได้อย่างเต็มที่</li> <li>๓. ระเบียบกฎหมายบางอย่างไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บริการ ประชาชน</li> <li>๔. การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ</li> <li>๕. ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>๖. การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง</li> <li>๗. การถ่ายโอนภารกิจบางอย่างจากส่วนกลางให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ</li> </ol>

### สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น ควรประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่

๑. ความรู้(Knowledge) คือ ความสามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง ชัดเจน
๒. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์อันพึงประสงค์
๓. อุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย ๓ ประการคือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ไว้ดังนี้

#### ๓.๑ สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติ

- ความรู้ความสามารถในงาน
- ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารจัดการสารสนเทศได้
- การใช้รูปแบบในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการวางแผนและการวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

#### ๓.๒ สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายบริหารระดับต้น

- ความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่สูงขึ้น
- การใช้สารสนเทศเพื่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการปฏิบัติงานแบบเน้นความถูกต้องและเป็นกลาง
- ทักษะในการพัฒนาการปฏิบัติงานและมีความเชี่ยวชาญ
- มีทักษะการแก้ปัญหา
- การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- การทำงานกับคนที่หลากหลายการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น/
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- มีหลักการบริหารที่ดีในการบริหารองค์กร
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

#### ๓.๓ สมรรถนะที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร

- ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม
- มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
- ความสามารถในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

๒.๔ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว  
( ระดับต้น/นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน  
งานตรวจสอบภายใน  
(นักวิชาการตรวจสอบภายใน)

๑.สำนักปลัด	๒.กองคลัง	๓.กองช่าง	๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑	งานก่อสร้าง ๓.๑	งานก่อสร้าง ๓.๑	๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา
งานนโยบายและแผน ๑.๒	งานการเงินและบัญชี ๒.๑	งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๒
งานนิติการ ๑.๓	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๒	งานประสานสาธารณสุขปศุสัตว์ ๓.๓	งานกิจการโรงเรียน ๔.๓
งานสวัสดิการสังคม ๑.๔	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓	งานผังเมือง ๓.๔	งานการเงินและบัญชี ๔.๔
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕	๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	งานบริหารงานทั่วไป ๓.๕	งานบริหารงานทั่วไป ๔.๕
งานกิจการสภา ๑.๖			
งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗			
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘			

สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองการศึกษา	กองช่าง	รวม
มีนครอง	-	๑	๑๓	๖	๑๐	๔	๓๔
ว่าง	๑	-	๒	๒	๕	๒	๑๒
รวม	๑	๑	๑๕	๘	๑๕	๖	๕๖

## ๒.๕ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

สามารถนำมากำหนดกรอบอัตรากำลัง ๒๕๖๙ - ๒๕๖๗ .ศ.ปีระหว่างปี พ ๓

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ปี ข้างหน้า ๓			เพิ่มลด/			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ต้น/นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก./ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<b>สำนักปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก./ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักจัดการงานทั่วไป (ชก./ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ชก./ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักทรัพยากรบุคคล (ชก./ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง./ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง./ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ชง./ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๖	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองคลัง</b>								ว่างเดิม
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการพัสดุ (ชก./ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก./ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง./ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวมยกไป</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

สามารถนำมากำหนดกรอบอัตรากำลัง ปีระหว่างปี ๓พ๒๕๖๙ - ๒๕๖๗ .ศ.  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ปี ข้างหน้า ๓			เพิ่มลด/			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>กองช่าง</b>								
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖	นายช่างโยธา (ชง./ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	เจ้าพนักงานประปา (ชง./ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง./ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</b>								
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	นักวิชาการศึกษา (ชก./ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	นักวิชาการวัฒนธรรม (ชก./ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี /ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๕	(ชง เจ้าพนักงานธุรการ (ชง./ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสียว</b>								
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอกรมฯ จัดสรร
๓๘	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามขา</b>								
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอกรมฯ จัดสรร
๔๒	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๔๔</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

สามารถนำมากำหนดกรอบอัตรากำลัง ปีระหว่างปี ๓พ๒๕๖๙ - ๒๕๖๗ .ศ.  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ปี ข้างหน้า ๓			เพิ่มลด/			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๕	<b>กองช่าง</b> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖	นายช่างโยธา (ชง./ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	เจ้าพนักงานประปา (ชง./ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง./ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</b>								
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	นักวิชาการการศึกษา (ชก/.ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	นักวิชาการวัฒนธรรม (ชก/.ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี /ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๕	(ชง เจ้าพนักงานธุรการ (ชง./ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสียว</b>								
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกรมฯ จัดสรร
๓๘	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามขา</b>								
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกรมฯ จัดสรร
๔๒	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



๒.๖ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ได้จำแนกข้อมูลระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	๓	๑๑	๓	-	๑๗
ข้าราชการหรือพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๑	๒	-	๓
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๑	-	๑	๑๒	-	-	๑๔
รวม	๑	-	๔	๒๔	๕	-	๓๔
คิดเป็นร้อยละ	๒.๙๒	๐.๐๐	๑๑.๗๘	๗๐.๕๙	๑๔.๗๑	๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

๒.๗ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นักวิชาการเงินและบัญชี ๕) นักวิชาการพัสดุ ๖) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๗) นักพัฒนาชุมชน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ๓) เจ้าพนักงาน สาธารณสุข ๔) นายช่างโยธา ๕) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๖) เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี

### ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

#### ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

##### ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว จำนวน ๔๖ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร

##### ๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงาน ส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติโดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหารสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษাজริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

### ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ดังนี้

#### (๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชนสังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

#### (๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากร แต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

#### (๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูน ความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศ โดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

#### (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากร ที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกันศึกษาค้นคว้าตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

#### (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ ( Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักของค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่า จะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นที่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างที่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นที่เลี้ยงคือผู้เป็นที่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษาแนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับ คำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติ เป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

### ๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิด เชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

### ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น

ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษา ประโยชน์ ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดย จะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูล ข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

#### วิสัยทัศน์การพัฒนางองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

เข้มแข็งอย่างยั่งยืน เป็นตำบลที่น่าอยู่ มี ส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว “ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสมบูรณ์ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ปลอดภัยปลอดอบายมุข มีความ พอเพียง มีปัจจัยพื้นฐานสมบูรณ์เพียงพอ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ในด้านต่าง ๆ นำไปสู่เป้าหมาย”

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ให้เป็น มืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคต ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุล ของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัล ที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ใน องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

### ๔.๓ ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

### ๔.๔ เป้าประสงค์

เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกลไกในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะการยึดหลัก ธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นก่อให้เกิดความ เข้มแข็งและมีจิตสำนึกในหน้าที่ของพนักงาน เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตาม ระเบียบกฎหมายกำหนด เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ในระดับที่สูง เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าใน สายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน

ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว เพื่อพัฒนาศูนย์การเรียนรู้หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
.๑ยุทธศาสตร์ที่ ๑	การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ส่วนตำบลให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ส่วนตำบลเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานทุกระดับ
.๒ยุทธศาสตร์ที่ ๒	การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ส่วนตำบลทุกระดับให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
.๓ยุทธศาสตร์ที่ ๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทุกวาระ JKM เพื่อเป็น (เครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน
.๔ยุทธศาสตร์ที่ ๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ส่วนตำบลให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน



## ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๒	๒	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๓	๓	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
	๓) โครงการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพผู้บริหาร ส.อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง(ร้อยละ ๘๐)	๕๕	๕๕	๕๕	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	หน่วยงานตัวเอง	
	๔) หลักสูตร นาย อบต	นายก อบต. ได้รับ การพัฒนาความรู้ วิทยะทัศน์ ใน การทำงาน	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ที่กำหนด	๔) หลักสูตร สมาชิก ออบต	สมาชิก ออบตได้รับการพัฒนาความรู้ วิสัยทัศน์ในการทำงาน	๑๗	๑๗	๑๗	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๕) หลักสูตร รองนายก ออบต	รองนายก ออบตได้รับการพัฒนาความรู้ วิสัยทัศน์ในการทำงาน	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๖) หลักสูตร เลขานายก ออบต	เลขานายก ออบตได้รับการพัฒนาความรู้ วิสัยทัศน์ในการทำงาน	๑	๒	๒	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๗) หลักสูตร ประธานสภา ออบต	ประธานสภา ออบตได้รับการพัฒนาความรู้ วิสัยทัศน์ในการทำงาน	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๘) หลักสูตร รองประธานสภา	รองประธานสภา ได้รับการพัฒนาความรู้ วิสัยทัศน์ในการทำงาน	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
<b>รวม</b>			๘๓	๘๓	๘๓	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐		

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม(ร้อยละ ๘๐)	๑๗	๑๗	๑๗	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑	๑	๑	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนา นวัตกรรมในยุคดิจิทัล ๒) โครงการประกวดการจัดทำ นวัตกรรมของส่วนราชการ ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้น จากการพัฒนาของ บุ ค ล า ก ร (๓ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๑๗	๑๗	๑๗	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
<b>รวม</b>			<b>๓๔</b>	<b>๓๔</b>	<b>๓๔</b>	<b>๘๓,๐๐๐</b>	<b>๘๓,๐๐๐</b>	<b>๘๓,๐๐๐</b>		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถดำเนินการบริหารงาน บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการการบริหารงาน บุคคล ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ ประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) หลักสูตรฝึกอบรมและ โครง การพัฒนาที่เหมาะสมของ ข้าราชการแต่ละตำแหน่งทั้งที่ จัดเองและหน่วยราชการอื่น จัดทำ	อบรมให้ความรู้แก่บุคลากร และพนักงานจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการ อบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	๑๗	๑๗	๑๗	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๑.กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน	การรายงานผลการฝึกอบรม หลังฝึกอบรม ๗ วัน	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	๑) ถ่ายทอดความรู้ ผ่านการประชุม ประจำเดือน ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	หน่วยงาน ดำเนินการเอง
๓. สร้างองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ และการจัด องค์ความรู้	๒.ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม พัฒนาทักษะการปฏิบัติ ราชการตามสายงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการ อบรมพัฒนาทักษะการ ปฏิบัติ ราชการตามสายงาน	๑๗	๑๗	๑๗	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) ถ่ายทอดความรู้ ผ่านการประชุม ประจำเดือน ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น
	<b>รวม</b>			<b>๗๒</b>	<b>๗๒</b>	<b>๗๒</b>	<b>๙๐,๐๐๐</b>	<b>๙๐,๐๐๐</b>	<b>๙๐,๐๐๐</b>	

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติ	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี ๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	๓๔	๓๔	๓๔	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	หน่วยงานดำเนินการ เอง
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสำเร็จและความสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการสัมมนาและ การศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๔	๓๔	๓๔	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	หน่วยงานดำเนินการ เอง
<b>รวม</b>			<b>๑๐๒</b>	<b>๑๐๒</b>	<b>๑๐๒</b>	<b>๒๕,๐๐๐</b>	<b>๒๕,๐๐๐</b>	<b>๒๕,๐๐๐</b>		

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ		งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๘๓	๘๓	๘๓	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๖๙	๖๙	๖๙	๙๓,๐๐๐	๙๓,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๗๒	๗๒	๗๒	๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร	๓๒๖	๓๒๖	๑๐๒	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
	<b>รวม</b>	<b>๓๒๖</b>	<b>๓๒๖</b>	<b>๓๒๖</b>	<b>๕๗๕,๐๐๐</b>	<b>๕๗๕,๐๐๐</b>	

## ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัด กระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผล แผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลเสียว กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการ อื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ทราบ

ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

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

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อน และหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

#### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากร บางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจ บางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้ สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสม กับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



# ภาคผนวก

ข้อมูลความต้องการหลักสูตรในการฝึกอบรม

หลักสูตร ความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา/	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลคาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						ปี ๒๕๖๗ จำนวน) (คน	ปี ๒๕๖๘ จำนวน) (คน	ปี ๒๕๖๙ จำนวน) (คน		
๑	การฝึกอบรมพนักงานท้องถิ่น ที่บรรจุใหม่	เพื่อพัฒนาความรู้ ความ เข้าใจและมีทักษะในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เท่ากับบุคลากรที่ ได้รับการบรรจุ	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	√	√	√	พนักงานที่บรรจุใหม่มี ความรู้ ความเข้าใจและ ปฏิบัติงานได้ตามที่ได้รับ มอบหมาย	ก.อบต. จังหวัด/กรม ส่งเสริมฯ

หลักสูตร ความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา/	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลคาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						ปี ๒๕๖๗ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๘ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๙ จำนวน (คน)		
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับบริหารงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ๗ลัด อบต. .รองปลัด อบต/หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่และตำแหน่งใน การปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	√	√	√		
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป หัวหน้าส่วนปลัด(หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่และตำแหน่งใน การปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	√	√	√		
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง ผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่และตำแหน่งใน การปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	√	√	√		
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง ผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่และตำแหน่งใน การปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	√	√	√		

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา/	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลคาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						ปี ๒๕๖๓ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๔ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๕ จำนวน (คน)		
.๕	หลักสูตรนันทนาการหรือหลักสูตรอื่นที่ผู้บริหารการศึกษาเกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/การสัมมนา	รายงานตามหลักสูตร	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- กรมส่งเสริมฯ - สถาบัน ฝึกอบรม
.๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/การสัมมนา	รายงานตามหลักสูตร	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- กรมส่งเสริมฯ - สถาบัน ฝึกอบรม
.๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/การสัมมนา	รายงานตามหลักสูตร	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- กรมส่งเสริมฯ - สถาบัน ฝึกอบรม
.๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/การสัมมนา	รายงานตามหลักสูตร	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- กรมส่งเสริมฯ - สถาบัน ฝึกอบรม

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา/	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลคาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						ปี ๒๕ ๖๓ จำนวน (คน)	ปี ๒๕ ๖๔ จำนวน (คน)	ปี ๒๕ ๖๕ จำนวน (คน)		
.๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน สาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ความ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ และตำแหน่งในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจ ในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- กรมส่งเสริมฯ - สถาบัน ฝึกอบรม
.๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการวัฒนธรรม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ความ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ และตำแหน่งในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจ ในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- กรมส่งเสริมฯ - สถาบัน ฝึกอบรม
.๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ความ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ และตำแหน่งในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจ ในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- กรมส่งเสริมฯ - สถาบัน ฝึกอบรม
.๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ความ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ และตำแหน่งในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจ ในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- กรมส่งเสริมฯ - สถาบัน ฝึกอบรม

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา/	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลคาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						ปี ๒๕ ๖๗ จำนวน) (คน	ปี ๒๕ ๖๘ จำนวน) (คน	ปี ๒๕ ๖๙ จำนวน) (คน		
๑.๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ความ เข้าใจในบทบาทหน้าที่และ ตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจ ในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- กรมส่งเสริม - สถาบัน ฝึกอบรม
๑.๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ความ เข้าใจในบทบาทหน้าที่และ ตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจ ในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- กรมส่งเสริม - สถาบัน ฝึกอบรม
๑.๕	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธานายช่างโยธา/ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ความ เข้าใจในบทบาทหน้าที่และ ตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจ ในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- กรมส่งเสริม - สถาบัน ฝึกอบรม
๑.๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการการเงินและ บัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ความ เข้าใจในบทบาทหน้าที่และ ตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจ ในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- กรมส่งเสริม - สถาบัน ฝึกอบรม
๑.๗	หลักสูตรเกี่ยวกับครูหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ความ เข้าใจในบทบาทหน้าที่และ ตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมาย	จำนวน ๓ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจ ในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- กรมส่งเสริม - สถาบัน ฝึกอบรม

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา/	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลคาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						ปี ๒๕ ๖๓ จำนวน (คน)	ปี ๒๕ ๖๔ จำนวน (คน)	ปี ๒๕ ๖๕ จำนวน (คน)		
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็ก หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ความ เข้าใจและมีทักษะในการ ปฏิบัติงานของพนักงานให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี ยิ่งขึ้น	จำนวน ๔ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	√	√	√	บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจ ในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- กรมส่งเสริม - สถาบัน ฝึกอบรม
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการตรวจสอบ ภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ความ เข้าใจและมีทักษะในการ ปฏิบัติงานของพนักงานให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี ยิ่งขึ้น	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	√	√	√	บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจ ในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- กรมส่งเสริม - สถาบัน ฝึกอบรม
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ความ เข้าใจและมีทักษะในการ ปฏิบัติงานของพนักงานให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี ยิ่งขึ้น	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	√	√	√	บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจ ในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- กรมส่งเสริม - สถาบัน ฝึกอบรม
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ความ เข้าใจและมีทักษะในการ ปฏิบัติงานของพนักงานให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี ยิ่งขึ้น	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	√	√	√	บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจ ในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- กรมส่งเสริม - สถาบัน ฝึกอบรม



ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา/	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลคาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						ปี ๒๕๖๗ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๘ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๙ จำนวน (คน)		
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ความ เข้าใจและมีทักษะในการ ปฏิบัติงานของพนักงานให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี ยิ่งขึ้น	จำนวน ๓ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	√	√	√	บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจ ในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- กรมส่งเสริม - สถาบัน ฝึกอบรม
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ความ เข้าใจและมีทักษะในการ ปฏิบัติงานของพนักงานให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี ยิ่งขึ้น	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	√	√	√	บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจ ในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- กรมส่งเสริม - สถาบัน ฝึกอบรม
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานประจำ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ความ เข้าใจและมีทักษะในการ ปฏิบัติงานของพนักงานให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี ยิ่งขึ้น	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	√	√	√	บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจ ในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- กรมส่งเสริม - สถาบัน ฝึกอบรม
๒๕	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานตั้งแต่ ตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ความ เข้าใจและมีทักษะในการ ปฏิบัติงานของพนักงานให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี ยิ่งขึ้น	จำนวน ๙ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	√	√	√	บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจ ในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- กรมส่งเสริม - สถาบัน ฝึกอบรม

ที่	โครงการพัฒนาหลักสูตรการ/	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลคาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
						ปี ๒๕ ๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕ ๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕ ๖๙ (จำนวนคน)		
๒๖	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีความรู้เพิ่มขึ้นและสามารถนำความรู้กลับมาพัฒนาท้องถิ่น	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/การสัมมนา	รายจ่ายตามหลักสูตร	√	√	√	บุคลากรมีความรู้ มีคุณวุฒิสูงขึ้น	หน่วยงาน อปท.
๒๗	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีความรู้เพิ่มขึ้นและสามารถนำความรู้กลับมาพัฒนาท้องถิ่น	จำนวน ๒ ราย	ฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/การสัมมนา	รายจ่ายตามหลักสูตร	√	√	√	บุคลากรมีความรู้ มีคุณวุฒิสูงขึ้น	หน่วยงาน อปท.
๒๘	หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี	จำนวน ๔๔ ราย	ฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/การสัมมนา	รายจ่ายตามหลักสูตร	√	√	√	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ใน การปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	หน่วยงาน ดำเนินการเอง

หลักสูตร พัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา/	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลคาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						ปี ๒๕ ๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕ ๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕ ๖๙ (จำนวนคน)		
๑.	หลักสูตร การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	เพื่อพัฒนา ความรู้ ในการปฏิบัติ หน้าที่	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- กรม ส่งเสริมฯ - สถาบัน ฝึกอบรม
๒.	หลักสูตร ออกแบบงานก่อสร้าง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ในการปฏิบัติ หน้าที่	จำนวน ๒ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- กรม ส่งเสริมฯ - สถาบัน ฝึกอบรม
๓.	หลักสูตร ประชุมประจำเดือน บุคลากรในหน่วยงาน	เพื่อพัฒนา ความรู้ ในการปฏิบัติ หน้าที่	ผู้บริหาร /พนักงาน ส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง	ประชุม	รายจ่ายตาม หลักสูตร	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	หน่วยงานจัด เอง
๔.	หลักสูตร การดำเนินการทางวินัย	เพื่อพัฒนา ความรู้ ในการปฏิบัติ หน้าที่	จำนวน ๓ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- กรม ส่งเสริมฯ - สถาบัน ฝึกอบรม
๕.	หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรภาพและ ศิลปะการบริหาร	เพื่อพัฒนา ความรู้ ในการปฏิบัติ หน้าที่	จำนวน ๔ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- กรม ส่งเสริมฯ - สถาบัน ฝึกอบรม
๖.	หลักสูตร การจัดทำแผนที่ภาษี และ ทะเบียนทรัพย์สิน	เพื่อพัฒนา ความรู้ ในการปฏิบัติ หน้าที่	จำนวน ๒ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- กรม ส่งเสริมฯ - สถาบัน ฝึกอบรม

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา/	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลคาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)		
๓.	หลักสูตร การเพิ่มและพัฒนา ศักยภาพการจัดตั้ง	เพื่อพัฒนา ความรู้ ในการปฏิบัติ หน้าที่	จำนวน ๓ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายงานตาม หลักสูตร	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- กรม ส่งเสริมฯ - สถาบัน ฝึกอบรม
๔.	หลักสูตร คณะกรรมการสอบสวน ทางวินัย	เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	จำนวน ๒ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายงานตาม หลักสูตร	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- กรม ส่งเสริมฯ - สถาบัน ฝึกอบรม

### หลักสูตร ด้านการบริหาร

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา/	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลคาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
						ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)		
๑	หลักสูตร นายก อบต.	เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายงานตาม หลักสูตร	✓	✓	✓	ผู้บริหารมีความรู้ และวิสัยทัศน์ใน การทำงานเพิ่มขึ้น	กรมส่งเสริมมา - สนง.ท้องถิ่น จังหวัด
๒	หลักสูตร รองนายก อบต.	เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของคณะผู้บริหาร	จำนวน ๒ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายงานตาม หลักสูตร	✓	✓	✓	มีความเข้าใจใน การทำงานเพิ่มขึ้น	กรมส่งเสริมมา - สนง.ท้องถิ่น จังหวัด
๓	หลักสูตร เลขานุการนายก อบต.	เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของคณะผู้บริหาร	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายงานตาม หลักสูตร	✓	✓	✓	มีความเข้าใจใน การทำงานเพิ่มขึ้น	กรมส่งเสริมมา - สนง.ท้องถิ่น จังหวัด
๔	หลักสูตร ประธานสภา อบต.	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ในหน้าที่ให้แก่ประธานสภา	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายงานตาม หลักสูตร	✓	✓	✓	มีความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย เพิ่มขึ้น	กรมส่งเสริมมา - สนง.ท้องถิ่น จังหวัด
๕	หลักสูตร รองประธานสภา อบต.	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ในหน้าที่ให้แก่รองประธานสภา	จำนวน ๑๗ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายงานตาม หลักสูตร	✓	✓	✓	มีความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย เพิ่มขึ้น	กรมส่งเสริมมา - สนง.ท้องถิ่น จังหวัด
๕	หลักสูตร สมาชิกสภา อบต.	เพื่อพัฒนาความรู้ แก่สมาชิก สภา	จำนวน ๑๗ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายงานตาม หลักสูตร	✓	✓	✓	มีความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย เพิ่มขึ้น	กรมส่งเสริมมา - สนง.ท้องถิ่น จังหวัด

### หลักสูตร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา/	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลคาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						ปี ๒๕ ๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕ ๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕ ๖๙ (จำนวนคน)		
๑	โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านทุจริต	เพื่อพัฒนาและเสริมสร้าง คุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	จำนวน ๓๔ ราย	ฝึกอบรม/ ศึกษาดูงาน	๒๐,๐๐๐	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- กรม ส่งเสริมฯ - สถาบัน ฝึกอบรม
๒	โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลเสียว	เพื่อให้ ผู้บริหาร ฝ่ายสภา พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้างมีความรู้ เข้าใจระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติงาน	จำนวน ๕๕ ราย	ฝึกอบรม/ ศึกษาดูงาน	๒๐๐,๐๐๐	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- กรม ส่งเสริมฯ - สถาบัน ฝึกอบรม
๓	โครงการลดขั้นตอนและระยะเวลา การปฏิบัติราชการ	เพื่อสร้างจิตสำนึกให้บุคลากร การบริหารสาธารณะแก่ ประชาชน	บุคลากรฝ่าย การเมือง/ฝ่าย ประจำ	ฝึกอบรม/ ประชุม/รับมอบ นโยบาย	-	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- กรม ส่งเสริมฯ - สถาบัน ฝึกอบรม
๔	โครงการการฝึกอบรมด้านการ ป้องกันกาทุจริตและผลประโยชน์ ทับซ้อน	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในระเบียบ กฎหมาย เกี่ยวข้อง มีจิตสำนึกป้องกันการ ทุจริตประพฤติมิชอบ	บุคลากรฝ่าย การเมือง/ฝ่าย ประจำ	ฝึกอบรม/ประชุม	-	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- กรม ส่งเสริมฯ - สถาบัน ฝึกอบรม
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการ ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึก เกี่ยวกับระบบคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานซึ่ง คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	จำนวน ๖๕ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	๘,๐๐๐	✓	✓	✓	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	หน่วยงาน ดำเนินการ เอง

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร  
(รอบปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

ที่ ๒๕๓/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๒๕ ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๒๗๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ของพนักงานส่วนตำบล มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชนเพิ่มมากขึ้น จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

- |                                   |                       |
|-----------------------------------|-----------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว | เป็นประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว | เป็นกรรมการ           |
| ๓. ผู้อำนวยการกองการศึกษา         | เป็นกรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง             | เป็นกรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง             | เป็นกรรมการ           |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด               | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล               | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ  |

ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งดำเนินการประชุมเพื่อพิจารณาแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยจัดให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจันท์ โต๊ะสิงห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว



- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร  
(รอบปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันอังคารที่ ๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖  
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

ผู้มาประชุม ๖ คน

ลำดับที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายจันท์ ไต๊ะสิงห์	ประธาน	จันท์ ไต๊ะสิงห์	
๒.	นายบุญเริ่ม นิลโชติ	กรรมการ	บุญเริ่ม นิลโชติ	
๓.	นางสาวจิรารรรณ โสภาค	กรรมการ	จิรารรรณ โสภาค	
๔.	นางสาวฐิติพรรณ ศิริพันธ์	กรรมการ	ฐิติพรรณ ศิริพันธ์	
๕.	นายชาญวัฒน์ บุญขาว	กรรมการ	ชาญวัฒน์ บุญขาว	
๖.	นางยุพิน ห่อไธสง	ผู้ช่วยเลขานุการ	ยุพิน ห่อไธสง	

ผู้ที่ไม่มาประชุม - ไม่มี -

ผู้เข้าร่วมประชุม - ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

นายจันท์ ไต๊ะสิงห์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว เป็นประธานในการประชุม ได้กล่าวเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๑

นายจันท์ ไต๊ะสิงห์

ประธานฯ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ที่ ๒๕๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตำแหน่งที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และให้คณะกรรมการจัดทำแผนที่ได้แต่งตั้งมีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแนวทางตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.ศรีสะเกษ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๗ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม

ที่ประชุม

ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒  
นายจันทร์ โต๊ะสิงห์  
ประธานฯ

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว  
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓  
นายจันทร์ โต๊ะสิงห์  
ประธานฯ

เรื่องเพื่อทราบ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) นั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนดังกล่าว และเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปตามแผน และมีการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียวขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพ โดยให้นางยุพิน ห่อโรสง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงรายละเอียดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แก่คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรับทราบเพื่อพิจารณา

นางยุพิน ห่อโรสง  
ผู้ช่วยเลขานุการ

เรื่อง แจ้งแนวทางการปฏิบัติในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๗

กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่โครงสร้างของนโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็น

แนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร  
อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติดีดี คุณธรรม จริยธรรม ของ  
พนักงานเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ในการปฏิบัติงานราชการและบริการ  
ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขั้นตอนและวิธีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. ขั้นตอนการเตรียมการและการวางแผน

- ดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงาน

- พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น

- กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้าน  
คุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒. ขั้นตอนการดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อาจดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วย  
ราชการอื่น หรือว่าจ้างเอกชนดำเนินการและเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม เช่น  
การอบรม การปฐมนิเทศ การศึกษาดูงานการประชุมสัมมนา เป็นต้น

๓. ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล

ดำเนินการโดยจัดให้มีระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลเพื่อให้  
ทราบถึงความสำเร็จความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

ที่ประชุม

ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

นายจันทร์ ไต่ะสิงห์  
ประธานฯ

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่อง การพิจารณา (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงรายละเอียดครับ

นางยุพิน ห่อไธสง  
ผู้ช่วยเลขานุการ

งานบริหารงานบุคคล ได้จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์  
และเป้าหมายการพัฒนา

๑. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน และทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๓. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลเสียว มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร

๕. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน และทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ประกอบกับเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของ  
อปท. จึงขอเสนอเพื่อให้ที่ประชุมได้พิจารณา

นายบุญเริ่ม นิลโชติ  
กรรมการ

กระผมขอแจ้งในการดำเนินงานตามแผนพัฒนา ในส่วนของการพัฒนา  
ในภาพรวม เช่น การพัฒนาองค์กร การฝึกอบรมสัมมนาร่วมกับหน่วยงานภายนอกเห็นควร  
ให้หน่วยงานสำนักปลัดเป็นเจ้าภาพหลักในการดำเนินงาน แต่สำหรับการพัฒนาบุคลากรใน  
แต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีลักษณะงานที่ไม่เหมือนกันควรดำเนินการเอง  
เช่น การฝึกอบรม หรือการศึกษาดูงานและควรกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับ  
แผนพัฒนา ด้วย

นายจันทร์ โต๊ะสิงห์  
ประธานฯ

เห็นด้วยกับ ท่านปลัดฯ ในส่วนของราชการใดที่ยังไม่ได้ดำเนินการและยังมีความ  
ประสงค์ที่จะพัฒนาบุคลากรในส่วนราชการของตนให้ดำเนินการจัดทำเพื่อเสนอให้งาน  
บุคลากรฯ บรรจุลงแผนฯ ต่อไป

มติที่ประชุม

ที่ประชุมเห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๕  
นายจันทร์ โต๊ะสิงห์

เรื่องอื่นๆ

ให้ฝ่ายเลขานุการ ดำเนินการจัดทำแผนให้เสร็จสิ้นและเสนอขอความเห็นชอบจาก  
ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ และเมื่อคณะกรรมการ  
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เห็นชอบแล้วให้แจ้งเวียนทุกส่วนราชการทราบและ  
ถือปฏิบัติตามแผนต่อไป มีท่านใดมีข้อเสนอแนะหรือจะแสดงความคิดเห็นอื่นอีกหรือไม่ ถ้า  
ไม่มีกระผมขอปิดการประชุมครับ

มติที่ประชุม

ที่ประชุมเห็นชอบและรับทราบ

เลิกประชุม

๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางยุพิน ท่อไธสง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม

(นายบุญเริ่ม นิลโชติ)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายจันทร์ โต๊ะสิงห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว