



**แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสมบูรณ์
อำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี**

คำนำ

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสมบูรณ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสมบูรณ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	
๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง	๑
๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖	๑
๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี	๒
ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา	
๒.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล	๓
๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสมบูรณ์/ วิสัยทัศน์/พันธกิจ/วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	๑๐
๒.๓ การวิเคราะห์ (SWOT analysis)	๑๓
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	
๓.๑ หลักสูตรการพัฒนา	๑๖
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	
๔.๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร และสมาชิกสภา อบต.	๑๗
๔.๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๑๙
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
๕.๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร และสมาชิกสภา อบต.	๒๓
๕.๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๒๔
ส่วนที่ ๖ สรุปแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๒๕
ส่วนที่ ๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา	๓๒
ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหาร จัดการ ยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการ เร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหา รูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบ บริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี ๒๕๕๘ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักถึงความสำคัญของอาเซียน เพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์การเชื่อมโยงโอกาสจากอาเซียน โดยเฉพาะด้านการเกษตร

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อ ประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศ ที่มีผลกระทบ ต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริการราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี

ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

เพื่อให้เป็นตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสมบูรณ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง ฝ่ายสภา อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๒.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๑. หลักการ

ปมเพาะ ปลูกฝัง และเสริมสร้างให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน และเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

๒. วิสัยทัศน์

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล และเป็นที่ยึดถือศรัทธาของประชาชนในพื้นที่ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๐

๓. พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๔. เป้าประสงค์

๔.๑ เกิดการปรับกลไก (กฎ ระเบียบ กระบวนการ ระบบ ฯลฯ) ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในส่วนการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

๔.๒ เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนต่าง ๆ ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

๕. ตัวชี้วัด และข้อเสนอระดับเป้าหมาย *

๕.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๕.๒ ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อเปรียบเทียบกับนานาชาติดีขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๖๐ เทียบกับปี ๒๕๕๖

๕.๓ ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕.๔ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕.๕ ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สุ่มทดสอบ

๕.๖ ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ
สุจริตธรรมที่มี ศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
 - กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
 - กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)
 - กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักรบการเมืองท้องถิ่น
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ในรูปแบบต่าง ๆ
 - กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรม
ราโชวาท
 - กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุก
ระดับ
 - กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสาร
ด้านธรรมาภิบาล
 - กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น
 - กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
และสู่มาตรฐานสากล
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
 - กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดย
ยึดหลักธรรมาภิบาล
 - กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ
 - กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้าน
คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล
 - กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ
กฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง
 - กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตาม
สถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. รายละเอียดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้าง
ธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ
สุจริตธรรม ที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	๑. กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	<ul style="list-style-type: none">• ระดับความสำเร็จของกิจกรรมสร้างผู้นำรุ่นใหม่• จำนวนครั้งของการฝึกอบรมผู้นำรุ่นใหม่
	๒. จัดการความรู้และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการอื่นๆ	<ul style="list-style-type: none">• จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากผู้นำและมีการเผยแพร่ต่อสาธารณะ• ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลผ่านการตอบแบบสำรวจ
๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)	๑. กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	<ul style="list-style-type: none">• ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี• จำนวนองค์กรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละปี
	๒. ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และเผยแพร่ให้ส่วนราชการอื่น ๆ นำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป	<ul style="list-style-type: none">• ระดับความสำเร็จของการค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรม• จำนวนองค์กรที่นำตัวอย่างไปใช้ศึกษาและประยุกต์ต่อให้เกิดประโยชน์ต่อเนื่อง
๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น	๑. กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น (เช่น อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ ฯลฯ) แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ	<ul style="list-style-type: none">• ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และข้อบังคับจรรยาแก่นักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๑ plugged สำนึกผ่านพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาท	๑. การพัฒนาข้าราชการให้มีคุณธรรมจริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา • ระดับความสำเร็จของกิจกรรมหลังการเรียนรู้ เช่น โครงการทำความดีถวายพ่อ กิจกรรมน้อมเกล้าฯ ถวายในหลวง ร่วมกับมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด ฯลฯ
	๒. การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับการอบรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนข้าราชการที่ได้รับฝึกอบรมในหลักสูตร • จำนวนโครงการหรือเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากผลของการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท
๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนาแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นการทำระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ	<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น • ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
	๒. ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง <ul style="list-style-type: none"> • กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน • ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรมสามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม • การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์ • การสร้างความพึงพอใจให้ประชาชน 	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา • ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ

	<p>๓. พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบ ในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาข้าราชการรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมป้อนสู่ระบบราชการยุคใหม่</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละของผู้บริหารรุ่นใหม่ที่ได้รับ การพัฒนาเพิ่มสูงขึ้น • ระดับความสำเร็จของการวางแผน ทางเดินสายอาชีพ และพัฒนาผู้นำ รุ่นใหม่
<p>๒.๓ สร้างศูนย์กลาง ในการวิจัย สํารวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสาร ด้านธรรมาภิบาล</p>	<p>๑. พัฒนาระบบการให้คำปรึกษา แนะนำด้าน คุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ทั้งระบบ ตั้งแต่การพัฒนา แนะนำด้าน จริยธรรม (Ethics Counselor) รวมทั้งเปิด ให้บริการสายด่วนจริยธรรม (Ethics Hotline) เพื่อให้คำปรึกษา รับความคิดเห็นและตอบ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม การจัดซื้อ จัดจ้าง และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการเปิด ให้บริการสายด่วนจริยธรรม ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้อง กับความต้องการ
	<p>๒. ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ และวิธีการ ปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้าน จริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนความรู้ หรือ Best Practice ที่เกี่ยวข้อง • จำนวนเอกสารเผยแพร่ และความ ครอบคลุมของเอกสารดังกล่าวกับ กลุ่มเป้าหมาย
	<p>๓. ศึกษา วิจัย และพัฒนากฎหมาย เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นจริง และมี ประโยชน์ต่อทางราชการ (Whistleblower) ให้ปลอดภัย / ปราศจากการข่มขู่ หรือกลั่นแกล้ง ของผู้มีอำนาจหรือผู้มีอิทธิพลหรือกระเบียบ ที่ป้องกันมิให้ข้าราชการในหน่วยงานใช้ อำนาจของรัฐเอื้อประโยชน์แก่ส่วนตนและ พวกพ้อง หรือการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) หรือการปรับปรุง โครงสร้างกลุ่มงานส่งเสริมจริยธรรม หรือเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน (Corporate Social Responsibility : CSR) เป็นต้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนผลการวิจัยที่มีข้อเสนอแนะ ในการพัฒนากฎหมาย • จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกิด จากผลการวิจัย
	<p>๔. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการ ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์และวิทยุ ภายใต้โครงการ “คุณธรรม จริยธรรม นำท้องถิ่น” พร้อมจัดกิจกรรมรณรงค์ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทางการเมืองและ ส่วนท้องถิ่นตระหนักและรับรู้ถึงการ ปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อนำไปสู่การเป็น ผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนครั้ง / ช่องทางของ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ • ร้อยละความครอบคลุมและ การรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย (ทั้งประชาชน ข้าราชการการเมือง และข้าราชการส่วนท้องถิ่น)

๒.๔ พัฒนาและ ปฐมนิเทศข้าราชการ อย่างเข้มข้น	๑. พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการ โดยเฉพาะ เรื่อง • ปลุกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการส่วน ท้องถิ่นที่ดี • ระบบราชการ และการบริหารภาครัฐ แนวใหม่ • ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ • เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะ ที่จำเป็น	• ระดับความสำเร็จของการจัดทำ และพัฒนาหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น • จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การพัฒนาและปฐมนิเทศ
	๒. พัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล ผ่าน e-learning หรือหนังสือที่เกี่ยวข้อง	• ระดับความสำเร็จของการจัดทำ และพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล • จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การพัฒนาจากหลักสูตรเรียนรู้ ทางไกล
๒.๕ กำหนดหลักสูตร ฝึกอบรมและโครงการ พัฒนาเพื่อรองรับ ประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล	• ระดับความสำเร็จของการจัดทำ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคม อาเซียน และสู่มาตรฐานสากล
	๒. ส่งเสริมการพัฒนาและดำเนินงานอย่างเข้มข้น เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐาน สากล	• จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การพัฒนาและดำเนินงานในต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๓.๑ ปรับปรุงแนวทาง และกฎระเบียบ ใน การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดย ยึดหลักธรรมาภิบาล	๑. การนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม มา กำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้ง หรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในทุกระดับ ของหน่วยงานโดยให้เป็นองค์ประกอบ ที่ สำคัญ และมีเครื่องมือที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม	• ระดับความสำเร็จของการ พัฒนา เครื่องมือประเมินเรื่องคุณธรรม จริยธรรมประกอบการแต่งตั้ง • ระดับความสำเร็จของการ กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางใน การ แต่งตั้งและบรรจุตามผลการ ประเมิน

	๒. ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของ การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และแนวทาง ในการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย
๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการผลักดันจรรยาบรรณ ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานการใช้หลักจรรยาบรรณในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
	๒. กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละที่ลดลงของผู้ฝ่าฝืน ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติและบทลงโทษ
๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการ เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑. กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น การประเมินผลแบบ ๓๖๐ องศา หรือ การเลือกคณะทำงานเพื่อกำหนดนโยบาย ฯลฯ	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดแนวทางเพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วม ในการบริหาร
	๒. ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ของข้าราชการ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบ ระดับการทุจริตของหน่วยงาน /

	(Whistleblower)	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลดลงจากปีที่ผ่านมา
	๓. ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ (Audit) ให้ข้าราชการ ทั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในส่วนภูมิภาค เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	• ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบและแนวทางในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบของข้าราชการ ทั้งในส่วนท้องถิ่น และในส่วนภูมิภาค
	-๑๐-	
๔.๒ เปิดให้ประชาชนและหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวราบ รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง	• จำนวนเครือข่ายภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี • ระดับความสำเร็จของการสร้างพลังมวลชนที่สังเกตและเฝ้าระวังการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ
	๒. ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ	• ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมจากหลากหลายกลุ่มภาคี
	๓. การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่	• จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสมบูรณ

จากการวิเคราะห์ทิศทาง หลักการ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสมบูรณ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสมบูรณ ประกอบกับการวิเคราะห์ SWOT analysis การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสมบูรณ โดยเน้นหลักการวิธีการ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสมบูรณ เพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาขีดสมรรถนะ และความสามารถของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลชัยสมบูรณ ในระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

วิสัยทัศน์การพัฒนา

“ เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมให้ อปท. เข้มแข็งอย่างยั่งยืน เป็นหน่วยงานหลักที่มุ่งเน้นให้ใฝ่การเรียนรู้ สร้างสรรค์ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน ”

พันธกิจการพัฒนา

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีค่านิยมสร้างสรรค์ในเรื่องการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและความชำนาญในเรื่องเทคโนโลยี
๓. พัฒนาบุคลากรขององค์กรให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน
๔. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมและจริยธรรม
๕. พัฒนาระบบงบประมาณและการคลังขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ สามารถพึ่งตนเองได้
๖. พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อม การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงการเป็นประชาคมอาเซียน

-๑๑-

วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่นอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลชัยสมบูรณ์
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสมบูรณ์
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสมบูรณ์ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - ด้านการบริหาร
 - ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - ด้านศีลธรรมคุณธรรม
๕. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นประชาคมอาเซียน

เป้าหมายการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสมบูรณ์ โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาข้าราชการ และยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. พัฒนาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. หัวหน้าส่วนราชการ ให้มีคุณภาพ และมีมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี
๒. ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของข้าราชการ รองรับระบบราชการยุคใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๓. ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการให้มีสมรรถนะตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ รองรับการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ ตามนโยบายรัฐบาล
๔. ส่งเสริมให้มีการประเมินผลบุคลากรเพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. หัวหน้าส่วนราชการ ให้มีคุณภาพ และมีมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. หัวหน้าส่วนราชการ ให้มีคุณภาพ และมีมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี สามารถสร้างวัฒนธรรม การทำงานแบบใหม่ อย่างมีอาชีพ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตอบสนองการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ

-๑๒-

การและนโยบายรัฐบาล เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน และเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ ๑. ดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อสร้างผู้นำยุคใหม่ที่มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์

แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ ๒. ดำเนินการพัฒนานักบริหารเฉพาะทาง ให้มีสมรรถนะสามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารเฉพาะทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตัวชี้วัด ๑. ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. หัวหน้าส่วนราชการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ และค่านิยมสร้างสรรค์ โดยยึดหลักสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการบริหารเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๖๐

ตัวชี้วัด ๒. ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. หัวหน้าส่วนราชการ ที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการเพื่อรองรับวัฒนธรรมใหม่การทำงานของข้าราชการ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

วัตถุประสงค์ เพื่อปลูกจิตสำนึก โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ ราชจริยวัตร พระบรมราโชวาท และเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทเศรษฐกิจพอเพียง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในส่วนราชการและยกระดับคุณภาพของข้าราชการ ให้เป็นผู้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานขององค์ความรู้ ควบคู่กับการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ ๑. ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการ โดยอาศัยโครงการตามรอยพระยุคลบาทเพื่อราชการใสสะอาด และประโยชน์สุขของประชาชน

แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ ๒. พัฒนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยอาศัยการฝึกอบรมโดยการพัฒนาหลักสูตร

แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ ๓. พัฒนาการเรียนรู้ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และการวางระบบการเรียนรู้แบบ Online

แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ ๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิธีปฏิบัติงานของข้าราชการโดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกส่วนราชการ ระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตัวชี้วัด ๑. จำนวนข้าราชการที่มีค่านิยมสร้างสรรค์ภาครัฐเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด ๒. จำนวนข้าราชการที่มีวัฒนธรรมค่านิยมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด ๓. จำนวนของข้าราชการที่มีจิตสำนึกและวิธีการทำงานที่มุ่งให้บริการประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการให้มีสมรรถนะตามบทบาทและภารกิจของส่วนราชการ รองรับการบริหารงานแบบบูรณาการ และนโยบายรัฐบาล

วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจที่เป็นหน้าที่และความสามารถที่กำหนดตามกลุ่มงาน เพื่อสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ ๑. จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการขององค์กร โดยยึดหลัก Competency Based สำหรับข้าราชการแต่ละกลุ่มงาน

-๑๓-

แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ ๒. สร้างและพัฒนาหลักสูตรหรือชุดฝึกอบรมเพื่อสร้างขีดความสามารถของข้าราชการแต่ละกลุ่มงาน

แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ ๓. ดำเนินการฝึกอบรม พัฒนาสมรรถนะของข้าราชการเฉพาะทาง และมีการประเมินผลติดตามผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ ๔. ติดตามวิเคราะห์วิจัย กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต่องานราชการและประชาชนระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ตัวชี้วัด ๑. จำนวนข้าราชการอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องตามบทบาทภารกิจงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด ๒. มีหลักสูตรหรือชุดอบรมพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการที่ได้มาตรฐานทุกส่วนราชการ

ตัวชี้วัด ๓. จำนวนผู้บริหารและประชาชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการเพิ่มขึ้น จากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมให้มีการประเมินบุคลากรเพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วม

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ ๑. พัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการและวิธีการประเมินข้าราชการ

แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ ๒. พัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประชาสัมพันธ์กระบวนการประเมินข้าราชการที่มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด ๑. มีแผนงาน/โครงการ ที่สามารถดำเนินการประเมินทั้งระบบที่มีประสิทธิภาพโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด ๒. จำนวนข้าราชการทุกระดับที่มีความเข้าใจและพึงพอใจในกระบวนการประเมินข้าราชการ

การวิเคราะห์ (SWOT Analysis) ของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ซัสสมบูรณ์ ตามยุทธการพัฒนาจำเป็นต้องทราบถึงทิศทางของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็น ข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลซัสสมบูรณ์อย่างทั่วถึงตรงตาม เป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

๒.๓ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอก

จุดแข็ง (Strengths)

- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
- บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
- องค์การบริหารส่วนตำบลซัสสมบูรณ์จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
- บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
- บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ

-๑๔-

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
- ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
- องค์การบริหารส่วนตำบลซัสสมบูรณ์จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
- บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลซัสสมบูรณ์มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
- บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลซัสสมบูรณ์เป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรขาดความเข้าใจระบบการกำหนดตำแหน่งใหม่
- การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
- ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน
- องค์การบริหารส่วนตำบลซัสสมบูรณ์ไม่มีการกำหนดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ
- องค์การบริหารส่วนตำบลซัสสมบูรณ์ไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
- บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลซัสสมบูรณ์มีการโอนย้ายบ่อย
- บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
- ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน

โอกาส (Opportunities)

- การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
- ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
- ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
- การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่

บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน

- การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นสมบูรณ์สามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

อุปสรรค (Threats)

- การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ

-๑๕-

- ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นสมบูรณ์สามารถขาดแคลนบุคลากรในบางตำแหน่ง
- รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ
- ความแตกต่างระหว่างศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่น กับส่วนภูมิภาค ทำให้ยากแก่การบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย
- ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร
- การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

จากการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้นสมบูรณ์พบว่า การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้นสมบูรณ์สามารถอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องมีการปรับปรุง เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้นสมบูรณ์สามารถสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้นสมบูรณ์ “เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมให้ อปท. เข้มแข็งอย่างยั่งยืน เป็นหน่วยงานหลักที่มุ่งเน้นให้ใฝ่การเรียนรู้ สร้างสรรค์ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน” จึงต้องมีการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้นสมบูรณ์สามารถพัฒนาขึ้นได้

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

๑. หลักสูตรนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หลักสูตรเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๕. หลักสูตรรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๖. หลักสูตรเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๗. หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๘. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
๙. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๑๐. หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
๑๑. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
๑๒. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.
๑๓. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.
๑๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.
๑๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.
๑๖. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.
๑๗. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.
๑๘. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.
๑๙. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.
๒๐. หลักสูตรนายช่างโยธา ปง./ชง.
๒๑. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสมบุญ อำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี

๔.๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร และสมาชิกสภา อบต.

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	อบต.	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับ ประธานสภา อบต. หรือ ประธานสภา อบต. หรือ	เพื่อพัฒนาศักยภาพของ ประธานสภา อบต. ให้มีทักษะ	ประการสำคัญคือ ได้รับการฝึกอบรม	๑	๑	๑	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่	เพื่อพัฒนาศักยภาพของ ประธานสภา อบต. ให้มีทักษะ	สำคัญคือปี. ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับ ประธานสภา อบต. หรือ	เพื่อพัฒนาศักยภาพของ ประธานสภา อบต. ให้มีทักษะ	รองประธานสภา อบต. ได้รับการฝึกอบรม	๑	๑	๑	/	/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับ อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่	เพื่อพัฒนาศักยภาพของ ประธานสภา อบต. ให้มีทักษะ	รองประธานสภา อบต. ได้รับ การฝึกอบรม/พัฒนา	๒	๒	๒	/	/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิก สภา อบต. หรือหลักสูตรอื่น	เพื่อพัฒนาศักยภาพของ สมาชิกสภา อบต. ให้มีทักษะ	สมาชิกสภา อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑	๑๒	๑๒	๑๒	/	/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการ นายก อบต. หรือหลักสูตร	เพื่อพัฒนาศักยภาพของ เลขานุการนายก อบต. ให้มี	เลขานุการนายก อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑	๑	๑	๑	/	/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการ สภา อบต. หรือหลักสูตรอื่น	เพื่อพัฒนาศักยภาพของ เลขานุการสภา อบต. ให้มี	เลขานุการสภา อบต. ได้รับการฝึกอบรม	๑	๑	๑	/	/
	ที่เกี่ยวข้อง	ความรู้และความเข้าใจในการ ทำงานมากยิ่งขึ้น	๑ ครั้ง/ปี					

๔.๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานท้องถิ่นหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของหัวหน้าส่วน ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.) ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานทั่วไปหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของหัวหน้าส่วน ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) ได้รับการฝึก อบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานการคลังหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของหัวหน้าส่วน ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าส่วนการคลัง) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานช่างหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของหัวหน้าส่วน ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าส่วนโยธา) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน ปก./ชก. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ เงินและบัญชี ปก./ชก. หรือ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี ปง./ชง. หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับ นายช่างโยธา ปง./ชง. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ พนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๑	๑๑	๑๑	/	/

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสมบูรณ์ อำเภอคำสนธิ จังหวัดลพบุรี

๕.๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร และสมาชิกสภา อบต.

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	สนง.ปลัด
๒	หลักสูตรอื่นเกี่ยวกับรองนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๘,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	สนง.ปลัด
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	สนง.ปลัด
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	สนง.ปลัด
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับรองประธานสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	สนง.ปลัด
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๘๔,๘๐๐	๑๘๔,๘๐๐	๑๘๔,๘๐๐	สนง.ปลัด
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	สนง.ปลัด
	รวม	๓๓๕,๖๐๐	๓๓๕,๖๐๐	๓๓๕,๖๐๐	

๕.๒.แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	สนง.ปลัด
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	สนง.ปลัด
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ส่วนการคลัง
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ส่วนโยธา
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๕๐๐	๓๐,๕๐๐	๓๐,๕๐๐	สนง.ปลัด
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	สนง.ปลัด
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	สนง.ปลัด
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	สนง.ปลัด
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	สนง.ปลัด
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี, เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	ส่วนการคลัง
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	ส่วนการคลัง
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	ส่วนการคลัง
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	ส่วนโยธา
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	สนง.ปลัด/ส่วนการคลัง/ส่วนโยธา
	รวม	๔๔๓,๗๐๐	๔๔๓,๗๐๐	๔๔๓,๗๐๐	

ส่วนที่ ๗ การติดตามประเมินผลแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ จึงกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วง ๓ ปี ตามแผนอัตรากำลัง ทั้งนี้วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น โดยให้มีคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ | กรรมการ |
| ๓. นักบริหารงานการคลัง | กรรมการ |
| ๔. นักบริหารงานช่าง | กรรมการ |
| ๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | กรรมการและเลขานุการ |