



คู่มือหลักเกณฑ์และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ในองค์กร พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ<sup>๑</sup>  
อำเภอบ้านปีอ จังหวัดอุดรธานี<sup>๒</sup>

## คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะกรรมการบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อได้จริงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ( พ.ศ. ๒๖๖๔ – ๒๕๖๖ ) ไว้ ณ ที่นี่

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ

## สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๖
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๑๑
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๕
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๓
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๒๕

---

### ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ

## ส่วนที่ ๑

### หลักการและเหตุผล

\*\*\*\*\*

#### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

##### ๑.๑ ภารกิจเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหาร จัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหา รูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบ บริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิธีการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชนูญภัยฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติไว้ในวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๖  
พระราชนูญภัยฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติไว้ในวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๖  
มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การ ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มี ผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่อง ถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ ตลอดเวลา ในพระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่าง ถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของ ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการ นำมายพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

### ๑.๓ ประกาศ ก.อปต.จังหวัดอุดรธานี

ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ได้กำหนดให้องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๔๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ

### ๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับภาระที่ได้รับ</li> <li>๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ</li> <li>๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ</li> <li>๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน</li> <li>๕. มีการพัฒนาศักยภาพและความรู้เพิ่มเติม</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การปฏิบัติงานภายใต้ส่วนราชการและระหว่างภาค ส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อกูลซึ่งกันและกัน</li> <li>๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</li> <li>๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย</li> <li>๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขับเคลื่อนให้กับบุคลากร</li> <li>๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li> </ol>

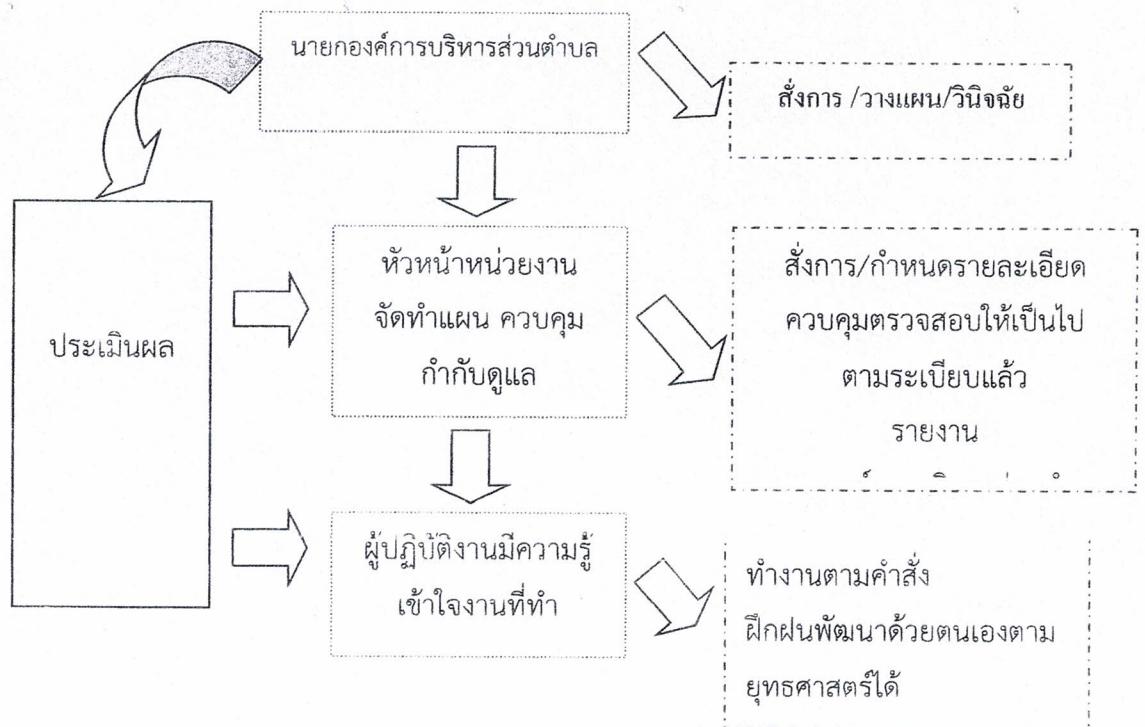
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่ประจำอยู่ทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สึกภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรีปริญญาโท เพิ่มขึ้น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ระเบียบกฎหมายไม่อื้อต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน</li> <li>๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> <li>๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต้องสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</li> </ol>

### การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

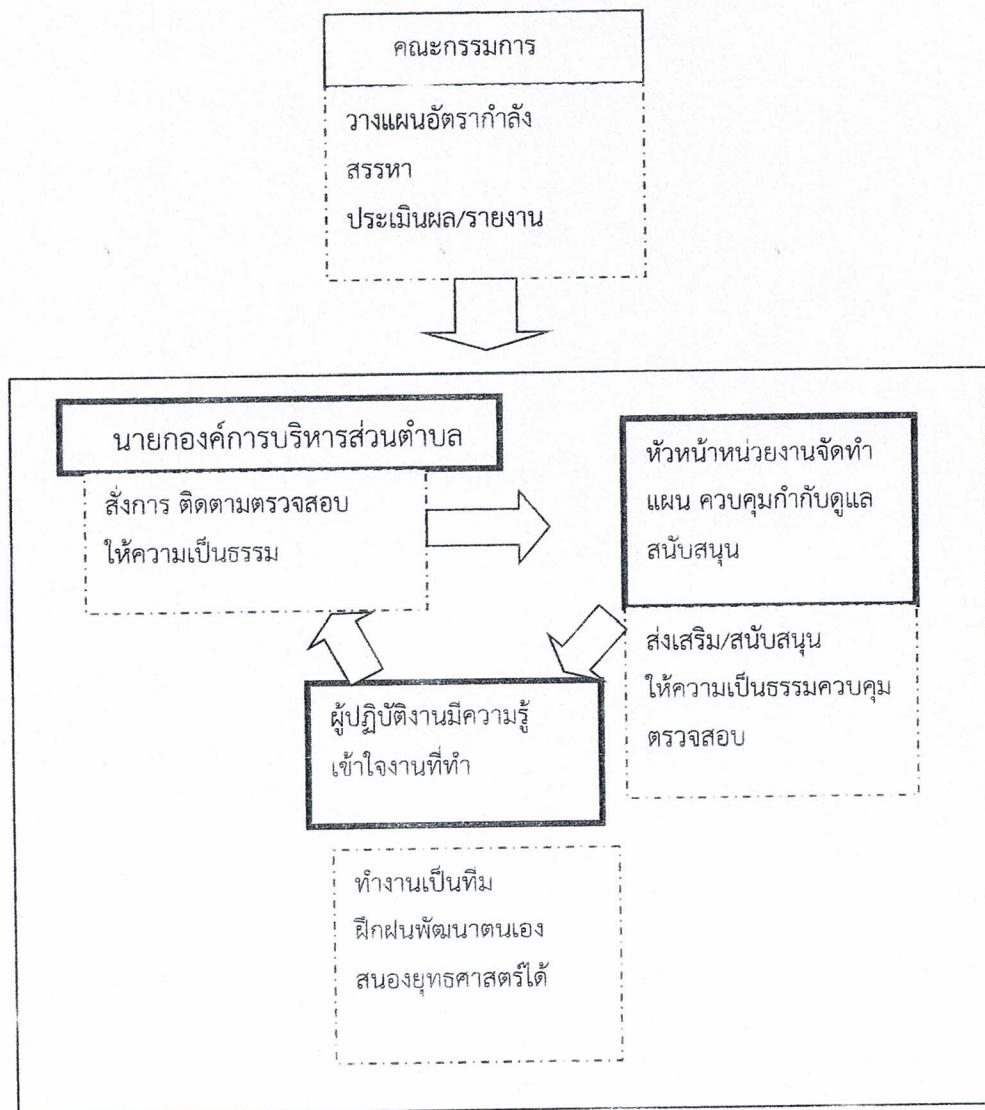
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. อุปกรณ์ทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว</li> <li>๔. มีความรู้ด้านปริญญาตรี</li> <li>๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนับสนุนนโยบายได้ดี</li> <li>๖. มีระบบบริหารงานบุคคล</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดความกระตือรือร้น</li> <li>๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</li> <li>๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</li> <li>๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นิติกร สาธารณสุข</li> <li>๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณสุข ประจำไม่มี/ไม่พอ</li> <li>๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิง และปฏิบัติไม่ครบถ้วน</li> </ol>
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน</li> <li>๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย</li> <li>๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพ.จากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้ยากมีผลกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบล</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>

## การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

### โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลนี้ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามารถส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาห้องกรรมบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะปรับปรุงเป็นดังนี้



### วิสัยทัคณ์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๖ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

## ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

\*\*\*\*\*

### ๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายในกององค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
  ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
  ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
  ๓. ด้านการบริหาร
  ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
  ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

### ๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

#### ๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สาขางานองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง

#### ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานเพื่อการประชาชั�นได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจกรรมบ้านเมืองที่ดี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระบบเอกสารดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<b>เพื่อให้พัฒนาศักยภาพบุคลากร ครบทั้งทางด้านทักษะที่ต้องการ และภารกิจที่ต้องการ</b>  <b>๑.ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครุภัณฑ์ในการฝึกอบรมฯ มากกว่า ผู้สอนและทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและสามารถนำ ความรู้มาใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร และการจัดการฯ ที่มีมาตรฐานสากล ๓ เที่ยวบิน</b>	<b>การพัฒนาศักยภาพบุคลากร</b>  <b>๑.ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครุภัณฑ์ในการฝึกอบรมฯ มากกว่า ผู้สอนและทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและสามารถนำ ความรู้มาใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร และการจัดการฯ ที่มีมาตรฐานสากล ๓ เที่ยวบิน</b>	<b>๑ กิจกรรมเรียนรู้ร่วมกัน หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ติดต่อ</b>  <b>๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร / สัมมนา</b>  <b>๓ ความรู้เชิงทฤษฎีทางด้านอาชญากรรม และการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม</b>  <b>๔ ความรู้เชิงทักษะที่จำเป็นสำหรับอาชญากรรม อาชญากรรม จริยธรรม ด้านอาชญากรรม จริยธรรม</b>  <b>๕.สนับสนุนให้หน่วยงานส่วนท้องถิ่น ศูนย์ดำรงธรรมฯ พัฒนา จัดการและประเมินผล ให้มีประสิทธิภาพ ด้าน สมรรถิก อบรม ผู้บริหาร ฯลฯ ประจำเดือนฯ ตาม ศักยภาพงานโครงการฯ ฯ เพื่อให้สอดคล้องไปด้วย ความต้องการ</b>	<b>พ.ร.บ.๑๗๘๖ - ๑๗๘๙</b>  <b>พ.ร.๑๗๘๖ - ๑๗๘๙</b>  <b>๑ กิจกรรมเรียนรู้ร่วมกัน หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ติดต่อ</b>  <b>๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร / สัมมนา</b>  <b>๓ ความรู้เชิงทักษะที่จำเป็นสำหรับอาชญากรรม และการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม</b>  <b>๔ ความรู้เชิงทักษะที่จำเป็นสำหรับอาชญากรรม อาชญากรรม จริยธรรม ด้านอาชญากรรม จริยธรรม</b>  <b>๕.สนับสนุนให้หน่วยงานส่วนท้องถิ่น ศูนย์ดำรงธรรมฯ พัฒนา จัดการและประเมินผล ให้มีประสิทธิภาพ ด้าน สมรรถิก อบรม ผู้บริหาร ฯลฯ ประจำเดือนฯ ตาม ศักยภาพงานโครงการฯ ฯ เพื่อให้สอดคล้องไปด้วย ความต้องการ</b>	<b>๑๐๐๐</b>  <b>๑๐๐๐</b>  <b>๑๐๐๐</b>  <b>๑๐๐๐</b>  <b>๑๐๐๐</b>	<b>ฐานทุนปัจจุบัน</b>  <b>อบ.บ.๑๗๘๖</b>

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้หนังสานสั่งดำเนินการ ตามภารกิจของหน่วยงานที่รับภาระ	<b>การพัฒนาฐานวิจัยระดับชาติ ศูนย์รวม ศูนย์รวมจริยธรรมเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฯ พลังงาน น้ำคุณภาพ มีคุณสมบัติทางวิชาการ และมีความรับผิดชอบ ด้านสิ่งแวดล้อม</b> ๑. สร้างเสริมจริยธรรมเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจฯ พลังงาน น้ำคุณภาพ มีคุณสมบัติทางวิชาการ และมีความรับผิดชอบ ด้านสิ่งแวดล้อม	ดำเนินการโดยที่ปรึกษาทุกปี ห่วงโซ่อุปทานนิติวิธีการ ดังนี้	พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๒	๗๐๐,๐๐๐ บาท	ตามที่ขอรับผู้ตัด อนง. ป้ายคือ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ลดภาระงานที่ไม่ได้รับการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร	<b>การพัฒนาตัวเอง ๑</b> ๑. สงเสริมและสนับสนุนการพัฒนาให้มีการผลิตผลงาน ตลอดจนอบรมกับผู้นำทาง การทำงาน การปรับเปลี่ยนชื่อใหม่ให้เป็นปัจจุบัน และมาตรฐานการ ให้บริการประจำชาติอย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำความพิเศษของตนไปใช้ในการปฏิบัติงาน และช่วยเหลือเพื่อนใหม่ ๆ มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ๓. สงเสริมให้มีภาระด้านในส่วนกิจกรรม ๕ ด้าน	ดำเนินการโดยที่มีความก้าวหน้า หน่วยงานอื่นที่มีศักยภาพ ตั้งแต่ ปัจจุบัน ไปจนถึงอนาคต - ประเมินผล - ฝึกอบรม - ประเมินคิงคิบัติการ / สัมมนา - การสอนงานใหม่/ คำปรึกษา เนื่องด้วย - ปรับปรุงสิ่งที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๗๘๐,๐๐๐	ตามที่บัญญัติ อปต.บ้านค้อ

## มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ที่ว่าไป ดังนี้

๑.๑ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานราชการ

๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม

๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสัมมนา เป็นต้น

## มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำการใดๆ ไม่ร้ายแรงได้ในขั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำการใดๆ ในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎหมาย คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายห้ามหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

## ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

\*\*\*\*\*

### ๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

#### ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชกشورฯ พ.ศ. ๒๕๖๐

๑.๒ พระราชบัญญัติสถาบันและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางการปักครอง พ.ศ. ๒๕๓๘

๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปักครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

#### ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐

๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๕๑๒

๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘

๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๑๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.๕ พระราชบัญญัติชุดดินและถนน พ.ศ. ๒๕๓๓

๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

#### ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

๖. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
๗. พัฒนาระบบ ๑๐ ให้มีประสิทธิภาพ
๘. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
๙. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
๑๐. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
  - ๑๐.๑ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
  - ๑๐.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
  ๑๑. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

#### ๔ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

- ๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
- ๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
- ๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
- ๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
- ๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
- ๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
- ๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ
- ๔.๘ พัฒนาระบบทอบเทهنและแรงจูงใจ

## ส่วนที่ ๔

### วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

\*\*\*\*\*

#### วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ขององค์กรบริหารส่วนตำบล บ้านค้อ กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

##### ๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การฝึกอบรม

๑.๓ การศึกษาหรือถูงาน

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์กรบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๑.๖ การมอบหมายงาน

๑.๗ การให้การศึกษา

##### ๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรของ องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ นอกจากร่วมกับการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์กรบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย องค์กรบริหารส่วนตำบลซึ่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ เป็นผู้ดำเนินการ

##### ๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

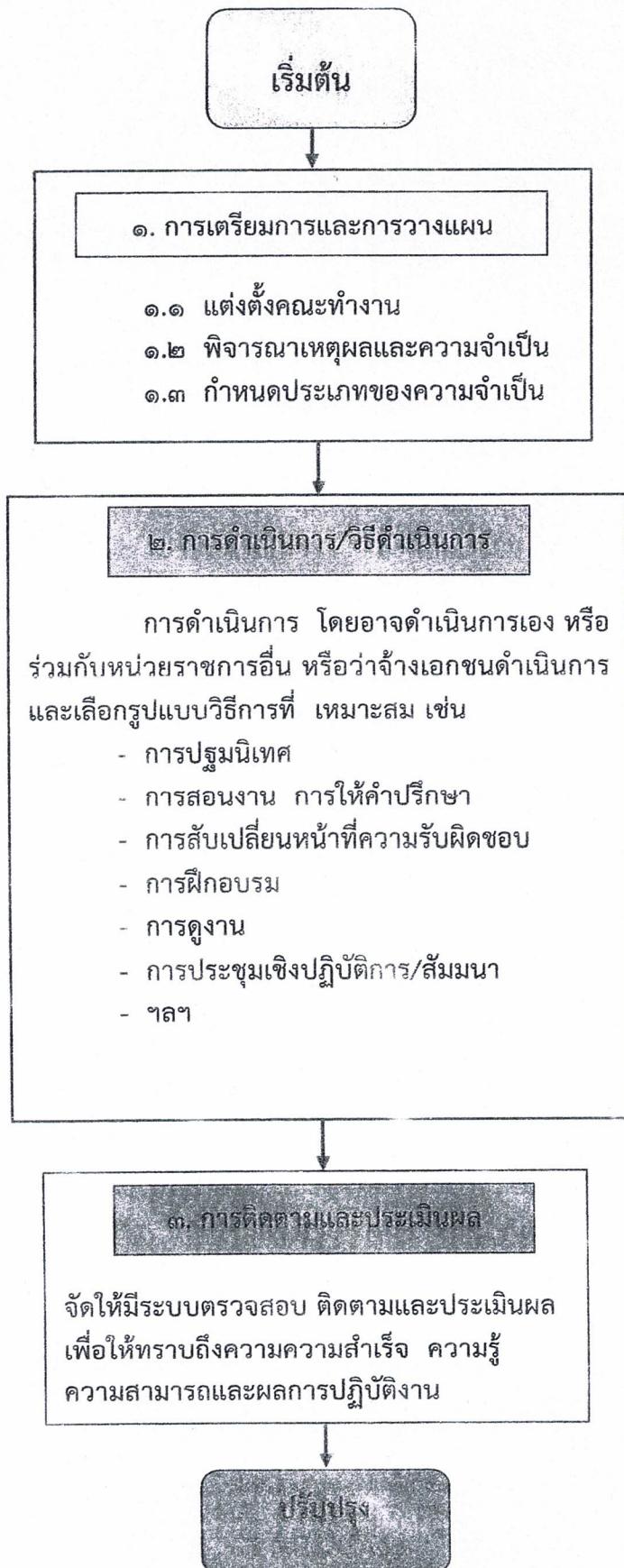
๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

##### ๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะ เนพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการ ต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

/แผนภาพ...

## แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



## วิธีการพัฒนา

### แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนที่บุคคลและพนักงานเจ้าหน้าที่

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัสดุประสงค์	การดำเนินการ	ปัจจุบันมาพร้อมที่พัฒนา			สิ่งที่มีผลการฝึกอบรม/พัฒนา
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	
๓	หลักสูตรรู้ภาษาอังกฤษ อบต. หรือ หลักสูตรรู้ภาษาไทยทั้งสอง	เพื่อพัฒนาภาระบากปริหารงานของปลัด อบต. ในส่วนของการบริหารและดูแลใน ในการบริหารงานตามภารกิจที่มี	ปลัด อบต. "ไดรฟ์บาร์ริ่งอบรม" ๓ คน/ปี	/	/	/	ฝึกอบรม
๔	หลักสูตรรู้ภาษาอังกฤษทั้งสอง	เพื่อพัฒนาภาระบากปริหารงานของหัวหน้าส่วนงานต่อตระหง่านให้พัฒนา ลักษณะเชิงคุณภาพ ความรู้ และความเชื่อมั่นในไปยังบริหารงานให้ที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ทั่วหน้าส่วน แท็บโซลูต์รับการฝึกอบรม ๓ คน/ปี	๓	๓	๓	/
๕	หลักสูตรรู้ภาษาอังกฤษ กล่องเอกสารหรือ หลักสูตรรู้ภาษาไทยทั้งสอง	เพื่อพัฒนาภาระบากปริหารงานของหัวหน้าส่วนงานต่อตระหง่าน ให้มีมาตรฐาน ความรู้ และความเชื่อมั่นใน การบริหารงานให้ที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ทั่วหน้าส่วน แท็บโซลูต์รับการฝึกอบรม ๓ คน/ปี	๓	๓	๓	/
๖	หลักสูตรรู้ภาษาอังกฤษ กล่องเอกสารหรือ หลักสูตรรู้ภาษาไทยทั้งสอง	เพื่อพัฒนาภาระบากปริหารงานของหัวหน้าส่วนงานต่อตระหง่าน ให้มีมาตรฐาน ความรู้ และความเชื่อมั่นใน การบริหารงานให้ที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ทั่วหน้าส่วน แท็บโซลูต์รับการฝึกอบรม ๓ คน/ปี	๓	๓	๓	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปูจงประมาณเพื่อพัฒนา			ลักษณะการรื้อถอนบรม/ผู้ดูแล
				ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	
๕	หลักสูตรรักภัยแบบก่อของรากศึกษาฯ ที่รือหลักสูตรอันพึงคุ้ยชื่อฯ	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของทุกหน้าที่ สามารถติดตามและส่งเสริม ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมาอย่างดี	หัวหน้าส่วน ได้ตระหนานี้รับบกร ฝึกอบรม ๓ คน/ปี	/	/	/	สังฆภารบรมกับหน่วยงานอื่น
๖	หลักสูตรรักภัยแบบก่อของรากศึกษาฯ สังคมหรือหลักสูตรอันพึงคุ้ยชื่อฯ	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของทุกหน้าที่ สามารถติดตามและส่งเสริม ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมาอย่างดี	หัวหน้าส่วน แผนกวิชาฯ ได้ตระหนานี้รับบกร ฝึกอบรม ๓ คน/ปี	๗	๗	๗	อปท. ดำเนินการ เอก
๗	หลักสูตรรักภัยแบบก่อคราษฐ์ นโยบายและแผนมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์ ที่ดีเยี่ยวอุฯ	เพื่อพัฒนาพัสดุ ความรู้ และความสามารถในการบริหารงานที่ดีเยี่ยวอุฯ ให้กับบุคลากรและบุคคลภายนอก ให้สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานที่ดีเยี่ยวอุฯ	พัฒนาส่วนตัวบุคคล ได้รับการ พัฒนาส่วนตัวบุคคล ฝึกอบรม ๓ คน/ปี	๗	๗	๗	อปท.
๘	หลักสูตรรักภัยแบบก่อคราษฎาการศึกษาฯ ที่รือหลักสูตรอันพึงคุ้ยชื่อฯ	เพื่อพัฒนาพัสดุ ความรู้ และความสามารถในการบริหารงานที่ดีเยี่ยวอุฯ ให้กับบุคลากรและบุคคลภายนอก ให้สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานที่ดีเยี่ยวอุฯ	พัฒนาส่วนตัวบุคคล ได้รับการ พัฒนาส่วนตัวบุคคล ฝึกอบรม ๓ คน/ปี	๗	๗	๗	อปท.
๙	หลักสูตรรักภัยแบบก่อคราษฎาการศึกษาฯ บุคลากรหรือหลักสูตรอันพึงคุ้ยชื่อฯ	เพื่อพัฒนาพัสดุ ความรู้ และความสามารถในการบริหารงานที่ดีเยี่ยวอุฯ ให้กับบุคลากรและบุคคลภายนอก ให้สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานที่ดีเยี่ยวอุฯ	พัฒนาส่วนตัวบุคคล ได้รับการ พัฒนาส่วนตัวบุคคล ฝึกอบรม ๓ คน/ปี	๗	๗	๗	อปท.
๑๐	หลักสูตรรักภัยแบบก่อคราษฎาการศึกษาฯ บุคลากรหรือหลักสูตรอันพึงคุ้ยชื่อฯ	เพื่อพัฒนาพัสดุ ความรู้ และความสามารถในการบริหารงานที่ดีเยี่ยวอุฯ ให้กับบุคลากรและบุคคลภายนอก ให้สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานที่ดีเยี่ยวอุฯ	พัฒนาส่วนตัวบุคคล ได้รับการ พัฒนาส่วนตัวบุคคล ฝึกอบรม ๓ คน/ปี	๗	๗	๗	อปท.