แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566

งานการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ
อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

คำนำ

การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ ให้ประสบความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารขับเคลื่อนนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เท่าที่กำลังความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรจะทำได้ และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๐๐๐๑
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๐๐๐๒
๓. หลักสูตรการพัฒนา	๐๐๑๑
๔. วิธีการพัฒนาและระยะดำเนินการพัฒนา	๐๐๑๒
๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๐๐๑๓
๖. การติดตามและประเมินผล	๐๐๑๙

ส่วนที่ ๑
หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพแบะมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ

ทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่นตำบลท่าคล้อ

ส่วนที่ ๒
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑.๑ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ

๑.๒ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นการสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ

๑.๓ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สุด

๑.๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒) ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔) ด้านการบริหาร

๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. เป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒.๓ พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ มีการจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรม หรือส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อข้าราชการในสังกัด

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ

การกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจบุคลากร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๒ จัดการความรู้ และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่น ๆ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

กิจกรรมที่ ๒ ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลจากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง

- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างเหมาะสม
- การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์
- การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรมและจริยธรรม เข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาระบบให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทั้งระบบ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Pracities) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

- ปลูกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี
- ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น.

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ การนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

กิจกรรมที่ ๒ ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

- การนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้ง

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัว พนักงานส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistlablower)

กิจกรรมที่ ๓ ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

กิจกรรมที่ ๑ สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวดิ่งและแนวราบ รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่เข้มแข็ง

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน และตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ

กิจกรรมที่ ๓ การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

๔. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดอย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้
๔. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๖. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคคล
๗. งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
๘. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๙. บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ ขาดการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๓. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการตกต่ำ
๔. สภาพแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ ไม่มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล
๖. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์

๗. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
๘. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน
๙. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ ไม่มีการกำหนดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ
๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ ไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๑๑. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๑๒. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๑๓. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน
๑๔. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๑๕. วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
๑๖. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ ขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๗. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ
๑๘. ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการพัฒนาน้อย
๑๙. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ
๒๐. ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน
๒๑. เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
๒๒. บุคลากรยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
๒๓. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ ยังคงประสบปัญหาการทุจริต และประพฤติมิชอบ
๒๔. บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
๒๕. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ ขาดการสร้างและส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities : O)

๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๔. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๘. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น

๙. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๑๐. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

อุปสรรค (Threat : T)

๑. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ

๒. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา

๓. กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่

๔. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ

๕. ส่วนราชการต่าง ๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน

๖. การยึดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ

๗. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร

๘. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้ข้าราชการ ข้าราชการครู พนักงานจ้าง ผู้บริหาร และสมาชิกสภา อบต. ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะ เวลา ๓ ปี	**การพัฒนาบุคลากร** ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาอย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อและส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา ๓. สนับสนุนให้ข้าราชการ ข้าราชการครู พนักงานจ้าง ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. และประชาชน ได้มีโอกาสอบรม/ศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่น ๆ	พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ท่าคล้อ	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้ข้าราชการ ข้าราชการครู พนักงานจ้าง ผู้บริหาร และสมาชิกสภา อบต. ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะ เวลา ๓ ปี	**การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม** ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้ข้าราชการ ข้าราชการครู พนักงานจ้าง ผู้บริหาร และสมาชิกสภา อบต. มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการ ข้าราชการครู พนักงานจ้าง ผู้บริหาร และสมาชิกสภา อบต. ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน / ให้คำปรึกษาและอื่น ๆ - วางมาตรฐานการจูงใจและการลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบจ.ท่าคล้อ	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้ข้าราชการ ข้าราชการครู พนักงานจ้าง ผู้บริหาร และ สมาชิกสภา อบต. ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าคล้อ ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะ เวลา ๓ ปี	**การพัฒนาด้านอื่น ๆ** ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนา ให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอน ในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุขวางตัวเป็นกลางทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน / ให้คำปรึกษาและอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ท่าคล้อ	

ส่วนที่ ๓
หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ ได้กำหนดหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ซึ่งควรให้ข้าราชการได้รับการอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร / ปี ได้แก่

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับ
   - ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐
   - ๑.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
   - ๑.๓ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
   - ๑.๔ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
   - ๑.๕ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
   - ๑.๖ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางการปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
   - ๑.๗ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
   - ๑.๘ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
   - ๒.๑ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
   - ๒.๒ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
   - ๒.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
   - ๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร
   - ๒.๕ หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
   - ๒.๖ การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
   - ๒.๗ การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท
   - ๒.๘ การพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
   - ๒.๙ เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
   - ๒.๑๐ มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร

๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
   - ๓.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
   - ๓.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๔. ประเด็นที่ต้องพัฒนา
   - ๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และเน้นกระบวนการนำสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน
   - ๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
   - ๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
   - ๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
   - ๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
   - ๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
   - ๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ

๔.๘ พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๗ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ส่วนที่ ๔
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อเอง สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๕. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๖. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญแก่บุคลากรในทุกระดับชั้น คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหารและคุณธรรมจริยธรรม

ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ส่วนที่ ๕
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนส่วนตำบลท่าคล้อ ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ , ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายที่เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ ได้กำหนดตารางฝึกอบรมให้สอดคล้องกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วยดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	ระดับสูง / กลาง	๒ คน	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	ระดับต้น/กลาง/สูง	๒ คน	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	ระดับต้น/กลาง/สูง	๒ คน	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	ระดับต้น/กลาง/สูง	๑ คน	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วยดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	ปฏิบัติการ – เชี่ยวชาญ	๑ คน	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	ปฏิบัติงาน – อาวุโส	๑ คน	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๗	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	ปฏิบัติการ – เชี่ยวชาญ	๑ คน	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	ปฏิบัติงาน – อาวุโส	๑ คน	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วยดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๙	หลักสูตร เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	ปฏิบัติงาน – อาวุโส	๑ คน	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๐	หลักสูตร นายช่างโยธา	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	ปฏิบัติงาน – อาวุโส	๑ คน	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๑	หลักสูตร นายช่างไฟฟ้า	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	ปฏิบัติงาน – อาวุโส	๑ คน	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๒	หลักสูตร นักวิชาการศึกษา	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	ปฏิบัติการ – เชี่ยวชาญ	๑ คน	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วยดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๓	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	ระดับต้น/กลาง/สูง	๒ คน	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	ปฏิบัติงาน – อาวุโส	๑ คน	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วยดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	โครงการด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อให้ข้าราชการข้าราชการครูลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อได้ตระหนักถึงจรรยาบรรณในอาชีพและความมีคุณธรรมจริยธรรม	ข้าราชการข้าราชการครูลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ	ข้าราชการข้าราชการครูลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	ข้อบัญญัติ	สนง.ท้องถิ่นจังหวัด/กรมส่งเสริมฯ / หน่วยงานอื่น ๆ

ส่วนที่ ๖
การติดตามและประเมินผล

๑. การกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาท้องถิ่นต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากอบรม เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี โดย Core team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

คณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. หัวหน้าส่วนราชการ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกส่วน	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการและเลขานุการ
๕. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ ฯ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ