



# แผนพัฒนาบุคลากร

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง  
อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## คำนำ

การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่แถลงไว้ต่อสภา อบต. นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างจึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เพื่อกำลึงความสามารถของ อบต. และบุคลากรจะทำได้ และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้นไว้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลาของแผน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง และอาจจะมีการปรับปรุงให้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง

## สารบัญ

| เรื่อง                                             | หน้า |
|----------------------------------------------------|------|
| ส่วนที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล          | ๑    |
| ส่วนที่ ๒ หลักการและเหตุผล                         | ๑๒   |
| ส่วนที่ ๓ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา          | ๑๔   |
| ส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนา                         | ๑๖   |
| ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา | ๑๗   |
| ส่วนที่ ๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา              | ๒๖   |
| ส่วนที่ ๗ การติดตามและประเมินผล                    | ๒๘   |

## ส่วนที่ ๑

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง

“ปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน”

ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม. ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระเกิด และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน...ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

### พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบต.โคกอย่างทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน อย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนากิจกรรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

### เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกอย่างสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนาคนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกอย่างมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ อบต.โคกอย่าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด อบต.โคกอย่าง มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้ และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

#### จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในจังหวัดบุรีรัมย์
๔. กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการหาแนวทางให้พนักงานส่วนท้องถิ่นได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง
๕. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
๖. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

#### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

#### โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

#### อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

#### ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของบุคลากร (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

### ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

### ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่ การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบ แผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่างๆในสังกัด อบต.โคกย่าง
- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.โคกย่าง
- ๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

- ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)
- ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ และการพัฒนากำลังคน

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ อบต.

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้ และการพัฒนากำลังคน

| แผนงาน/โครงการ                                                                              | ตัวชี้วัด<br>ผลการดำเนินงาน                                                                                                           | รายละเอียดโครงการ                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร</b>                                                   |                                                                                                                                       |                                                                                                                                     |
| *การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.โคกย่าง                   | *จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.โคกย่าง                                                      | *จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต.โคกย่าง                                    |
| *การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง                       | *จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง                                                                          | *จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี                                       |
| <b>๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด อบต.โคกย่าง</b> |                                                                                                                                       |                                                                                                                                     |
| *การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด                                                            | *หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด อบต.โคกย่างจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แล้วเสร็จ      | *ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัด อบต.โคกย่างจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด                                                                  |
| *การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร                                          | *ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น(Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูล | *ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด |
| * การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร                                                         | * มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน<br>* มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖    | * จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖                                                     |

| แผนงาน/โครงการ                                                                                          | ตัวชี้วัด<br>ผลการดำเนินงาน                                                                          |          | รายละเอียดโครงการ                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| * การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร<br>อบต.โคกย่าง                                                             | * มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน<br>ครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน<br>ในสังกัดพื้นที่ อบต.โคกย่าง | ปัจจุบัน | * ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำ<br>ข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็น<br>ปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมา<br>ปรับใช้ได้ทันที                                                                                           |
| <b>๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร</b>                                                                |                                                                                                      |          |                                                                                                                                                                                                            |
| - มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการใน<br>สังกัด                                                            | - มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการใน<br>สังกัดทุกระดับ                                                 | ราชการใน | - ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูล<br>บุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบัน<br>ครบถ้วนและสามารถนำมาปรับ<br>ใช้ได้ทันที                                                                                                    |
| - การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการ<br>ในสังกัด                                                          | - มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ<br>ในสังกัด                                                      | ราชการใน | - อบต.เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ<br>ทุกระดับในสังกัด                                                                                                                                                     |
| - การดำเนินการทางวินัย                                                                                  | - มีการดำเนินการทางวินัยเมื่อ<br>พนักงานทำผิดวินัย                                                   |          | - นายก อบต. สามารถดำเนินการ<br>ทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่น<br>และบุคลากรในสังกัด                                                                                                                       |
| - การสรรหา และเลือกสรรบุคลากร<br>ในสังกัด                                                               | - การสรรหา และเลือกสรรบุคลากร<br>ในสังกัด                                                            | บุคลากร  | - การสรรหา และเลือกสรร<br>บุคลากรในสังกัด                                                                                                                                                                  |
| <b>๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะศึกษา</b>                                          |                                                                                                      |          |                                                                                                                                                                                                            |
| - การจัดทำทะเบียนข้อมูล<br>ข้าราชการศึกษาต่อ                                                            | - มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการ<br>ศึกษาต่อ                                                       | ราชการ   | - มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการ<br>ศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลใน<br>การใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับ<br>ความรู้ความสามารถ (Put the<br>Right man on the Right job)<br>นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง<br>(Think Tank) |
| - โครงการพัฒนาบุคลากรโดย<br>การศึกษาต่อทั้งในประเทศและ<br>ต่างประเทศ                                    | - มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษา<br>ต่อในประเทศและต่างประเทศตาม<br>ความต้องการขององค์กร            | ได้ศึกษา | - ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อ<br>ตามความต้องการขององค์กร                                                                                                                                                  |
| - โครงการพัฒนาบุคลากรโดย<br>การศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับ<br>หน่วยงานภายนอก ทั้งภายใน<br>ประเทศและต่างประเทศ | - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการ<br>อบรมดูงานกับหน่วยงานใน<br>ต่างประเทศ/ภายนอก                    | รับการ   | - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับ<br>การอบรมดูงานกับหน่วยงาน<br>ภายนอก ในต่างประเทศ เพื่อ<br>แลกเปลี่ยนวัฒนธรรม)                                                                                             |

| แผนงาน/โครงการ                                                                                          | ตัวชี้วัด<br>ผลการดำเนินงาน                                                               | รายละเอียดโครงการ                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะวิชาชีพ                                               |                                                                                           |                                                                                                                                                                                                            |
| - การจัดทำทะเบียนข้อมูล<br>ข้าราชการศึกษาต่อ                                                            | - มีการจัดทำทะเบียนข้อมูล<br>ข้าราชการศึกษาต่อ                                            | - มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการ<br>ศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลใน<br>การใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับ<br>ความรู้ความสามารถ (Put the<br>Right man on the Right job)<br>นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง<br>(Think Tank) |
| - โครงการพัฒนาบุคลากรโดย<br>การศึกษาต่อทั้งในประเทศและ<br>ต่างประเทศ                                    | - มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษา<br>ต่อในประเทศและต่างประเทศตาม<br>ความต้องการขององค์กร | - ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อ<br>ตามความต้องการขององค์กร                                                                                                                                                  |
| - โครงการพัฒนาบุคลากรโดย<br>การศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับ<br>หน่วยงานภายนอก ทั้งภายใน<br>ประเทศและต่างประเทศ | - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับ<br>การอบรมดูงานกับหน่วยงานใน<br>ต่างประเทศ/ภายนอก         | - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับ<br>การอบรมดูงานกับหน่วยงาน<br>ภายนอก ในต่างประเทศ เพื่อ<br>แลกเปลี่ยนวัฒนธรรม)                                                                                             |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

| แผนงาน/โครงการ                                                    | ตัวชี้วัด<br>ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                    | รายละเอียดโครงการ                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)              | - มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง | - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ                |
| ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน) | - มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ                                                | - ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

| แผนงาน/โครงการ                                                                          | ตัวชี้วัด<br>ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                   | รายละเอียดโครงการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน                 | - มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์                                                                                                                    | - จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖                                                                                                                                                                                                                             |
| ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ อบต. | - มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.โคกยาง<br><br>- มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.โคกยาง | - สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.โคกยาง เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ<br><br>- จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.โคกยาง เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร |

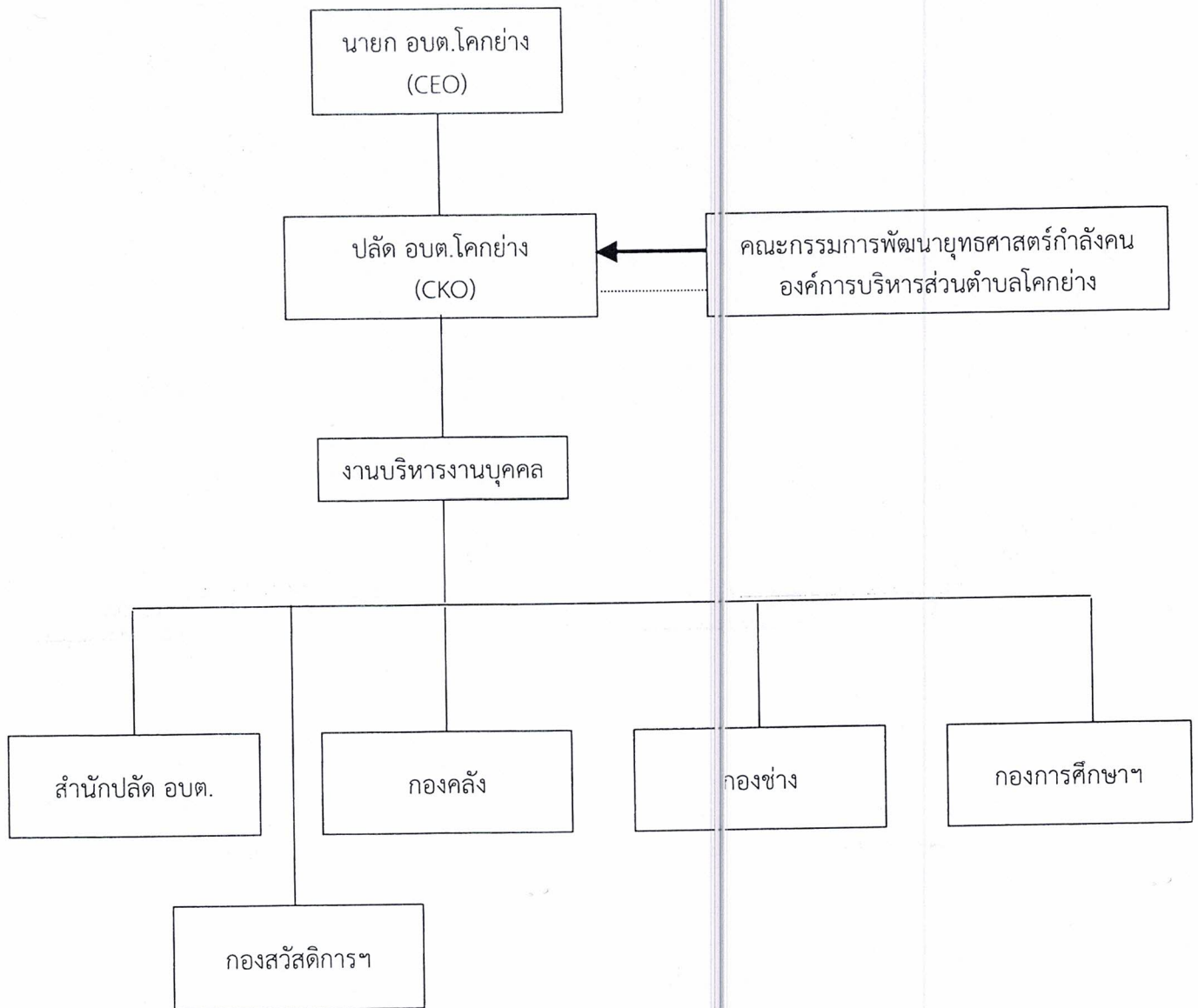
การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกยางได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

๖.๑ การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการทำงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกยาง จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่ วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลโคกยาง โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๖.๑



รูปที่ ๖.๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

ความหมาย

- สายการบังคับบัญชาโดยตรง
- ..... การประสานงาน
- ← Flow ของการรายงาน

๑. ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลโคกยาง และผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำทุก ๖ เดือน
๒. เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกยาง ดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติจึงต้องดำเนินการต่อไป
๓. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกยาง ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน
๔. สร้างความเข้าใจในแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ

#### ๖.๒ การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกยาง โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)
- ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ

## ส่วนที่ ๒ หลักการและเหตุผล

### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

#### ๑.๑ สภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้พัฒนาความรู้ที่มีอยู่ในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

#### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.

๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความรู้มีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา นั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
- (๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
- (๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
- (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเหลือบุคคลที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
- (๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกยางถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารจัดการองค์กร การให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ถือเป็นนโยบายที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญและทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกยาง ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ส่วนที่ ๓

## วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

### วัตถุประสงค์ของการพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน

### เป้าหมาย

#### ๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

#### ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

#### ๓. ขั้นตอนการดำเนินงาน

##### ๑) การเตรียมการและการวางแผน

- (๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- (๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- (๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

##### ๒) การดำเนินการพัฒนา

- (๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถ

เลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

(๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๓) การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

## ส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนา

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

สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งนั้นต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
  - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)
  - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)
  - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)
  - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)
  - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
  - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)
  - ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)
  - นักทรัพยากรบุคคล
  - นักจัดการงานทั่วไป
  - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
  - นิติกร
  - นักวิชาการเกษตร
  - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - นักวิชาการศึกษา
  - นักวิชาการเงินและบัญชี
  - นักวิชาการคลัง
  - เจ้าพนักงานธุรการ
  - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
  - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
  - เจ้าพนักงานพัสดุ
  - นายช่างโยธา
  - เจ้าพนักงานประปา
  - ครู
  - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ส่วนที่ ๕

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา  
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                                              | วัตถุประสงค์                                                                                                                        | การดำเนินการ                                                  | เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ |              |              | ลักษณะการฝึกอบรม |                           |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|------------------|---------------------------|
|     |                                                                                       |                                                                                                                                     |                                                               | ปี ๒๕๖๔ (คน)            | ปี ๒๕๖๕ (คน) | ปี ๒๕๖๖ (คน) | อบต.ดำเนินการเอง | ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น |
| ๑.  | หลักสูตรเกี่ยวกับ ปลัด อบต./ รองปลัด อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ปลัด อบต./ รองปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น                         | ปลัดอบต. / รองปลัด อบต. ได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี | ๒                       | ๒            | ๒            |                  | /                         |
| ๒.  | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป (หน.สำนักปลัด อบต.) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น | นักบริหารงานทั่วไป ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี      | ๑                       | ๑            | ๑            |                  | /                         |
| ๓.  | หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                     | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้อำนวยการกองคลัง ให้มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น     | ผู้อำนวยการกองคลัง ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี      | ๑                       | ๑            | ๑            |                  | /                         |

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา  
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกยาง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                                  | วัตถุประสงค์                                                                                                                       | การดำเนินการ                                                        | เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ |              |              | ลักษณะการฝึกอบรม |                           |
|-----|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|------------------|---------------------------|
|     |                                                                           |                                                                                                                                    |                                                                     | ปี ๒๕๖๔ (คน)            | ปี ๒๕๖๕ (คน) | ปี ๒๕๖๖ (คน) | อบต.ดำเนินการเอง | ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น |
| ๔.  | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง           | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยความสะดวก ให้มีทักษะความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น          | นักบริหารงานช่าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ปี           | ๑                       | ๑            | ๑            |                  | /                         |
| ๕.  | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง       | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยความสะดวก การศึกษา ให้มีทักษะความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น | นักบริหารงานการศึกษา ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ปี       | ๑                       | ๑            | ๑            |                  | /                         |
| ๖.  | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสวัสดิการสังคม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยความสะดวก ให้มีทักษะความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น          | นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ปี | ๑                       | ๑            | ๑            |                  | /                         |

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา  
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                                | วัตถุประสงค์                                                                                                              | การดำเนินการ                                             | เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ |              |              | ลักษณะการฝึกอบรม |                           |
|-----|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|------------------|---------------------------|
|     |                                                                         |                                                                                                                           |                                                          | ปี ๒๕๖๔ (คน)            | ปี ๒๕๖๕ (คน) | ปี ๒๕๖๖ (คน) | อปต.ดำเนินการเอง | ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น |
| ๗.  | หลักสูตรเกี่ยวกับจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง          | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น         | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ปี | ๑                       | ๑            | ๑            |                  | /                         |
| ๘.  | หลักสูตรเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง            | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ปี | ๑                       | ๑            | ๑            |                  | /                         |
| ๙.  | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น         | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ปี | ๑                       | ๑            | ๑            |                  | /                         |

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา  
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกยาง อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                                    | วัตถุประสงค์                                                                                                     | การดำเนินการ                                             | เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ |              |              | ลักษณะการฝึกอบรม |                           |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|------------------|---------------------------|
|     |                                                                             |                                                                                                                  |                                                          | ปี ๒๕๖๔ (คน)            | ปี ๒๕๖๕ (คน) | ปี ๒๕๖๖ (คน) | อปท.ดำเนินการเอง | ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น |
| ๑๐. | หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                      | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ปี | ๑                       | ๑            | ๑            |                  | /                         |
| ๑๑. | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง              | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ปี | ๑                       | ๑            | ๑            |                  | /                         |
| ๑๒. | หลักสูตรเกี่ยวกับนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ปี | ๑                       | ๑            | ๑            |                  | /                         |

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา  
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                               | วัตถุประสงค์                                                                                                     | การดำเนินการ                                                            | เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ |              |              | ลักษณะการฝึกอบรม |                           |
|-----|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|------------------|---------------------------|
|     |                                                                        |                                                                                                                  |                                                                         | ปี ๒๕๖๔ (คน)            | ปี ๒๕๖๕ (คน) | ปี ๒๕๖๖ (คน) | อบต.ดำเนินการเอง | ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น |
| ๑๓. | หลักสูตรเกี่ยวกับบัญชีการการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง/ปี | ๒                       | ๒            | ๒            |                  | /                         |
| ๑๔. | หลักสูตรเกี่ยวกับบัญชีการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง             | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้                              | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ปี                | ๑                       | ๑            | ๑            |                  | /                         |
| ๑๕. | หลักสูตรเกี่ยวกับบัญชีการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง            | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ปี                | ๑                       | ๑            | ๑            |                  | /                         |

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา  
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                                                 | วัตถุประสงค์                                                                                                          | การดำเนินการ                                             | เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ |              |              | ลักษณะการฝึกอบรม |                           |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|------------------|---------------------------|
|     |                                                                                          |                                                                                                                       |                                                          | ปี ๒๕๖๔ (คน)            | ปี ๒๕๖๕ (คน) | ปี ๒๕๖๖ (คน) | อปต.ดำเนินการเอง | ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น |
| ๑๖. | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                         | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น      | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ปี | ๑                       | ๑            | ๑            |                  | /                         |
| ๑๗. | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ปี | ๑                       | ๑            | ๑            |                  | /                         |
| ๑๘. | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น      | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ปี | ๑                       | ๑            | ๑            |                  | /                         |

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา  
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                                | วัตถุประสงค์                                                                                                             | การดำเนินการ                                             | เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ |              |              | ลักษณะการฝึกอบรม |                           |
|-----|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|------------------|---------------------------|
|     |                                                                         |                                                                                                                          |                                                          | ปี ๒๕๖๔ (คน)            | ปี ๒๕๖๕ (คน) | ปี ๒๕๖๖ (คน) | อบต.ดำเนินการเอง | ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น |
| ๑๙. | หลักสูตรเกี่ยวกับพัสดุ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                   | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ปี | ๑                       | ๑            | ๑            |                  | /                         |
| ๒๐. | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ปี | ๑                       | ๑            | ๑            |                  | /                         |
| ๒๑. | หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง              | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ปี | ๑                       | ๑            | ๑            |                  | /                         |

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา  
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                                                                 | วัตถุประสงค์                                                                                                     | การดำเนินการ                                                                                     | เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ |              |              | ลักษณะการฝึกอบรม |                           |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|------------------|---------------------------|
|     |                                                                                                          |                                                                                                                  |                                                                                                  | ปี ๒๕๖๔ (คน)            | ปี ๒๕๖๕ (คน) | ปี ๒๕๖๖ (คน) | อบต.ดำเนินการเอง | ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น |
| ๒๒. | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานประปา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                                          | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ปี                                         | ๑                       | ๑            | ๑            |                  | /                         |
| ๒๓. | หลักสูตรเกี่ยวกับครูหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                                                        | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้                              | พนักงานครู อบรม ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ปี                                         | ๑                       | ๑            | ๑            |                  | /                         |
| ๒๔. | โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาองค์ความรู้ให้กับ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ปี | ๑                       | ๑            | ๑            |                  | /                         |

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา  
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                                       | วัตถุประสงค์                                                                                                          | การดำเนินการ                                                                                       | เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ |              |              | ลักษณะการฝึกอบรม |                           |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|------------------|---------------------------|
|     |                                                                                |                                                                                                                       |                                                                                                    | ปี ๒๕๖๔ (คน)            | ปี ๒๕๖๕ (คน) | ปี ๒๕๖๖ (คน) | อบต.ดำเนินการเอง | ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น |
| ๒๕. | โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น | ให้กับ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ปี | ๑                       | ๑            | ๑            |                  | /                         |

ส่วนที่ ๖

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกยาง อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดบุรีรัมย์

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                                              | งบประมาณ(บาท) |        |        | ที่มาของงบประมาณ   |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------|--------|--------------------|
|     |                                                                                       | ๒๕๖๔          | ๒๕๖๕   | ๒๕๖๖   |                    |
| ๑.  | หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต./รองปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                 | ๗๐,๐๐๐        | ๗๐,๐๐๐ | ๗๐,๐๐๐ | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๒.  | หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                     | ๓๐,๐๐๐        | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๓.  | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป(หน.สำนัก ปลัด อบต.) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๐,๐๐๐        | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๔.  | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสวัสดิการสังคม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง             | ๓๐,๐๐๐        | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๕.  | หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                        | ๒๔,๐๐๐        | ๒๔,๐๐๐ | ๒๔,๐๐๐ | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๖.  | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                            | ๒๔,๐๐๐        | ๒๔,๐๐๐ | ๒๔,๐๐๐ | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๗.  | หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                                 | ๒๔,๐๐๐        | ๒๔,๐๐๐ | ๒๔,๐๐๐ | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๘.  | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                         | ๒๔,๐๐๐        | ๒๔,๐๐๐ | ๒๔,๐๐๐ | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๙.  | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง              | ๒๔,๐๐๐        | ๒๔,๐๐๐ | ๒๔,๐๐๐ | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๐. | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเกษตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                         | ๒๔,๐๐๐        | ๒๔,๐๐๐ | ๒๔,๐๐๐ | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๑. | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                          | ๒๔,๐๐๐        | ๒๔,๐๐๐ | ๒๔,๐๐๐ | ข้อบัญญัติงบประมาณ |

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา  
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกยาง อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                                                            | งบประมาณ(บาท) |         |         | ที่มาของงบประมาณ   |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------|---------|--------------------|
|     |                                                                                                     | ๒๕๖๔          | ๒๕๖๕    | ๒๕๖๖    |                    |
| ๑๒. | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                                     | ๒๐,๐๐๐        | ๒๐,๐๐๐  | ๒๐,๐๐๐  | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๓. | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                            | ๒๐,๐๐๐        | ๒๐,๐๐๐  | ๒๐,๐๐๐  | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๔. | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง            | ๒๐,๐๐๐        | ๒๐,๐๐๐  | ๒๐,๐๐๐  | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๕. | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                                      | ๒๐,๐๐๐        | ๒๐,๐๐๐  | ๒๐,๐๐๐  | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๖. | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                           | ๒๐,๐๐๐        | ๒๐,๐๐๐  | ๒๐,๐๐๐  | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๗. | หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                                          | ๒๐,๐๐๐        | ๒๐,๐๐๐  | ๒๐,๐๐๐  | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๘. | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานประปาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                                      | ๒๐,๐๐๐        | ๒๐,๐๐๐  | ๒๐,๐๐๐  | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๙. | หลักสูตรเกี่ยวกับครูหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                                                   | ๒๔,๐๐๐        | ๒๔,๐๐๐  | ๒๔,๐๐๐  | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๒๐. | โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาองค์ความรู้ให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง | ๒๐๐,๐๐๐       | ๒๐๐,๐๐๐ | ๒๐๐,๐๐๐ | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๒๑. | โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกยาง                  | ๕๐,๐๐๐        | ๕๐,๐๐๐  | ๕๐,๐๐๐  | ข้อบัญญัติงบประมาณ |

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา  
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกยาง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดบุรีรัมย์

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                                    | งบประมาณ (บาท) |        |        | ที่มาของงบประมาณ   |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------|----------------|--------|--------|--------------------|
|     |                                                                             | ๒๕๖๔           | ๒๕๖๕   | ๒๕๖๖   |                    |
| ๒๒. | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง             | ๓๐,๐๐๐         | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๒๓. | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง         | ๓๐,๐๐๐         | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๒๔. | หลักสูตรเกี่ยวกับนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๒๔,๐๐๐         | ๒๔,๐๐๐ | ๒๔,๐๐๐ | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๒๕. | หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง           | ๒๔,๐๐๐         | ๒๔,๐๐๐ | ๒๔,๐๐๐ | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๒๖. | หลักสูตรเกี่ยวกับครู หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                          | ๔๘,๐๐๐         | ๔๘,๐๐๐ | ๔๘,๐๐๐ | ข้อบัญญัติงบประมาณ |

## ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล

### องค์กรติดตามและประเมินผล

| ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย |                    |
|-------------------------------------------------------------|--------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล                                | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล                                | เป็น กรรมการ       |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล                             | เป็น กรรมการ       |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน                                 | เป็น กรรมการ       |
| ๔. เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล                 | เป็น เลขานุการ     |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการรายงานการติดตามและประเมินผลต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบล

### บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการก้ตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และการกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ