



แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง
อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับส่วนราชการต่างๆ ได้รับการถ่ายโอนภารกิจ/กิจกรรมบริการสาธารณะและอื่นๆ มาสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นบุคลากรที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคมบางต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง

ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๓
๓. การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔
๓.๑ การกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔
๓.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT)	๕
๓.๓ กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ มาตรการ / แนวทางปฏิบัติและตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผล	๗
๓.๔ การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ	๑๐
๓.๕ แผนงานโครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑๑
๔. หลักสูตรการพัฒนา	๑๘
๕. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๘
๖. วิธีการพัฒนา	๒๐
๗. แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	๒๑
๘. แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	๒๖
๙. ตารางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	๒๘
๑๐. ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๔๐
๑๑. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๔๐
๑๒. การติดตามและประเมินผล	๔๐
๑๓. แผนผังแสดงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔๑
ภาคผนวก	
๑. สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคบบาง	
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	
๓. สำเนาประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	

๑. หลักการและเหตุผล

จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันและการแข่งขันกันในด้านต่างๆ ทั่วโลก ทำให้ประเทศไทยต้องคำนึงถึงความอยู่รอดของประเทศชาติที่โดนคุกคามจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว พนักงานภาครัฐถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนต่อการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ส่งผลให้หน่วยงานต้องเร่งปรับตัวเพื่อยืนหยัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเร่งรัดพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การพัฒนาระบบราชการ จึงเป็นเป้าหมายสำคัญเพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้การบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐให้มีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรโดยนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้จึงเป็นสิ่งที่ดี ทำให้ส่วนราชการ ต้องกำหนดยุทธศาสตร์การทำงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จ และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบบูรณาการ เพื่อผลักดันยุทธศาสตร์ให้บังเกิดผลโดยเร็ว ดังนั้น การจัดแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพจึงมีความจำเป็นจะต้องพัฒนาข้าราชการให้มีสมรรถนะขีดความสามารถเพื่อเป็นผู้ปฏิบัติที่ทรงความรู้ความสามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ความเป็นมาในมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งเป็นกฎหมายที่เป็นที่มาของการปฏิรูประบบราชการได้วางกรอบแนวทางการบริหารราชการไว้ กล่าวคือ “การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน” เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปตามกรอบทิศทางและแนวทางการบริหารราชการดังกล่าว

มาตรา ๖ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้

- (๑) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- (๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- (๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- (๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- (๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- (๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
- (๗) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

มาตรา ๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ หลักการสำคัญ คือ แผนการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐเป็นการปฏิรูปในลักษณะองค์รวมเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบบริหารภาครัฐไปสู่ระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นการทำงานโดยวัดผลสัมฤทธิ์/มีการวัดผลที่เป็นรูปธรรมโปร่งใส มีการบริหารงานที่รวดเร็วและคล่องตัวสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งการปฏิรูปราชการ มีดังนี้

(๑) **การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน** ให้เป็นแบบมุ่งไปสู่การบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ

(๒) **การปรับเปลี่ยนระบบงานงบประมาณ การเงินและการพัสดุ** เน้นการควบคุมการใช้จ่ายเงินเป็นหลักเพื่อให้ตรวจสอบได้ง่ายและเน้นเป็นเครื่องมือในการวางแผน ดังนั้นงบประมาณจะชี้ให้เห็นถึงวัตถุประสงค์หรือยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

(๓) **การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม** จะมุ่งที่การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จากความคิดความเชื่อเดิมๆ ไปเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่านิยมรักศักดิ์ศรี มีจริยธรรม รับผิดชอบต่อผลงาน

(๔) **การปรับปรุงโครงสร้างบริหารราชการแผ่นดิน** มีการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม

(๕) **สร้างระบบบริหารบุคคลและค่าตอบแทน** มีการปรับเปลี่ยนระบบการกำหนดตำแหน่งและเงินเดือนจากระบบยัดชั้นหรือระดับตำแหน่ง เป็นการยึดความสามารถและผลงานพัฒนารูปแบบการจ้างงานให้มีความหลากหลาย

(๖) **สร้างระบบราชการให้มีความทันสมัย**

(๗) **เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม**

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี

ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา นั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และเพื่อให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคบบาง ด้านที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ องค์การบริหารส่วนตำบลคบบาง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการบุคลากรให้ได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถปฏิบัติ ราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด สามารถสนองนโยบายรัฐ ผู้บริหาร และความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา

๒.๑.๑ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีสมรรถนะขีดความสามารถ และสามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๒ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติงาน การสร้างกระบวนการความคิดและการพัฒนา ตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑.๓ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑.๔ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีความตื่นตัวและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี

๒.๑.๕ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติราชการ

๒.๑.๖ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๒.๑.๗ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับความรู้ และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๒.๑.๘ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๒.๒.๑ พนักงานส่วนตำบลมีสมรรถนะและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ โดยยึดหลักการบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดีและการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

๒.๒.๒ พนักงานส่วนตำบลมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น เพื่อ ประโยชน์สุขของประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

๒.๒.๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคบบาง สามารถดำเนินงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒.๔ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคบบางสามารถขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิด ประโยชน์สูงสุด

๒.๒.๕ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาต่อเนื่องและสอดคล้องกับภารกิจการพัฒนาท้องถิ่น

๒.๒.๖ เพื่อสร้างระบบราชการให้มีความทันสมัย รวดเร็วในการให้บริการ

๓. การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะวางระบบบริหารงานบุคคลและพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้รู้รอบ รู้ลึก เป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์การปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและผลสัมฤทธิ์ในการนี้เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคบบาง จึงจำเป็นต้องเตรียมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การปฏิรูประบบราชการไทย จึงเป็นความพยายามในการเปลี่ยนแปลงการบริหารของภาครัฐขนาดใหญ่ โดยอาศัยการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการนำแผนยุทธศาสตร์มาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดวิธีปฏิบัติงาน นับเป็นครั้งแรกที่รัฐบาลได้เชื่อมโยงผลงานของหน่วยงานภาครัฐในแผนระดับยุทธศาสตร์ กับของงบประมาณ กล่าวคือ ผลผลิตหลักในแผนยุทธศาสตร์กับเม็ดเงินงบประมาณจะต้องสอดคล้องรับกัน เรียกว่า การวางแผน “การงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงาน” หรือหน่วยงานภาครัฐจะต้องแสดงต้นทุนกิจกรรม และต้นทุนต่อหน่วย เป็นการบริหารงานที่มุ่งผลผลิตมากกว่าการขยายคน เพิ่มเงิน จัดหาจัดซื้ออุปกรณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยการบริหารงาน การบริหารคนก็เช่นเดียวกัน ได้ให้น้ำหนักไปในการเน้นหลักความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ตามโครงการแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูง หรือมีการจูงใจด้วยระบบการให้รางวัลพิเศษประจำปี หรือ โบนัสแก่ผู้ที่มีผลงานตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่ได้มีการตกลงกันไว้ล่วงหน้าการบริหารงานก็เน้นให้มีการวัดและประเมินผลงาน โดยการติดตามงานตามระบบตัวชี้วัดผลงานที่เรียกว่า “การบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์” และให้ราชการไทยใสสะอาดตามหลักธรรมาภิบาล

๓.๑ การกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

หลักการ

เสริมสร้างให้พนักงานส่วนตำบลมีคุณภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรม มีคุณภาพชีวิตและมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาบุคลากรที่มีคุณค่า คุณธรรม จริยธรรม สู่วิถีความเป็นเลิศ เชิดชูองค์กร

พันธกิจ

๑. สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
๒. ส่งเสริมการบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
๓. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคบบางทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
๔. เสริมสร้างความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม พึงดำรงตนอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ
๕. ดำเนินการและพัฒนากิจกรรม โดยให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน
๖. เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและบุคลากรทุกระดับตามสมรรถนะ และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์ คุ่มค่า เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน
๒. เพื่อกำหนดรูปแบบ แนวทาง เนื้อหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคบบาง ให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในสมรรถนะการดำเนินงานต่างๆ
๔. เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคบบางมีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนางานส่วนตำบล จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยใช้หลักการหรือวิธีการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการพัฒนางานส่วนตำบล ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมนำมาใช้ในการจัดทำยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่ได้ผลน่าเชื่อถือด้วยการกำหนดจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ต่างๆ ในเชิงกว้าง เพื่อตรวจสอบดูว่าสถานการณ์ใดบ้างที่เป็นโอกาส (Opportunities) และสถานการณ์ใดบ้างที่เป็นภัยคุกคาม (Threats) ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนางานส่วนตำบล

๓.๒.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ศักยภาพของพนักงานส่วนตำบล เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) เพื่อพิจารณาว่าจะดำเนินการพัฒนางานส่วนตำบลอย่างไร มีจุดแข็งและจุดอ่อนอะไรบ้าง และประเด็นใดมีอิทธิพลมากกว่ากัน

๓.๒.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุสถานการณ์ที่เป็นโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) ที่มีผลกระทบต่อพัฒนางานส่วนตำบล และมีประเด็นใดมีอิทธิพลต่อการพัฒนางานด้านนี้บ้าง โดยมีหลักการพื้นฐานและกรอบความคิดในการวิเคราะห์

จุดแข็ง (Strengths)

๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตน
๒. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๓. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
๔. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๕. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของตำบล อำเภอ จังหวัด
๖. ระบบสารสนเทศมีความทันสมัย สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันกับผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๘. บุคลากรอยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน
๒. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๓. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๕. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
๖. บุคลากรขาดความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
๗. บุคลากรยังขาดความเข้าใจในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
๘. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อย ไม่จริงจัง
๙. ขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

โอกาส (Opportunities)

๑. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล
๒. การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ ส่งผลให้การบริหารต้องมีความโปร่งใส
๓. สถาบันการศึกษา หน่วยงานภายในและภายนอกเป็นช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนความรู้ได้มากขึ้น
๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นโอกาสให้บุคลากรสื่อสารและทำความเข้าใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๕. ประชาชนมีความต้องการบริการภาครัฐที่มีคุณภาพ ทำให้ภาครัฐต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

ภัยคุกคาม (Threats)

๑. กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรภาครัฐยุคใหม่
๒. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล
๓. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้พัฒนาพนักงานส่วนตำบลไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๔. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนชั้น การย้าย ทำให้อัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) พบว่า การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องการปรับปรุง เพื่อให้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง

๓.๓ กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ มาตรการ/แนวทางปฏิบัติและตัวชี้วัดในการติดตาม ประเมินผล

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลคบบาง กำหนดขึ้นจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในกรอบวิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมต่างๆ ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- (๑) การพัฒนาประสิทธิภาพพนักงานส่วนตำบลในการปฏิบัติงาน
- (๒) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานส่วนตำบล
- (๓) การเพิ่มประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ
- (๔) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานส่วนตำบลที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพพนักงานส่วนตำบลในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการต่างๆ ให้มีคุณภาพและค่านิยม สร้างสรรค์สามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ และได้รับการพัฒนา สมรรถนะของแต่ละบุคคลตามความจำเป็น

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถและพัฒนาสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล

มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล
๒. กำหนดและประเมินขีดความสามารถและพัฒนาสมรรถนะของพนักงานส่วน ตำบลตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลุ่มประเภทสายงานและระดับ ตำแหน่ง
๓. วางระบบและดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีสมรรถนะตามความ จำเป็น
๔. การติดตามประเมินผลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานส่วนตำบล

ระยะเวลา ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตัวชี้วัด

๑. มีการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาตามกลุ่มประเภทสาย งาน
๓. มีการวางระบบและการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๔. มีการติดตามประเมินผลพนักงานส่วนตำบลเมื่อมีการได้รับการพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคลให้สอดคล้องกับแผนการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๒. การติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคลเพื่อประโยชน์ใน การพัฒนา

ระยะเวลา ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตัวชี้วัด

๑. มีการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคลไว้ในแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล
๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลรายบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานส่วนตำบล

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม มีวินัย

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรมและจริยธรรม

มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ

แนว

๑. จัดทำยุทธศาสตร์/โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล
๒. ดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานส่วนตำบล โดยอาศัยทางการพัฒนาตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โปร่งใส ตรวจสอบได้

ระยะเวลา ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตัวชี้วัด

๑. มีการจัดทำยุทธศาสตร์/โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร
๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของพนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดหลักเกณฑ์และรอบมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำมาตรฐานหรือประมวลจริยธรรมทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการการเมือง, ข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น, ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น
๒. มีการติดตามประเมินผลการกระทำผิดตามมาตรฐานหรือประมวลจริยธรรมทางคุณธรรมและจริยธรรม

ระยะเวลา ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตัวชี้วัด

๑. มีการจัดทำมาตรฐานหรือประมวลจริยธรรมทางคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการของส่วนราชการ

๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ มีการติดตามประเมินผลการกระทำผิดมาตรฐานหรือประมวลจริยธรรมและคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นบุคลากรที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม

มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดให้มีระบบการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๒. จัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่สอดคล้องกับระดับและความต้องการของพนักงานส่วนตำบลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๓. จัดให้มีการเรียนรู้และเข้าใจหลักการสำคัญของเรื่องที่มีส่วนส่งเสริม สนับสนุนต่อการประพฤติปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบลในการเป็นข้าราชการที่ดี ดังนี้

๓.๑ หลักการบริหารงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๒ หลักธรรมาภิบาลภาครัฐ

๓.๓ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๔. ส่งเสริมเชิดชูและถ่ายทอดประสบการณ์ของพนักงานส่วนตำบลที่เป็นแบบอย่างที่ดี

ระยะเวลา ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- ตัวชี้วัด**
๑. มีการจัดระบบการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
 ๒. ร้อยละ ๖๐ มีการจัดทำโครงการหรือส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 ๓. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของพนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมเรียนรู้ตามหลักธรรมาภิบาลของรัฐ หลักการบริหารงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเพิ่มประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ**
- วัตถุประสงค์** เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ
- กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานส่วนตำบล**
- มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ**
๑. เร่งรัด/ส่งเสริมให้มีการพัฒนาสมรรถนะพนักงานส่วนตำบลโดยจัดให้มีการฝึกอบรม และพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง
 ๒. พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- ระยะเวลา** ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ตัวชี้วัด**
๑. พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง
 ๒. พนักงานส่วนตำบลสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของแต่ละด้าน
- มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ**
๑. ส่วนราชการมีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่น
 ๒. พนักงานส่วนตำบลสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการ หรือผ่านเกณฑ์การประเมิน
- ระยะเวลา** ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ตัวชี้วัด**
๑. ส่วนราชการมีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ
 ๒. ผ่านเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานส่วนตำบลพร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน**
- วัตถุประสงค์** พนักงานส่วนตำบลตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ แนวทางการปรับปรุง พัฒนา คุณภาพชีวิตของตนและสร้างจิตสำนึกในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมต่อเพื่อนร่วมงาน องค์กร และบุคคลภายนอก
- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาเสริมสร้างความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมและจำเป็นกับพนักงานส่วนตำบล**
- มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ**
๑. จัดทำหลักสูตรและดำเนินการพัฒนาความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น (๑) การคิดเชิงบวก (๒) การบริหารเวลา (๓) การพัฒนาจิต (๔) การทำงานเป็นทีม

๒. พนักงานส่วนตำบลสามารถได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตทุกคนทุกระดับ โดยกำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามความจำเป็นและเหมาะสม

ระยะเวลา ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตัวชี้วัด

๑. มีการจัดทำหลักสูตรและมีการดำเนินการพัฒนา

๒. พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดี

มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ

๑. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในส่วนราชการ เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน หน่วยงานการศึกษาดูงานนอกสถานที่ จัดสวัสดิการบ้านพัก จัดทุนการศึกษาให้ และเงินเพิ่มค่าครองชีพ ฯลฯ

๒. สำรวจการมีส่วนร่วมของพนักงานส่วนตำบล

๓. จัดทำระบบยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการที่ดีและมีเกณฑ์การลงโทษข้าราชการที่ไม่ประพฤติตามวินัย

ระยะเวลา ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตัวชี้วัด

๑. มีการจัดทำโครงการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของส่วนราชการ

๒. พนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๓. มีการจัดทำระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลที่ดีและมีเกณฑ์การลงโทษบุคลากรที่ไม่ประพฤติตามวินัย

๓.๔ การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐในระดับหน่วยงาน เป็นการสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เนื่องจากมีมาตรการเป็นจำนวนมาก นอกเหนือความรับผิดชอบ เพื่อให้การบริหารแผนการพัฒนาสู่ความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือความเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายของหน่วยงานอื่นทั้งในภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนาบุคลากร การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติอย่างประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยเกื้อหนุนหลายประการ กล่าวคือ

๑. ให้มีคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อจัดทำหน้าที่เป็นผู้วางยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงาน การให้คำแนะนำ ปรีกษา การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น

๒. ให้ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการพัฒนาระบบงานและการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อทำงานร่วมกับคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของหน่วยงานในภาพรวม

๓. มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการต่างๆ

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนั้นจำเป็นต้องอาศัยการลงทุนทั้งในแง่ของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงการให้บริการประชาชนและการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น ฉะนั้นการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ จะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

๓.๕ แผนงานโครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	โครงการ/แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพ พนักงานส่วนตำบลใน การปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและ จริยธรรม มีวินัย	๑.การพัฒนาขีดความ สามารถและพัฒนา สมรรถนะของ พนักงานส่วนตำบล	๑. จัดทำยุทธศาสตร์การ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับแผนการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๒. กำหนดและประเมินขีด ความสามารถและพัฒนา สมรรถนะของพนักงาน ส่วนตำบลตามหน้าที่ความ รับผิดชอบให้สอดคล้องกับ กลุ่มประเภทสายงานและ ระดับตำแหน่ง ๓. วางระบบและดำเนิน การพัฒนาพนักงานส่วน ตำบลให้มีสมรรถนะตาม ความจำเป็น ๔. การติดตามประเมินผล การพัฒนาขีดความ สามารถของพนักงานส่วน ตำบล	๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	๑. มีการจัดทำแผนการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของพนักงานส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาตามกลุ่ม ประเภทสายงาน ๓. มีการวางระบบและ การดำเนินการพนักงาน ส่วนตำบล ๔. มีการติดตามประเมิน ผลพนักงานส่วนตำบล เมื่อมีการได้รับการพัฒนา	๑.แผนการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล	สำนักงานปลัด	ทุกปี

๓.๕ แผนงานโครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	โครงการ/แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพ พนักงานส่วนตำบลใน การปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและ จริยธรรม มีวินัย	๒.พัฒนาความ ก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล รายบุคคลให้สอดคล้องกับ แผนการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล ๒. การติดตามประเมินผล การพัฒนาพนักงานส่วน ตำบลรายบุคคลเพื่อ ประโยชน์ในการพัฒนา	๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามมาตรฐานการปฏิบัติ ราชการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	แผนการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล	สำนักงานปลัด	ทุกปี
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมให้แก่ พนักงานส่วนตำบล	เพื่อพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและ จริยธรรม มีวินัย	๑.ส่งเสริมและพัฒนา พนักงานส่วนตำบลให้ มีความซื่อสัตย์สุจริตมี คุณธรรมและ จริยธรรม	๑. จัดทำยุทธศาสตร์/ โครงการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมพนักงาน ส่วนตำบล ๒. ดำเนินการส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่พนักงานส่วนตำบล โดยอาศัยแนวทางการ พัฒนาตามพระราช กฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ ดีและการบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ โปร่งใส ตรวจสอบได้	๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	๑. มีการจัดทำ ยุทธศาสตร์/โครงการ ส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมของพนักงาน ส่วนตำบล ๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ พนักงานส่วนตำบลได้รับ การส่งเสริมและพัฒนา ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม	โครงการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล	สำนักงานปลัด	ทุกปี

๓.๕ แผนงานโครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	โครงการ/แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมให้แก่ พนักงานส่วนตำบล	เพื่อพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและ จริยธรรม มีวินัย	๒.กำหนดหลักเกณฑ์ และ ครอบมาตรฐาน ทางคุณธรรมและ จริยธรรม	๑. จัดทำมาตรฐานหรือ ประมวลจริยธรรมทาง คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการ การเมือง, ข้าราชการ การเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น, ข้าราชการ/พนักงานส่วน ท้องถิ่น ๒. มีการติดตาม ประเมินผลการกระทำผิด ตามมาตรฐานหรือ ประมวลจริยธรรมทาง คุณธรรมและจริยธรรม	๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	๑. มีการจัดทำมาตรฐาน หรือประมวลจริยธรรมทาง คุณธรรมและจริยธรรม ข้าราชการของส่วนราชการ ๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ มีการติดตามประเมินผลการ กระทำผิดมาตรฐานหรือ ประมวลจริยธรรมและ คุณธรรม	๑.ประมวลจริยธรรมทาง คุณธรรมและจริยธรรม ของข้าราชการท้องถิ่น ๒.ประมวลจริยธรรมทาง คุณธรรมและจริยธรรม ของข้าราชการการเมือง ๓.ประมวลจริยธรรมทาง คุณธรรมและจริยธรรม ของข้าราชการการเมือง ฝ่ายสภาท้องถิ่น	สำนักงานปลัด	ทุกปี
		๓.เสริมสร้างจิตสำนึก การเป็นพนักงานส่วน ตำบลที่ดีมีคุณธรรม และจริยธรรม	๑. จัดให้มีระบบการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ระหว่างทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ๒. จัดหลักสูตรฝึกอบรม ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมที่สอดคล้องกับ ระดับและความต้องการ ของพนักงานส่วนตำบล อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง	๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	๑. มีการจัดระบบการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลระหว่าง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ๒. ร้อยละ ๖๐ มีการจัดทำ โครงการหรือส่งพนักงาน ส่วนตำบลเข้ารับการ ฝึกอบรมด้านคุณธรรมและ จริยธรรม	โครงการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมและจรรยา บรรณให้กับพนักงานส่วน ตำบล	สำนักงานปลัด	ทุกปี

๓.๕ แผนงานโครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	โครงการ/แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมให้แก่ พนักงานส่วนตำบล			<p>๓. จัดให้มีการเรียนรู้และเข้าใจหลักการสำคัญของเรื่องที่มีส่วนส่งเสริมสนับสนุนต่อการประพฤติปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบลในการเป็นข้าราชการที่ดี ดังนี้</p> <p>๓.๑ หลักการบริหารงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๓.๒ หลักธรรมาภิบาลภาครัฐ</p> <p>๓.๓ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ</p> <p>๔. ส่งเสริมเชิดชูและถ่ายทอดประสบการณ์ของพนักงานส่วนตำบลที่เป็นแบบอย่างที่ดี</p>	๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	๓. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมเรียนรู้ตามหลักธรรมาภิบาลของรัฐ หลักการบริหารงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ			

๓.๕ แผนงานโครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	โครงการ/แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเพิ่มประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจและ ขวัญกำลังใจ	เพื่อให้พนักงานส่วน ตำบลมีการพัฒนา ศักยภาพและสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามมาตรฐาน การปฏิบัติราชการ ซึ่ง เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานโดยมี การกำหนดประโยชน์ ตอบแทนอื่นเป็นการ สร้างแรงจูงใจและขวัญ กำลังใจ	๑.การเพิ่มประสิทธิภาพ พนักงานส่วนตำบล	๑.เร่งรัด/ส่งเสริมให้มีการ พัฒนาสมรรถนะพนักงาน ส่วนตำบลโดยจัดให้มีการ ฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากรให้ครอบคลุมทุก ตำแหน่ง ๒.พนักงานส่วนตำบลมี การพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานให้เป็นไป ตามมาตรฐานการปฏิบัติ ราชการตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๑.พนักงานส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาประสิทธิ ภาพ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๒.พนักงานส่วนตำบล สามารถปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามมาตรฐานการ ปฏิบัติราชการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐ ของแต่ละ ด้าน	๑.แผนการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล ๒.การตรวจรับรองมาตร ฐานการปฏิบัติราชการ ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	สำนักงานปลัด สำนักงาน ท้องถิ่นจังหวัด	ทุกปี
		๒.การสร้างแรงจูงและ ขวัญกำลังใจ	๑.ส่วนราชการมีการกำหนด ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒.พนักงานส่วนตำบล สามารถปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามมาตรฐานการ ปฏิบัติราชการหรือผ่าน เกณฑ์การประเมิน	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๑. ส่วนราชการมีการ กำหนดประโยชน์ตอบ แทนอื่นในข้อบัญญัติ/เทศ บัญญัติ ๒.ผ่านเกณฑ์การประเมิน มาตรฐานการปฏิบัติราชการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	๑.ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒.การตรวจรับรองมาตร ฐานการปฏิบัติราชการ ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	สำนักงานปลัด	ทุกปี

๓.๕ แผนงานโครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	โครงการ/แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการพัฒนา คุณภาพชีวิตพนักงาน ส่วนตำบลที่พร้อมอุทิศ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน	พนักงานส่วนตำบล ตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ แนวทางการ ปรับปรุง พัฒนา คุณภาพชีวิตของตน สร้างจิตสำนึกในการ สร้างสภาพแวดล้อม การทำงานให้ดีขึ้น สามารถปฏิบัติตนได้ อย่างเหมาะสมต่อ เพื่อนร่วมงาน องค์กร และบุคคลภายนอก	๑.พัฒนาเสริมสร้าง ความรู้เรื่องการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่เหมาะสม และจำเป็นกับพนักงาน ส่วนตำบล	๑.จัดทำหลักสูตรและ ดำเนินการพัฒนาความรู้ เรื่องการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ ดี เช่น (๑) การคิดเชิงบวก (๒)การบริหารเวลา (๓) การพัฒนาจิต (๔)การ ทำงานเป็นทีม ๒.บุคลากรสามารถได้รับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตทุก คนทุกระดับ โดย กำหนดให้มีการพัฒนา คุณภาพชีวิตตามความ จำเป็นและเหมาะสม	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๑.มีการจัดทำหลักสูตรและ มีการดำเนินการพัฒนา ๒.พนักงานส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	แผนการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล	สำนักงานปลัด	ทุกปี
		๒.พัฒนาระบบเพื่อให้ พนักงานส่วนตำบลมี คุณภาพชีวิตที่ดี	๑. มีการส่งเสริม ความสัมพันธ์ที่ดีในส่วน ราชการ เช่น การแข่งขัน กีฬาภายในหน่วยงาน การศึกษาดูงานนอก สถานที่ จัดสวัสดิการ บ้านพัก จัดทุนการศึกษา ให้ราชการ และบุตร เงิน เพิ่มค่าครองชีพ ฯลฯ	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๑.มีการจัดทำโครงการ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ของส่วนราชการ ๒.พนักงานส่วนตำบลมี ส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	๑.แผนการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล ๑.ทุนการศึกษาเพื่อศึกษา ต่อในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ๓.การแข่งขันกีฬาท้องถิ่น	สำนักงานปลัด	ทุกปี

๓.๕ แผนงานโครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	โครงการ/แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการพัฒนา คุณภาพชีวิตพนักงาน ส่วนตำบลที่พร้อมอุทิศ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน			๒.สำรวจการมีส่วนร่วมของ พนักงานส่วนตำบล ๒.จัดทำระบบยกย่องเชิดชู เกียรติพนักงานส่วนตำบล ที่ดีและมีเกณฑ์การลงโทษ พนักงานส่วนตำบลที่ไม่ ประพฤติตามวินัย	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๓.มีการจัดทำระบบยก ย่องเชิดชูเกียรติพนักงาน ส่วนตำบลที่ดีและเกณฑ์ การลงโทษบุคลากรที่ไม่ ประพฤติตามวินัย			

๔. หลักสูตรการพัฒนา

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลคบบาง โดยให้มีขอบเขต เนื้อหา ครอบคลุมในมิติต่างๆ ดังนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง ระดับตำแหน่งในกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒) พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ๑ ครั้ง หรือตามที่พนักงานส่วนตำบลต้องการและต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.อบต. กำหนด ดังนี้

(๑) **หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ** ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) **หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ** เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชาการฝึกอบรม

(๓) **หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง** ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

(๔) **หลักสูตรด้านการบริหาร** ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น เรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจและการประสานงาน เป็นต้น

(๕) **หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม** ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น.

๕. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคบบาง ได้มีการให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกตำแหน่ง และทุกระดับ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วยส่วนราชการและตำแหน่งต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคบบาง ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับต้น)

สำนักงานปลัด อบต. ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล

๑. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับต้น)

๒. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

๔. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

กองคลัง ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (ระดับต้น)

๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ

๓. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติงาน

๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญการ

กองช่าง ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล

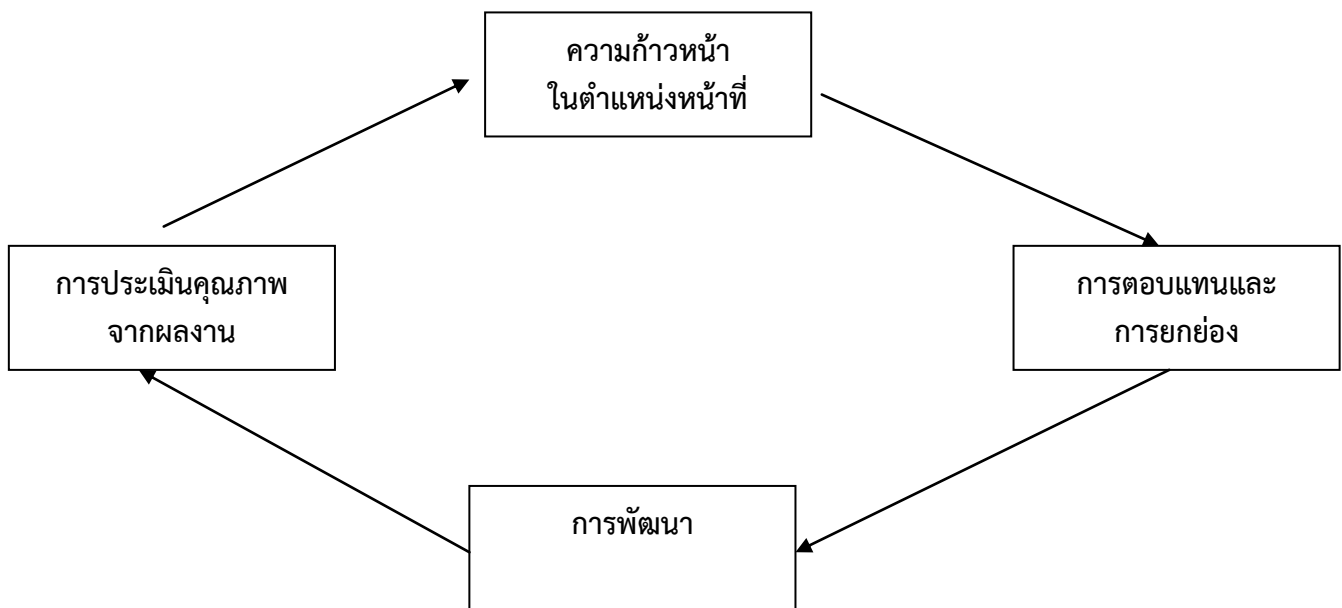
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (ระดับต้น)
๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการศึกษาฯ (ระดับต้น) (ว่าง)

ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคบบาง มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพ ให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้พนักงานส่วนตำบล มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในองค์กรจะต้องเริ่มจากเข้ามาเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐจนถึงสิ้นสุดวาระในการดำรงตำแหน่ง ซึ่งพนักงานส่วนตำบลจะต้องได้รับการประกันสุขภาพ อาจแยกได้เป็น ๔ องค์ประกอบตามวงจร ดังนี้



๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นระยะ ตั้งแต่ได้รับการบรรจุใหม่ตลอดช่วงอายุของการรับราชการ ซึ่งการพัฒนาอาจทำได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาคูงาน เป็นต้น องค์กรบริหารส่วนตำบลต้องสนับสนุนให้มีการพัฒนาและลงทุนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

๒. ประเมินคุณภาพ จากผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับการประเมินอย่างยุติธรรม ในรูปแบบคณะกรรมการ

๓. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน จะต้องเป็นไปตามการประเมินผลคุณภาพงาน ถ้าหากคุณภาพออกมาดี ควรได้รับผลตอบแทนในทางที่ดีขึ้น หากไม่เป็นที่พอใจให้ปรับเปลี่ยนงานที่หนักกว่าหรือกลับไปพัฒนาใหม่

๔. การตอบแทนและการยกย่อง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างกับผลงานหรือคุณภาพที่ทำคุณประโยชน์ให้กับองค์กรและสังคม เป็นการปรับเงินเดือนเลื่อนตำแหน่ง ยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคบบางรวมถึงเป็นที่ยอมรับจากประชาชนทั่วไป

๖. วิธีการพัฒนา

การเลือกวิธีการพัฒนาสามารถเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีควบคู่กันไปแล้วแต่ความเหมาะสม เช่น การงบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา กำลังคนที่รับผิดชอบการฝึกอบรมและกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม

๕.๑ ขั้นตอนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล แบ่งได้ดังนี้

๕.๑.๑ การเตรียมการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(๑) การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(๒) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๕.๑.๒ การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(๑) การเลือกวิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนาและเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

(๒) วิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยงานอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๕.๑.๓ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลکمบาง ได้เลือกแนวทางการพัฒนาหลายวิธีด้วยกัน โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน

(๖) การมอบหมายงาน โดยการมอบหมายโครงการสำคัญๆ หรือโครงการที่ยังไม่เคยปฏิบัติมาก่อน

(๗) การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นในกลุ่มพนักงานส่วนตำบล เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และค้นหาวิธีการในการปฏิบัติงานและค้นหาวิธีการในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

(๘) การรักษาการในตำแหน่ง ส่วนใหญ่จะใช้กับเจ้าหน้าที่ในระดับบริหาร โดยใช้ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปไม่อยู่ปฏิบัติงานระยะหนึ่ง

(๙) การเข้าร่วมปฏิบัติงานในคณะทำงานหรือคณะกรรมการต่างๆ เพื่อเป็นการเรียนรู้งานด้านนั้น ๆ

(๑๐) การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากหนังสือ แหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น จาก Website การเข้าร่วมประชุมสัมมนาการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงาน

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลคบบาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๑	โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยว อบต. และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	-พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้างที่บรรจุ แต่งตั้งใหม่	ปฐมนิเทศ	-	ช่วงเวลาที่บรรจุ แต่งตั้ง	-พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างมีความรู้ ความเข้าใจและวิธี ปฏิบัติงานเบื้องต้น	-สำนักงาน ปลัด อบต.
๒	โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์การจัดการบ้านเมืองที่ดี	-เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในบทบาทตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ	-พนักงานส่วนตำบล ทุกคน	ฝึกอบรม	งบประมาณของ อบต.ตามที่ โครงการกำหนด	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างมีความรู้และ วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	-สำนักงาน ปลัด อบต. -หน่วยงาน ภายนอก
๓	โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	-เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	-พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างทุกคน	ฝึกอบรม	งบประมาณของ อบต.ตามที่ โครงการกำหนด	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างมีคุณธรรม และจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานเพื่อบริการ ประชาชนและดำเนินชีวิต อย่างปกติสุข	-สำนักงาน ปลัด อบต. -หน่วยงาน ภายนอก
๔	โครงการฝึกอบรมนักบริหารงานท้องถิ่นตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	-เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักบริหารงาน ท้องถิ่น	ฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-พนักงานส่วนตำบล สายงานนักบริหารมี ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนา บุคลากร

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง อำเภอมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๕	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานการคลัง ตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	-เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักบริหารงาน การคลัง	ฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักบริหารงาน การคลัง มีความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนา บุคลากร
๖	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง ตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	-เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักบริหาร งานช่าง	ฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักบริหาร งานช่าง มีความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนา บุคลากร
๗	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	-เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักบริหาร งานทั่วไป	ฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักบริหาร งานทั่วไป มีความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนา บุคลากร
๘	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	-เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักทรัพยากร บุคคล	ฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักทรัพยากร บุคคล มีความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนา บุคลากร

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลคบบาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๙	โครงการฝึกอบรมนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	-เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนความรู้ ทักษะประสพการณ์ ในการปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนาบุคลากร
๑๐	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ ตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	-เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ	ฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ มีความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนาบุคลากร
๑๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน ตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	-เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน	ฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน มีความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนาบุคลากร
๑๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี ตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	-เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี	ฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี มีความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนาบุคลากร

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลคบบาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
๑๓	โครงการฝึกอบรมเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	-เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ความรู้ ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนาบุคลากร
๑๔	โครงการฝึกอบรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	-เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ / นายช่างโยธา	ฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/นายช่างโยธา ความรู้ ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	-สถาบันพัฒนาบุคลากร -หน่วยงานภายนอก
๑๕	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักวิชาการพัสดุ ตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	-เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ	ฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนาบุคลากร
๑๖	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนายช่างโยธาตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	-เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นายช่างโยธา	ฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นายช่างโยธา มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนาบุคลากร

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลคบบาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๑๗	โครงการฝึกอบรมนักบริหารงาน การศึกษา ตามแผนการดำเนินการ ฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	-เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักบริหารงาน การศึกษา	ฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักบริหารงาน การศึกษา มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนา บุคลากร
๑๘	โครงการสัมมนาผู้บริหาร/ประชุมเชิง ปฏิบัติการ	-เพื่อพัฒนาความรู้ และ วิสัยทัศน์ในการทำงานของ ผู้บริหาร	-ผู้บริหาร	ประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือ การสัมมนา	งบประมาณของ อบต.ตามที่ โครงการกำหนด	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-ผู้บริหารมีความรู้ และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น	-ทุกส่วนราชการ -หน่วยงาน ภายนอก
๑๙	โครงการประชุมประจำเดือนพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	-ซักซ้อมการปฏิบัติงานใน รอบเดือนที่ผ่านมา เพื่อใช้ เป็นแนวทางในการปฏิบัติ หน้าที่ที่ถูกต้อง	-พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างทุกคน	ประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือ การสัมมนา	-	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างสามารถนำ ความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-สำนักงานปลัด อบต.
๒๐	โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management /KM)	-เพื่อพัฒนาและเพิ่มความรู้ใน แต่ละส่วนราชการ	-พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง	ประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือ การสัมมนา	งบประมาณของ อบต.ตามที่ โครงการกำหนด	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างผู้เข้าร่วม โครงการได้นำความรู้ที่ ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการ ทำงานในองค์กรได้อย่างดี	-สำนักงานปลัด อบต.
๒๑	โครงการศึกษาดูงาน หรือการฝึกอบรม อื่นๆ เช่น การประชุมประชุมเชิง ปฏิบัติการ การอบรม การสัมมนาทาง วิชาการ การสัมมนาและอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้อง	-เพื่อนำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	-พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง	การศึกษาหรือ ดูงานหรือเข้ารับ ฝึกอบรมต่างๆ	งบประมาณของ อบต.ตามที่ โครงการกำหนด	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างผู้เข้าร่วม โครงการได้นำความรู้ที่ ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการ ทำงานในองค์กรได้อย่างดี	-สำนักงานปลัด อบต. -หน่วยงาน ภายนอก

๗. แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) หมายถึง กรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (weakness) และเสริมจุดแข็ง (Strength) ของบุคลากรในหน่วยงาน

แผนพัฒนารายบุคคล หรือเรียกสั้น ๆ ในคู่มือฉบับนี้ว่า IDP จึงเป็นแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต หรือตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่องค์กรกำหนดขึ้น

ดังนั้น IDP จึงไม่ใช่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือการปรับเงินเดือนและการให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ แต่เมื่อได้มีการดำเนินกิจกรรมตามกรอบ IDP อย่างเป็นระบบบนเกณฑ์ขั้นพื้นฐานของระดับความรู้ ความสามารถ หรือสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง มีการพูดคุยสื่อสารแบบสองทาง เป็นข้อผูกพันหรือข้อตกลงในการเรียนรู้ร่วมกัน IDP ก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงความต้องการของพนักงานรายบุคคลให้ตอบรับหรือตอบสนองต่อความต้องการในระดับหน่วยงานย่อย และส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

สรุป IDP จึงเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การพัฒนาผลงานที่มีประสิทธิภาพ (ทำให้เป็นคนเก่งและดี)

ประโยชน์ของแผนพัฒนารายบุคคล

ประโยชน์ของ IDP แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับรายบุคคล ระดับหน่วยงาน (สำนัก/ กอง/ สำนักงาน) หรือหัวหน้างาน และระดับองค์กร (องค์การบริหารส่วนตำบล) ดังนี้

๑) ระดับรายบุคคล

ปรับปรุง (To Improve) IDP ช่วยปรับปรุงความสามารถเดิมที่มีอยู่ และปรับปรุงผลงานที่บุคคลรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

พัฒนา (To Develop) IDP ช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมไปถึงการพัฒนาความสามารถเดิมที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น เพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีความสามารถที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น

เตรียมความพร้อม (To Prepare) ช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

๒) ระดับหน่วยงาน (สำนัก/ กอง) หรือหัวหน้างาน

การทดแทนงาน (Work Replacement) บุคลากรเกิดทักษะในการทำงานหลายด้าน (Multi Skills) ทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีที่เจ้าของงานเดิมไม่อยู่หรือโอนย้ายไปที่อื่น

ผลงานของหน่วยงาน (Department Performance) การที่บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ทำให้ผลงานของหน่วยงานระดับสำนัก/ กอง ก็ดีขึ้นตามไปด้วย

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หัวหน้างานที่มีลูกน้องทำงานดี มีความสามารถ ทำให้มีการวางแผนบริหารจัดการการทำงานได้ดี (ไม่ต้องเสียเวลามากในการจัดการงาน) ซึ่งถือเป็นการรักษาสมดุลในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย หมายความว่าหากหัวหน้างานสามารถจัดการงานที่ทำได้เป็นอย่างดี จะทำให้มีเวลามากพอที่จะไปจัดการกับชีวิตส่วนตัวได้

๓) ระดับองค์กร (องค์การบริหารส่วนตำบล)

ผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (Corporate Performance) การจัดทำ IDP ทำให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องทำให้สัมฤทธิ์ผลของหน่วยงานเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของกรมโดยรวมด้วยเช่นกัน

การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล (Corporate Branding) บุคลากรที่มีความสามารถมีส่วนช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกรมทางหลวงในด้านการพัฒนาบุคลากรภายในต่อบุคคลภายนอก นอกจากนี้ยังมีส่วนช่วยให้บุคลากรภายในมีทัศนคติที่ดีต่อกรม มีความรักและผูกพันกับกรมด้วย

ความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทำให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล (Individual Development Plan)

(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ชื่อ - สกุล ส.ต.ท.ประโยชน์ สนิทกุล ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น

เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	สมรรถนะ	ชื่อหลักสูตร	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา	เป้าหมาย (ครั้ง/ปี)	วิธีการพัฒนา	จัดโดย
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
<p>สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งลักษณะงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายของแผนงาน ที่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้กำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้คำปรึกษา และเสนอความเห็นต่อนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานภายในหน้าที่และความรับผิดชอบปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมด รับผิดชอบงานประจำทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณา ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะ และดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดตั้ง ยุบหรือเปลี่ยนแปลงเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ การทะเบียนและบัตร การศึกษา การเลือกตั้ง งานเลขานุการ สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑. สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ</p> <p>๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม</p> <p>๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน</p> <p>๑.๔ การบริการเป็นเลิศ</p> <p>๑.๕ การทำงานเป็นทีม</p> <p>๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ</p> <p>๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ</p> <p>๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน</p> <p>๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์</p> <p>๓. สมรรถนะประจำสายงาน</p> <p>๓.๑ การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๓.๒ การแก้ไขปัญหาอย่างมีอาชีพ</p> <p>๓.๓ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น</p>	<p>๑.หลักสูตรเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (นักบริหารงานท้องถิ่น)</p> <p>๒.หลักสูตรการฝึกอบรมตามสายงานในตำแหน่ง</p> <p>๓.คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น</p> <p>๔.การประชุม,การฝึกอบรม,การสัมมนา, การประชุมเชิงปฏิบัติการในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายตามความจำเป็น</p> <p>๕.โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management /KM)</p> <p>๖.ฝึกอบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน</p>	-	๔๐,๐๐๐	-	๔ สัปดาห์	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	หน่วยงานอื่น
	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	อบต./หน่วยงานอื่น		
	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	อบต./หน่วยงานอื่น		
	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑-๓ วัน	ตามความเหมาะสม	การประชุม,การฝึกอบรม, การสัมมนา,การประชุมเชิงปฏิบัติการและอื่นๆ	อบต./หน่วยงานอื่น		
	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑-๓ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	อบต.		
	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน	อบต.		

หมายเหตุ บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามสายงานในตำแหน่งอย่างหนึ่งปีละ ๑ ครั้ง/หลักสูตร หรือตามความเหมาะสมและจำเป็น โดยให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายของหน่วยงานเป็นหลัก

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล (Individual Development Plan)

(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ชื่อ - สกุล นายประจักษ์ โชตินิคม ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น

เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ สังกัด สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	สมรรถนะ	ชื่อหลักสูตร	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา	เป้าหมาย (ครั้ง/ปี)	วิธีการพัฒนา	จัดโดย
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานงานบริหารทั่วไป ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามแต่จะได้รับคำสั่งโดยไม่จำกัดขอบเขตหน้าที่ เช่น ติดต่อนัดหมาย จัดงานรับรองต่าง ๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม ทำรายงานการประชุมและรายงานอื่น ๆ ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมหรือผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ หรือมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงานหลายด้านด้วยกัน เช่น งานธุรการ งานสารบรรณ งานบุคคล งานนิติ การ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน งานนโยบายและแผน งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจัดระบบงาน งานการเงินการบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ	๑. สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๑.๔ การบริการเป็นเลิศ ๑.๕ การทำงานเป็นทีม ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ ๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ ๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน ๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์ ๓. สมรรถนะประจำสายงาน ๓.๑ การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก ๓.๒ การวางแผนและการจัดการ ๓.๓ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ๓.๔ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ๓.๕ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น	๑. หลักสูตรเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (นักบริหารงานทั่วไป) ๒. หลักสูตรการฝึกอบรมตามสายงานในตำแหน่ง ๓. คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ๔. การประชุม, การฝึกอบรม, การสัมมนา, การประชุมเชิงปฏิบัติการในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายตามความจำเป็น ๕. โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management /KM) ๖. ฝึกอบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน ๗. กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานทั่วไป ๘. นวัตกรรมพัฒนาท้องถิ่น	-	๔๐,๐๐๐	-	๔ สัปดาห์	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	หน่วยงานอื่น
	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	อบต./หน่วยงานอื่น		
	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	อบต./หน่วยงานอื่น		
	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑-๓ วัน	ตามความเหมาะสม	การประชุม, การฝึกอบรม, การสัมมนา, การประชุมเชิงปฏิบัติการและอื่นๆ	อบต./หน่วยงานอื่น		
	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑-๓ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	อบต.		
	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน	อบต.		
	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	หน่วยงานอื่น		
	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	หน่วยงานอื่น		

หมายเหตุ บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามสายงานในตำแหน่งอย่างหนึ่งปีละ ๑ ครั้ง/หลักสูตร หรือตามความเหมาะสมและจำเป็น โดยให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายของหน่วยงานเป็นหลัก

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล (Individual Development Plan)

(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ชื่อ - สกุล นางกรรณิณณ์ พวงแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น
เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	สมรรถนะ	ชื่อหลักสูตร	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา	เป้าหมาย (ครั้ง/ปี)	วิธีการพัฒนา	จัดโดย
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางด้านบริหารงานการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม มอบหมายงาน ตรวจสอบ ประเมินผลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารงานการคลังหลายด้าน เช่น งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานการจัดการ เงินกู้ งานจัดระดับงาน งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำการทำความเข้าใจและสรุปรายงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานการคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าขององค์การบริหารส่วนตำบล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๑. สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๑.๔ การบริการเป็นเลิศ ๑.๕ การทำงานเป็นทีม ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ ๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ ๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน ๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์ ๓. สมรรถนะประจำสายงาน ๓.๑ การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก ๓.๒ การวางแผนและการจัดการ ๓.๓ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ๓.๔ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ๓.๕ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น	๑.หลักสูตรเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (นักบริหารงานการคลัง) ๒.หลักสูตรการฝึกอบรมตามสายงานในตำแหน่ง ๓.คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ๔.การประชุม,การฝึกอบรม,การสัมมนา ,การประชุมเชิงปฏิบัติการในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายตามความจำเป็น ๕.โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management /KM) ๖.ฝึกอบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน	-	๔๐,๐๐๐	-	๔ สัปดาห์	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	หน่วยงานอื่น
			๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	อบต./หน่วยงานอื่น
			๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	อบต./หน่วยงานอื่น
			๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑-๓ วัน	ตามความเหมาะสม	การประชุม,การฝึกอบรม,การสัมมนา,การประชุมเชิงปฏิบัติการและอื่นๆ	อบต./หน่วยงานอื่น
			๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑-๓ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	อบต.
			๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน	อบต.

หมายเหตุ บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามสายงานในตำแหน่งอย่างหนึ่งปีละ ๑ ครั้ง/หลักสูตร หรือตามความเหมาะสมและจำเป็น โดยให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายของหน่วยงานเป็นหลัก

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล (Individual Development Plan)

(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ชื่อ - สกุล สมชาย รัตนะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น
เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ สังกัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	สมรรถนะ	ชื่อหลักสูตร	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา	เป้าหมาย (ครั้ง/ปี)	วิธีการพัฒนา	จัดโดย
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางด้านบริหารงานช่าง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวางโครงการ การรวบรวมและสำรวจวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผน วางผังหลัก ออกแบบสถาปัตยกรรม ครุภัณฑ์ และออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรมต่าง ๆ การควบคุมงานก่อสร้างและซ่อมแซม บำรุง รักษา และติดตามผลวิจัยงานทางสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม ควบคุมการเขียนแบบ ระบุรายการก่อสร้าง การประมาณราคาตรวจรับงานงวดเพื่อเบิกจ่ายเงิน ให้บริการตรวจสอบแบบรูปและรายการ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาในงานออกแบบและก่อสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล และบริการงานทั่วไปของหน่วยงาน ซึ่งตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญในวิชาช่างโยธา วิชาการทางวิศวกรรมและสถาปัตยกรรมงานช่างรังวัด งานช่างสำรวจ ออกแบบคำนวณวิศวกรรมต่าง ๆ งานด้านสวนสาธารณะ งานด้านไฟฟ้าและแสงสว่าง สาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๑. สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	๑.หลักสูตรเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (นักบริหารงานท้องถิ่น)	-	-	๔๐,๐๐๐	๔ สัปดาห์	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	หน่วยงานอื่น
	๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒.หลักสูตรการฝึกอบรมตามสายงานในตำแหน่ง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	อบต./หน่วยงานอื่น
	๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๓.คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	อบต./หน่วยงานอื่น
	๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔.การประชุม,การฝึกอบรม,การสัมมนา,การประชุมเชิงปฏิบัติการในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายตามความจำเป็น	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑-๓ วัน	ตามความเหมาะสม	การประชุม,การฝึกอบรม,การสัมมนา,การประชุมเชิงปฏิบัติการและอื่นๆ	อบต./หน่วยงานอื่น
	๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	๕.โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management /KM)	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑-๓ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	อบต.
	๑.๕ การทำงานเป็นทีม	๖.ฝึกอบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน	อบต.
๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ	๒.๑ การเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง								
	๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ								
	๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน								
	๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์								
	๓. สมรรถนะประจำสายงาน								
	๓.๑ การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก								
	๓.๒ การวางแผนและการจัดการ								
	๓.๓ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน								
	๓.๔ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น								
	๓.๕ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น								

หมายเหตุ บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามสายงานในตำแหน่งอย่างหนึ่งปีละ ๑ ครั้ง/หลักสูตร หรือตามความเหมาะสมและจำเป็น โดยให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายของหน่วยงานเป็นหลัก

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล (Individual Development Plan)

(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ชื่อ - สกุลว่าง..... ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น

เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	สมรรถนะ	ชื่อหลักสูตร	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา	เป้าหมาย (ครั้ง/ปี)	วิธีการพัฒนา	จัดโดย
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
กำหนดจุดมุ่งหมายการทำงาน ติดต่อบริษัทงาน การพิจารณาวางแผนอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่และงบประมาณด้านการศึกษา การวางแผนงาน มอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุมงาน ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตาม ประเมินผล และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของฝ่ายการศึกษาท้องถิ่น งานสังคมสงเคราะห์ งานสันติภาพ การพลศึกษา ลูกเสือ และยุวศาสตร์ งานวางแผนการศึกษา รวบรวมสถิติ ข้อมูลทางการศึกษา งานนิเทศการศึกษา งานตรวจโรงเรียน งานประเมินผล งานเผยแพร่การศึกษา งานปรับปรุงโรงเรียน งานขยายการศึกษาภาคบังคับ งานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักสูตร งานบริหารงานบุคคล การจัดทำงบประมาณและดำเนินการตามงบประมาณ งานสงเคราะห์ผู้มีปัญหาทางสังคม งานกีฬาประชาชน งานเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น รวมถึงการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามกฎหมาย ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา การประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ และปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	๑. สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๑.๔ การบริการเป็นเลิศ ๑.๕ การทำงานเป็นทีม ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ ๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ ๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน ๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์ ๓. สมรรถนะประจำสายงาน ๓.๑ การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก ๓.๒ การวางแผนและการจัดการ ๓.๓ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ๓.๔ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ๓.๕ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น	๑.โครงการปรุมนิเทศพนักงานใหม่ ๒.หลักสูตรเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (นักบริหารงานการศึกษา) ๓.หลักสูตรการฝึกอบรมตามสายงานในตำแหน่ง ๔.คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ๕.การประชุม,การฝึกอบรม,การสัมมนา ,การประชุมเชิงปฏิบัติการในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายตามความจำเป็น ๖.โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management /KM) ๗.ฝึกอบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน	-	-	-	๑-๕ วัน ๔ สัปดาห์	๑ ครั้ง ๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา การฝึกอบรม	อบต./หน่วยงานอื่น หน่วยงานอื่น
			๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	อบต./หน่วยงานอื่น
			๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	อบต./หน่วยงานอื่น
			๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑-๓ วัน	ตามความเหมาะสม	การประชุม,การฝึกอบรม, การสัมมนา,การประชุมเชิงปฏิบัติการและอื่นๆ	อบต./หน่วยงานอื่น
			๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑-๓ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	อบต.
			๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา และศึกษาดูงาน	อบต.

หมายเหตุ บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามสายงานในตำแหน่งอย่างหนึ่งปีละ ๑ ครั้ง/หลักสูตร หรือตามความเหมาะสมและจำเป็น โดยให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายของหน่วยงานเป็นหลัก

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล (Individual Development Plan)

(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ชื่อ - สกุล นางรวีวรรณ อภัย ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ
เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ สังกัด สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	สมรรถนะ	ชื่อหลักสูตร	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา	เป้าหมาย (ครั้ง/ปี)	วิธีการพัฒนา	จัดโดย
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
ในสายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผนทำหน้าที่ช่วยศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผนประมวลแผน เพื่อเสนอแนะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบาย แผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบาย แผนงานอบต. แผนอำเภอ แผนงานจังหวัด และโครงการระดับชาติ ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๑. สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	๑.หลักสูตรเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน) ๒.หลักสูตรการฝึกอบรมตามสายงานในตำแหน่ง ๓.คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ๔.การประชุม,การฝึกอบรม,การสัมมนา, การประชุมเชิงปฏิบัติการในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายตามความจำเป็น ๕.โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management /KM) ๖.ฝึกอบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน	-	-	๓๕,๐๐๐	๔ สัปดาห์	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	หน่วยงานอื่น
	๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์		๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	อบต./หน่วยงานอื่น
	๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม		๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	อบต./หน่วยงานอื่น
	๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน		๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑-๓ วัน	ตามความเหมาะสม	การประชุม,การฝึกอบรม, การสัมมนา,การประชุมเชิงปฏิบัติการและอื่นๆ	อบต./หน่วยงานอื่น
	๑.๔ การบริการเป็นเลิศ		๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑-๓ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	อบต.
	๑.๕ การทำงานเป็นทีม		๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา และศึกษาดูงาน	อบต.
๒. สมรรถนะประจำสายงาน									
๒.๑ การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก									
๒.๒ การคิดวิเคราะห์									
๒.๓ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ									
๒.๔ ความละเอียดรอบคอบและถูกต้องของงาน									

หมายเหตุ บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามสายงานในตำแหน่งอย่างหนึ่งปีละ ๑ ครั้ง/หลักสูตร หรือตามความเหมาะสมและจำเป็น โดยให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายของหน่วยงานเป็นหลัก

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล (Individual Development Plan)

(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ชื่อ - สกุล นางสาวอุไรวรรณ มัยจิ้น ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ
เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ สังกัด สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	สมรรถนะ	ชื่อหลักสูตร	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา	เป้าหมาย (ครั้ง/ปี)	วิธีการพัฒนา	จัดโดย
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนงานบุคคล การสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ จัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๑. สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	๑.หลักสูตรเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (นักทรัพยากรบุคคล)	-	-	๓๕,๐๐๐	๔ สัปดาห์	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	หน่วยงานอื่น
	๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒.หลักสูตรการฝึกอบรมตามสายงานในตำแหน่ง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	อบต./หน่วยงานอื่น
	๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๓.คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	อบต./หน่วยงานอื่น
	๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔.การประชุม,การฝึกอบรม,การสัมมนา,การประชุมเชิงปฏิบัติการในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายตามความจำเป็น	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑-๓ วัน	ตามความเหมาะสม	การประชุม,การฝึกอบรม,การสัมมนา,การประชุมเชิงปฏิบัติการและอื่นๆ	อบต./หน่วยงานอื่น
	๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	๕.โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management /KM)	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑-๓ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	อบต.
	๑.๕ การทำงานเป็นทีม	๖.ฝึกอบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน	อบต.
๒. สมรรถนะประจำสายงาน									
๒.๑ การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก									
๒.๒ การคิดวิเคราะห์									
๒.๓ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ									
๒.๔ ความละเอียดรอบคอบและถูกต้องของงาน									

หมายเหตุ บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามสายงานในตำแหน่งอย่างหนึ่งปีละ ๑ ครั้ง/หลักสูตร หรือตามความเหมาะสมและจำเป็น โดยให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายของหน่วยงานเป็นหลัก

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล (Individual Development Plan)

(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ชื่อ - สกุล นางสาววีรณัฐ หอมทรัพย์ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับ ชำนาญการ
เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ สังกัด สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	สมรรถนะ	ชื่อหลักสูตร	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา	เป้าหมาย (ครั้ง/ปี)	วิธีการพัฒนา	จัดโดย
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา และสหนาการ การอนามัย และสุขภาพ การปกครองท้องถิ่นและความเจริญด้านอื่น ๆ โดยเป็นผู้ประสานงานระหว่างส่วนราชการและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๑. สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	๑.หลักสูตรเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (นักพัฒนาชุมชน)	-	-	๓๕,๐๐๐	๔ สัปดาห์	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	หน่วยงานอื่น
	๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒.หลักสูตรการฝึกอบรมตามสายงานในตำแหน่ง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	อบต./หน่วยงานอื่น
	๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๓.คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	อบต./หน่วยงานอื่น
	๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔.การประชุม,การฝึกอบรม,การสัมมนา ,การประชุมเชิงปฏิบัติการในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายตามความจำเป็น	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑-๓ วัน	ตามความเหมาะสม	การประชุม,การฝึกอบรม, การสัมมนา,การประชุมเชิงปฏิบัติการและอื่นๆ	อบต./หน่วยงานอื่น
	๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	๕.โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management /KM)	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑-๓ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	อบต.
	๑.๕ การทำงานเป็นทีม	๖.ฝึกอบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา และศึกษาดูงาน	อบต.
๒. สมรรถนะประจำสายงาน									
๒.๑ การวิเคราะห์									
๒.๒ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ									
๒.๓ การให้ความรู้และสร้างสัมพันธ์									
๒.๔ ความละเอียดรอบคอบและถูกต้องของงาน									
๒.๕ ศิลปะการโน้มน้าวใจ									

หมายเหตุ บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามสายงานในตำแหน่งอย่างหนึ่งปีละ ๑ ครั้ง/หลักสูตร หรือตามความเหมาะสมและจำเป็น โดยให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายของหน่วยงานเป็นหลัก

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล (Individual Development Plan)

(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ชื่อ - สกุล นางสาวศิริพร ศรีสารากร ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ชำนาญการ

เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	สมรรถนะ	ชื่อหลักสูตร	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา	เป้าหมาย (ครั้ง/ปี)	วิธีการพัฒนา	จัดโดย
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่ต้องใช้ความรู้พื้นฐานระดับปริญญา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ การวิเคราะห์งบประมาณ การวิเคราะห์ฐานะทางการเงินและบัญชี ตรวจสอบความถูกต้องของผู้ลงบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคารและบัญชีแยกประเภท และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๑. สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	๑.หลักสูตรเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (นักวิชาการเงินและบัญชี)	-	-	๓๕,๐๐๐	๔ สัปดาห์	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	หน่วยงานอื่น
	๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒.หลักสูตรการฝึกอบรมตามสายงานในตำแหน่ง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	อบต./หน่วยงานอื่น
	๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๓.คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	อบต./หน่วยงานอื่น
	๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔.การประชุม,การฝึกอบรม,การสัมมนา ,การประชุมเชิงปฏิบัติการในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายตามความจำเป็น	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑-๓ วัน	ตามความเหมาะสม	การประชุม,การฝึกอบรม, การสัมมนา,การประชุมเชิงปฏิบัติการและอื่นๆ	อบต./หน่วยงานอื่น
	๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	๕.โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management /KM)	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑-๓ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	อบต.
	๑.๕ การทำงานเป็นทีม	๖.ฝึกอบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา และศึกษาดูงาน	อบต.
	๒. สมรรถนะประจำสายงาน								
	๒.๑ การวิเคราะห์								
	๒.๒ การบริหารความเสี่ยง								
	๒.๓ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์								
	๒.๔ การส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ								
	๒.๕ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน								

หมายเหตุ บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามสายงานในตำแหน่งอย่างหนึ่งปีละ ๑ ครั้ง/หลักสูตร หรือตามความเหมาะสมและจำเป็น โดยให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายของหน่วยงานเป็นหลัก

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล (Individual Development Plan)

(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ชื่อ - สกุล นางบุญทริกา คชสินธุ์ ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ระดับ ปฏิบัติการ
เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	สมรรถนะ	ชื่อหลักสูตร	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา	เป้าหมาย (ครั้ง/ปี)	วิธีการพัฒนา	จัดโดย
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางพัสดุทั่วไปของส่วนราชการที่ค่อนข้างยาก ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซม และบำรุงรักษา การทำบัญชีทะเบียนพัสดุ การเก็บรักษาใบสำคัญ หลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ การแจ้งจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด การทำสัญญา การต่ออายุสัญญาและการเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อหรือสัญญาจ้างและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๑. สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	๑.หลักสูตรเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (เจ้าพนักงานพัสดุ)	-	-	๓๕,๐๐๐	๔ สัปดาห์	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	หน่วยงานอื่น
	๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒.หลักสูตรการฝึกอบรมตามสายงานในตำแหน่ง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	อบต./หน่วยงานอื่น
	๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๓.คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	อบต./หน่วยงานอื่น
	๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔.การประชุม,การฝึกอบรม,การสัมมนา ,การประชุมเชิงปฏิบัติการในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายตามความจำเป็น	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑-๓ วัน	ตามความเหมาะสม	การประชุม,การฝึกอบรม, การสัมมนา,การประชุมเชิงปฏิบัติการและอื่นๆ	อบต./หน่วยงานอื่น
	๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	๕.โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management /KM)	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑-๓ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	อบต.
	๑.๕ การทำงานเป็นทีม	๖.ฝึกอบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา และศึกษาดูงาน	อบต.
	๒. สมรรถนะประจำสายงาน	๗.หลักสูตรภาวะผู้นำในองค์กร	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๓ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	อบต./หน่วยงานอื่น
	๒.๑ การคิดวิเคราะห์	๘.โครงการอบรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กร							

หมายเหตุ บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามสายงานในตำแหน่งอย่างหนึ่งปีละ ๑ ครั้ง/หลักสูตร หรือตามความเหมาะสมและจำเป็น โดยให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายของหน่วยงานเป็นหลัก

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล (Individual Development Plan)

(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ชื่อ - สกุล นางมยุรี เรียนหัตถะกรรม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน
เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	สมรรถนะ	ชื่อหลักสูตร	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา	เป้าหมาย (ครั้ง/ปี)	วิธีการพัฒนา	จัดโดย
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้อื่นของอบต. ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจรับแบบแสดงรายการคำร้องหรือคำขอของผู้เสีย ภาษีและค่าธรรมเนียม รับชำระเงิน เขียนใบเสร็จรับเงิน และลงบัญชี จัดทำทะเบียนและรายการต่าง ๆ เก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น ๆ ออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบ ตรวจสอบและประเมินภาษี	๑. สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	๑.หลักสูตรเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้)	-	-	๓๕,๐๐๐	๔ สัปดาห์	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	หน่วยงานอื่น
	๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒.หลักสูตรการฝึกอบรมตามสายงานในตำแหน่ง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	อบต./หน่วยงานอื่น
	๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจรรยาบรรณ	๓.คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	อบต./หน่วยงานอื่น
	๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔.การศึกษาดูงาน,การประชุม,การฝึกอบรม,การสัมมนา,การประชุมเชิงปฏิบัติการในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายตามความจำเป็น	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑-๓ วัน	ตามความเหมาะสม	การประชุม,การฝึกอบรม,การสัมมนา,การประชุมเชิงปฏิบัติการและอื่นๆ	อบต./หน่วยงานอื่น
	๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	๕.โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management /KM)	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑-๓ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	อบต.
	๑.๕ การทำงานเป็นทีม	๖.ฝึกอบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน	อบต.
๒. สมรรถนะประจำสายงาน									
๒.๑ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์									
๒.๒ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ									
๒.๓ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน									

หมายเหตุ บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามสายงานในตำแหน่งอย่างหนึ่งปีละ ๑ ครั้ง/หลักสูตร หรือตามความเหมาะสมและจำเป็น โดยให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายของหน่วยงานเป็นหลัก

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล (Individual Development Plan)

(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ชื่อ - สกุล นางรัชวรรณ ขจรเจริญกิจ ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับ ชำนาญงาน
เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ สังกัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง .

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	สมรรถนะ	ชื่อหลักสูตร	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา	เป้าหมาย (ครั้ง/ปี)	วิธีการพัฒนา	จัดโดย
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางช่างโยธา ซึ่งได้แก่ งานช่างสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเขียนแบบ และงานช่างก่อสร้าง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติค่อนข้างยากเกี่ยวกับการออกแบบด้านช่างโยธา การคำนวณแบบด้านช่างโยธา การวางโครงการก่อสร้างในงานด้านช่างโยธา การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานด้านช่างโยธา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๑. สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	๑.หลักสูตรเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (นายช่างโยธา)	-	-	๓๕,๐๐๐	๔ สัปดาห์	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	หน่วยงานอื่น
	๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒.หลักสูตรการฝึกอบรมตามสายงานในตำแหน่ง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	อบต./หน่วยงานอื่น
	๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๓.คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา	อบต./หน่วยงานอื่น
	๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔.การประชุม,การฝึกอบรม,การสัมมนา ,การประชุมเชิงปฏิบัติการในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายตามความจำเป็น	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑-๓ วัน	ตามความเหมาะสม	การประชุม,การฝึกอบรม, การสัมมนา,การประชุมเชิงปฏิบัติการและอื่นๆ	อบต./หน่วยงานอื่น
	๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	๕.โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management /KM)	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑-๓ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	อบต.
	๑.๕ การทำงานเป็นทีม	๖.ฝึกอบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑-๕ วัน	๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/สัมมนา และศึกษาดูงาน	อบต.
	๒. สมรรถนะประจำสายงาน								
	๒.๑ การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย								
๒.๒ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์									
๒.๓ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ									
๒.๔ ความละเอียดรอบคอบและถูกต้องของงาน									

หมายเหตุ บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามสายงานในตำแหน่งอย่างหนึ่งปีละ ๑ ครั้ง/หลักสูตร หรือตามความเหมาะสมและจำเป็น โดยให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายของหน่วยงานเป็นหลัก

๘. ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนาและหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

๙. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบดำเนินการ หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ประเภทค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการฯ เพื่อจ่ายเป็นเดินทางไปราชการสำหรับเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอื่นๆ เป็นต้น ของทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคบบาง

๑๐. การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนารายณ์ จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. ระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานหรือการฝึกอบรม

องค์การบริหารส่วนตำบลคบบาง กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานหรือการฝึกอบรม โดยหลังจากมีคำสั่งอนุมัติให้ปฏิบัติงานหรือเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งหลังจากการปฏิบัติงาน หรือ การฝึกอบรม ต้องจัดทำเป็นบันทึกรายงานผลเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อเป็นการรายงานให้ทราบถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หรือการได้รับการพัฒนาในเรื่องนั้นๆ

๒. ระบบผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ติดตามประเมินผล

ผู้บังคับบัญชามั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้วถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การติดตามประเมินผลโดยใช้แบบสอบถาม

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะได้รับการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม และติดตามการประเมินผลหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา

๔. การติดตามประเมินผลโดยวิธีการสัมภาษณ์

ผู้บังคับบัญชาอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้รับการพัฒนา

๕. การติดตามโดยหน่วยงานอื่นเป็นผู้พัฒนา

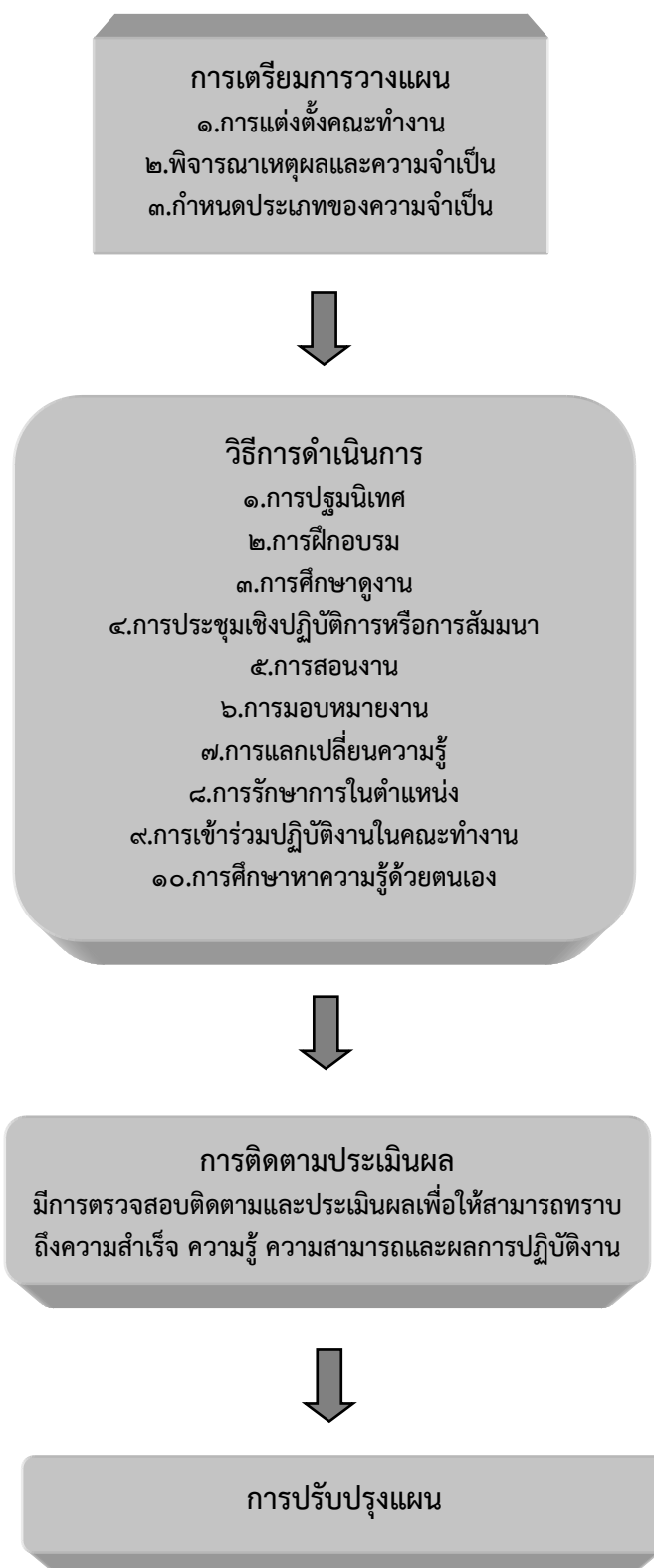
องค์การบริหารส่วนตำบลคบบางติดตามประเมินผลการพัฒนาโดยการขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

๖. การติดตามประเมินผลโดยการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนารายณ์ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

๗. การติดตามประเมินผลโดยวิธีการอื่นตามความเหมาะสม

แผนผังภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล



ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคบบาง
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การ
บริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี คุณธรรมและ
จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี ได้มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร
(พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในการประชุมครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วน
ตำบลคบบาง ขอประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังกล่าว

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวิวัฒน์ ทัศนาศ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคบบาง