



แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ได้มีประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม นั้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบล คำครั่ง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี ให้สอดคล้องกับระยะเวลาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ

องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง
กันยายน ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดเวลาจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างวัฒนธรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้การใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๕. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้านดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และครูผู้ดูแลเด็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง

๒. ข้อมูลด้านบุคลากร

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลังไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.สำนักงานปลัด อบต.</u> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานกิจการสภา ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง <u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๓.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน ๓.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓.๓ งานส่งเสริมศาสนา และวัฒนธรรม	<u>๑. สำนักงานปลัด อบต.</u> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานกิจการสภา ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง <u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๓.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน ๓.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓.๓ งานส่งเสริมศาสนา และวัฒนธรรม	

๓. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนบุคลากร ๓ ปี

๓.๑ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๓.๒ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ให้มีสมรรถนะด้านมนุษย มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ เพื่อสนับสนุนและพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

๔. เป้าหมายในการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง กำหนดเป้าหมายการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดหรือหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น ภายในระยะแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้ครบทุกตำแหน่ง

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง และต้องมีการประเมินก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาและสามารถนำการพัฒนาไปใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔.๒ พนักงานส่วนตำบล ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล สายงานการสอน จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง และต้องมีการประเมินก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาและสามารถนำการพัฒนาไปใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔.๓ พนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง และต้องมีการประเมินก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาและสามารถนำการพัฒนาไปใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๕. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ที่/๒๕๖๓ ลงวันที่ สิงหาคม ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามแนวทางตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ เรื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล)

โดยคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น ร่วมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ให้ครอบคลุม ดังนี้

๕.๑ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๕.๒ พิจารณหลักสูตร ที่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

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

๕.๓ พิจารณหาวิธีการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

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

๕.๔ พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕.๕ พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการให้กับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

๕.๖ พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลค่อน้อย เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคคล และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๕.๗ พิจารณาการสนับสนุนการสร้างและพัฒนาทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

๖. ขั้นตอน ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

- ๖.๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๖.๑.๒ ประชุมคณะทำงาน กำหนดเป้าหมาย แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง
- ๖.๑.๓ จัดส่งแผนพัฒนาบุคลากร ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ให้ความเป็นชอบ พร้อมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	พัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ให้เป็นคนดีมีคุณธรรม	พัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เป็นผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	พัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ยอมรับรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อสร้างความเข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์ด้วยการพัฒนาบุคลากรและเจ้าหน้าที่ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถใช้ภูมิปัญญาพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า กลายเป็นองค์กรที่พัฒนาแล้วในทุกด้าน เกิดความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าที่ยั่งยืน มีคุณภาพ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทักษะ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน
---	--

๘. ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม และสามัคคีกัน ๒. บุคลากรมีจิตอาสา ๓. บุคลากรมีความสมานฉันท์ภายในองค์กร ๔. ผู้บริหารปกครองแบบครอบครัว ๕. สภาพแวดล้อมเหมาะสมและบรรยากาศดี ๖. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ๗. มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง ๘. ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจน	จุดอ่อน W ๑. ขาดฐานข้อมูลที่ยอมรับน้ำหนัก ๒. ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๓. บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน ๔. ขาดการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร ๕. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนา
โอกาส O ๑. อบต.คำครั่งให้โอกาสในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน ๒. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๓. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ๔. อบต.คำครั่งให้ความสำคัญต่อการงานเจ้าหน้าที่ ๕. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี	ข้อจำกัด T ๑. บุคลากรภายนอกงานการเจ้าหน้าที่ไม่เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานของงานการเจ้าหน้าที่ ๒. นโยบายรัฐ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ๓. ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยหนังสือชักข้อ ไม่มี ความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง

การกำหนดสมรรถนะเพื่อใช้ในการพัฒนา

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ได้ยึดหลักสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรทุกระดับชั้น มากำหนดเป็นสมรรถนะเพื่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ได้ประกาศใช้เป็นตัวกำหนดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

- ❖ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ❖ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ❖ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ❖ การบริการเป็นเลิศ
- ❖ การทำงานเป็นทีม

๒. ตำแหน่ง บริหารงานท้องถิ่นและอำนาจการท้องถิ่น เป็นสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ได้กำหนด แนวทางการสำหรับการพัฒนาเพื่อทำหน้าที่ผู้บริหารที่ดีในปัจจุบันและอนาคต พร้อมกับเตรียมก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับมืออาชีพ ดังนี้

- ❖ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ❖ ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ❖ ความสามารถในการพัฒนาคน
- ❖ การคิดเชิงกลยุทธ์

๓. ตำแหน่งอื่น ที่นอกเหนือจากสายงานผู้บริหารท้องถิ่น อำนาจการท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่ , ตามสายงานประจำของแต่ละตำแหน่ง

๙. กิจกรรม/โครงการการพัฒนาบุคลากรภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและศึกษาดูงานอบต.คำครั่ง	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการความรู้ ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	ตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	✓	✓	✓	สำนัก ปลัด
๒	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานของแต่ละสายงาน จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๘๐	ตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	✓	✓	✓	ทุกส่วน ราชการ
๓	โครงการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่	ร้อยละของพนักงานบรรจุใหม่	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	ตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	✓	✓	✓	ทุกส่วน ราชการ

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ อบต.คำครั่ง อำเภอดงขุดม จังหวัดอุบลราชธานี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ให้เป็นคนดีมีคุณธรรม								
พัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	โครงการอบรมจริยธรรม	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร ร้อยละ ๙๐	ตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	✓	✓	✓	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต								
พัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานของแต่ละสายงาน จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำได้ร้อยละ ๘๐	ตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	✓	✓	✓	ทุกส่วน ราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง								
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อสร้างความเข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์ด้วยการพัฒนาบุคลากรและเจ้าหน้าที่ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถใช้ภูมิปัญญามาพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า กลายเป็นองค์กรที่พัฒนาแล้วในทุกด้าน เกิดความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าที่ยั่งยืน มีคุณภาพ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสร้างองค์ความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้บุคลากร	ร้อยละของบุคคลที่มีความรู้ด้านระบบสารสนเทศ	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่มีความรู้ด้านระบบสารสนเทศ ร้อยละ ๗๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรได้รับเทคนิค การสอนงานด้านระบบสารสนเทศ ร้อยละ ๗๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรได้รับความรู้เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๗๐	ตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	✓	✓	✓	ทุกส่วน ราชการ
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทูควาระ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	การจัดการความรู้ของหน่วยงาน (KM)	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - บุคลากรมีการจัดการความรู้ (KM) ของหน่วยงาน ร้อยละ ๗๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้เข้าใจวัตถุประสงค์ ร้อยละ ๗๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานได้จัดการเรียนรู้ร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	ตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	✓	✓	✓	ทุกส่วน ราชการ

๑๐. หลักสูตรการพัฒนา แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

-๑๒-

แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง

ที่	หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา (จำนวนคน)			ลักษณะการฝึกอบรม		งบประมาณ
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต. /รองปลัด) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด และรองปลัด อบต.ให้มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. / รองปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน/ผอ.กองแต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน/ผอ.กองแต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน/ผอ.กองแต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน/ผอ.กองแต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งแต่ละระดับ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี

ที่	หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา (จำนวนคน)			ลักษณะการฝึกอบรม		งบประมาณ
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น	
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งแต่ละระดับ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งแต่ละระดับ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งแต่ละระดับ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งแต่ละระดับ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งแต่ละระดับ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งแต่ละระดับ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งแต่ละระดับ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ อบต.คำครั่ง อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา (จำนวนคน)			ลักษณะการฝึกอบรม		งบประมาณ
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น	
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ ละตำแหน่งแต่ละระดับ ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ ละตำแหน่งแต่ละระดับ ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างสำรวจ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ ละตำแหน่งแต่ละระดับ ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ ละตำแหน่งแต่ละระดับ ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ ละตำแหน่งแต่ละระดับ ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี

ที่	หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา (จำนวนคน)			ลักษณะการฝึกอบรม		งบประมาณ
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น	
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักสหนาการ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ ละตำแหน่งแต่ละระดับ ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ ละตำแหน่งแต่ละระดับ ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ ละตำแหน่งแต่ละระดับ ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕	๕	๕		✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ ละตำแหน่งแต่ละระดับ ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้างได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๓	๒๓	๒๓		✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี

๑๑. ตารางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง อำเภอดงดง จังหวัดอุบลราชธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การสอนงาน ๓. การฝึกอบรม ๔. การประชุม	๑. อบต.ดำเนินการเอง ๒. สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด ๓. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๔. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง		←									→	๑. พนักงานส่วนตำบล ประเภทตำแหน่งทั่วไปและ วิชาการ ๒. พนักงานจ้าง	
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่ รับผิดชอบ	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	๑. อบต.ดำเนินการเอง ๒. สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด ๓. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๔. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง		←									→	๑. พนักงานส่วนตำบลทุก ประเภทตำแหน่ง ๒. ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓. พนักงานจ้าง	
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	๑. อบต.ดำเนินการเอง ๒. สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด ๓. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๔. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง		←									→	๑. พนักงานส่วนตำบลทุก ประเภทตำแหน่ง ๒. ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓. พนักงานจ้าง	
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	๑. อบต.ดำเนินการเอง ๒. สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด ๓. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๔. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง		←									→	๑. พนักงานส่วนตำบลทุก ประเภทตำแหน่ง ๒. ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓. พนักงานจ้าง	
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	๑. อบต.ดำเนินการเอง ๒. สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด ๓. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๔. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง										↔		๑. พนักงานส่วนตำบลทุก ประเภทตำแหน่ง ๒. ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓. พนักงานจ้าง	

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ อบต.คำครั่ง อำเภอดงดง จังหวัดอุบลราชธานี

องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง อำเภอดงดง จังหวัดอุบลราชธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การสอนงาน ๓. การฝึกอบรม ๔. การประชุม	๑. อบต.ดำเนินการเอง ๒. สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด ๓. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๔. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง													๑. พนักงานส่วนตำบล ประเภทตำแหน่งทั่วไปและ วิชาการ ๒. พนักงานจ้าง
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่ รับผิดชอบ	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	๑. อบต.ดำเนินการเอง ๒. สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด ๓. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๔. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง													๑. พนักงานส่วนตำบลทุก ประเภทตำแหน่ง ๒. ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓. พนักงานจ้าง
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	๑. อบต.ดำเนินการเอง ๒. สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด ๓. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๔. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง													๑. พนักงานส่วนตำบลทุก ประเภทตำแหน่ง ๒. ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓. พนักงานจ้าง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	๑. อบต.ดำเนินการเอง ๒. สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด ๓. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๔. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง													๑. พนักงานส่วนตำบลทุก ประเภทตำแหน่ง ๒. ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓. พนักงานจ้าง
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	๑. อบต.ดำเนินการเอง ๒. สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด ๓. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๔. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง													๑. พนักงานส่วนตำบลทุก ประเภทตำแหน่ง ๒. ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓. พนักงานจ้าง

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ อบต.คำครั่ง อำเภอดงดง จังหวัดอุบลราชธานี

องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง อำเภอดงดง จังหวัดอุบลราชธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การสอนงาน ๓. การฝึกอบรม ๔. การประชุม	๑. อบต.ดำเนินการเอง ๒. สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด ๓. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๔. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง		←									→		๑. พนักงานส่วนตำบล ประเภทตำแหน่งทั่วไปและ วิชาการ ๒. พนักงานจ้าง
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่ รับผิดชอบ	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	๑. อบต.ดำเนินการเอง ๒. สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด ๓. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๔. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง		←									→		๑. พนักงานส่วนตำบลทุก ประเภทตำแหน่ง ๒. ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓. พนักงานจ้าง
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	๑. อบต.ดำเนินการเอง ๒. สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด ๓. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๔. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง		←									→		๑. พนักงานส่วนตำบลทุก ประเภทตำแหน่ง ๒. ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓. พนักงานจ้าง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	๑. อบต.ดำเนินการเอง ๒. สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด ๓. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๔. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง		←									→		๑. พนักงานส่วนตำบลทุก ประเภทตำแหน่ง ๒. ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓. พนักงานจ้าง
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	๑. อบต.ดำเนินการเอง ๒. สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด ๓. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๔. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง											↔		๑. พนักงานส่วนตำบลทุก ประเภทตำแหน่ง ๒. ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓. พนักงานจ้าง

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ อบต.คำครั่ง อำเภอดงดง จังหวัดอุบลราชธานี

๑๒. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลคือการสร้างความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นทักษะพื้นฐานที่สามารถใช้การเรียนรู้ด้วยการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้จากผู้อื่น โดยการฝึกอบรม หรือเรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ เช่น E-book, Youtube แล้วนำมาฝึกใช้ ฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง หรือเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน

วัตถุประสงค์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

๑. เพื่อพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐
๒. เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นท้องถิ่นดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐
๓. เพื่อให้มีการวิเคราะห์และวางแผนการใช้เครือข่ายของระบบสารสนเทศของกรมและองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ให้เป็นประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศร่วมกันได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง
๔. เพื่อให้มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรเทคโนโลยี สารสนเทศ ทั้งด้านอุปกรณ์ งบประมาณ และบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง

เป้าหมายในการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

๑. เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและปรับวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี เพื่อลดการใช้ทรัพยากรสิ้นเปลือง เช่น กระดาษ ค่าโทรศัพท์ เป็นต้น
๒. เพื่อเพิ่มความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ

การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. มีบุคลากรภาครัฐและเอกชนพร้อมให้การสนับสนุนและถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่บุคลากรของ อบต. ๒. มีการพัฒนาบุคลากร อบต. อย่างต่อเนื่อง ๓. ส่วนราชการมี Web site เป็นของตนเอง ๔. ส่วนราชการมีแหล่งรวมข้อมูลเป็นของตนเอง (Intranet) ๕. มีการรายงานและบันทึกข้อมูลผ่านระบบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. บุคลากรมีความรู้ ตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ไม่ทัน ๒. บุคลากรไม่ให้ความสำคัญกับการรวมข้อมูลให้เป็นระบบ ๓. บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่เหมาะสม เช่น เพื่อความบันเทิงและการเข้าถึงเนื้อหาที่ไม่พึงประสงค์ ๔. ฐานข้อมูลต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยังมีข้อมูลที่ไม่เป็นปัจจุบัน ๕. ระบบสารสนเทศที่มีอยู่ยังนำมาใช้ประโยชน์ไม่เต็มที่ ๖. อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี ปัจจุบัน ล้าสมัยเร็ว ๗. มีการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่มีอยู่ในงานสำนักงานขั้นพื้นฐานเท่านั้น
โอกาส	อุปสรรค
๑. มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ๒. มีการสนับสนุนจากรัฐบาลและหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ ๓. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้มีการเข้าถึงแหล่งข้อมูลและการประยุกต์ใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อ ทำให้การบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีมีความล่าช้า ๒. การสร้างระบบเครือข่ายในองค์กรยังมีความค่อยเป็นค่อยไป

ระบบสารสนเทศที่ใช้ในปัจจุบัน

ลำดับ ที่	รายละเอียดระบบอิเล็กทรอนิกส์	หน่วยงานผู้ใช้หลัก	หน่วยงานพัฒนา
๑	ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (E-Plan)	ทุกหน่วยงาน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒	ระบบข้อมูลกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Info) - ตัวชี้วัดรายได้ของ อปท. ในส่วนที่จัดเก็บเอง - รายได้ อปท. - สถิติการคลัง (รายรับ - รายจ่าย) - บันทึกการรับของ อปท. - บันทึกการจ่ายของ อปท. - การประเมินประสิทธิภาพของ อปท. - ผลการประเมิน - การบริหารจัดการขยะมูลฝอยของ อปท. - ฐานข้อมูลกลางด้านขยะของ อปท. (มผ.๑) - รายงานประจำเดือนด้านการจัดการขยะมูลฝอย (มผ.๒) - ท้องถิ่นไทยหัวใจพอเพียง - ชาวประชาสัมพันธ์ อปท. - สินค้าท้องถิ่น - ข้อมูลสถานที่ท่องเที่ยว / สถานที่สำคัญ - คู่มือสำหรับประชาชน - แบบบันทึกคู่มือสำหรับประชาชน	กองคลัง กองคลัง สำนักปลัด สำนักปลัด สำนักปลัด สำนักปลัด	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๓	ระบบบันทึกบัญชีท้องถิ่น (E-Laas)	ทุกหน่วยงาน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๔	ระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (E-GP)	กองคลัง	กรมบัญชีกลาง
๕	ระบบข้อมูลบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สำนักปลัด	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๖	ระบบศูนย์ข้อมูลเลือกตั้งผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น และทะเบียน อปท.	สำนักปลัด	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๗	ระบบสารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลเบี้ยยังชีพของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สำนักปลัด	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๘	ระบบสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น	กองการศึกษา	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๙	การจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน อปท. (LTAX)	กองคลัง	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๑๐	ระบบงานสารบรรณ (E - Saeaban)	ทุกหน่วยงาน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๑๑	เว็บไซต์ อบต.คำครั่ง http://www.khamkhrang.go.th	สำนักปลัด	
๑๒	Facebook งานประชาสัมพันธ์ อบต.คำครั่ง	สำนักปลัด	
๑๓	ไลน์ กลุ่ม อบต.คำครั่ง	ทุกหน่วยงาน	

ตารางแผนงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง อำเภอดงขุดม จังหวัดอุบลราชธานี

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. ระบบงานสารบรรณ (E - Saeaban)	การรับส่ง หนังสือทางระบบงานสารบรรณ	หนังสือรับ – หนังสือ ทางระบบระบบงานสารบรรณ (E - Saeaban)	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	
๒. เว็บไซต์ อบต. คำครั่ง http://www.khamkhrang.go.th	การลงข่าวประชาสัมพันธ์กิจการ ต่าง ๆ ของ อบต.	จำนวนผู้เข้าเยี่ยมชม เว็บไซต์ อบต.	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	
๓. สร้างองค์ความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้บุคลากร	สร้างองค์ความรู้ด้าน ICT จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ องค์ความรู้/ปี	จำนวนองค์ความรู้ด้าน ICT	ดำเนินการโดย ไม่ใช้ งบประมาณ	ดำเนินการโดย ไม่ใช้ งบประมาณ	ดำเนินการโดย ไม่ใช้ งบประมาณ	
๔. การถ่ายทอดความรู้ด้านระบบสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัล ให้กับบุคลากรในองค์กร	พนักงานส่วนตำบล ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พนักงานจ้าง ภายในองค์กรในรับความรู้ความเข้าใจในระบบสารสนเทศ	จำนวนบุคลากรที่รับความรู้ในระบบสารสนเทศ	ดำเนินการโดย ไม่ใช้ งบประมาณ	ดำเนินการโดย ไม่ใช้ งบประมาณ	ดำเนินการโดย ไม่ใช้ งบประมาณ	

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ อบต.คำครั่ง อำเภอดงขุดม จังหวัดอุบลราชธานี

๑๓. การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคำ
ครั้ง ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั้ง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการและเลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้ารับการอบรม ภายใน ๓๐ วัน
ทำการ นับแต่วันที่กลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น แล้วเสนอต่อนายกองค์การ
บริหารส่วนตำบลทราบต่อไป

๒. ให้ผู้บังคับบัญชานำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการ
ปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับ
ความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตาม
ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี หรือ
LPA โดยต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ในสายงานเฉลี่ยเกินกว่าร้อยละ
๗๐ ของสายงานที่มีในแผนอัตรากำลังของ อบต.

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั้ง สามารถ
ปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมายประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้
การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่ได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจ
ต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่
ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ
