



# แผนพัฒนาบุคลากร

พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน  
อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

## คำนำ

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีมีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะ ตำแหน่งด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ดำเนินการรวมทั้ง ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการเมือง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน

# สารบัญ

	หน้า
<b>ส่วนที่ ๑</b>	
หลักการและเหตุผล	๑
ข้อมูลอัตรากำลัง	๒
- โครงสร้างอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง	
การวิเคราะห์บุคลากร	
- การวิเคราะห์ตัวบุคลากร	๓
- การวิเคราะห์ในระดับองค์กร	๓
- การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนามูลฐาน	๔
<b>ส่วนที่ ๒</b>	
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๖
<b>ส่วนที่ ๓</b>	
หลักยุทธศาสตร์การพัฒนา	๗
<b>ส่วนที่ ๔</b>	
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๙
<b>ส่วนที่ ๕</b>	
รายละเอียดแผนงาน/โครงการ	๑๑
มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	๑๔
<b>ส่วนที่ ๖</b>	
การติดตามประเมินผล	๑๕
<b>ภาคผนวก</b>	
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนามูลฐานองค์การบริหารส่วนตำบล	
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนพัฒนามูลฐาน	
รายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนามูลฐาน	
ประกาศแผนพัฒนามูลฐาน	

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

#### ๑.๑. ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่ มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

#### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการศึกษาใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

## ๒. ข้อมูลด้านบุคลากร

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลังไว้ ๑ สำนัก ๔ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม (รายละเอียดปรากฏตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน)





## ๓. การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร ( Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

### การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

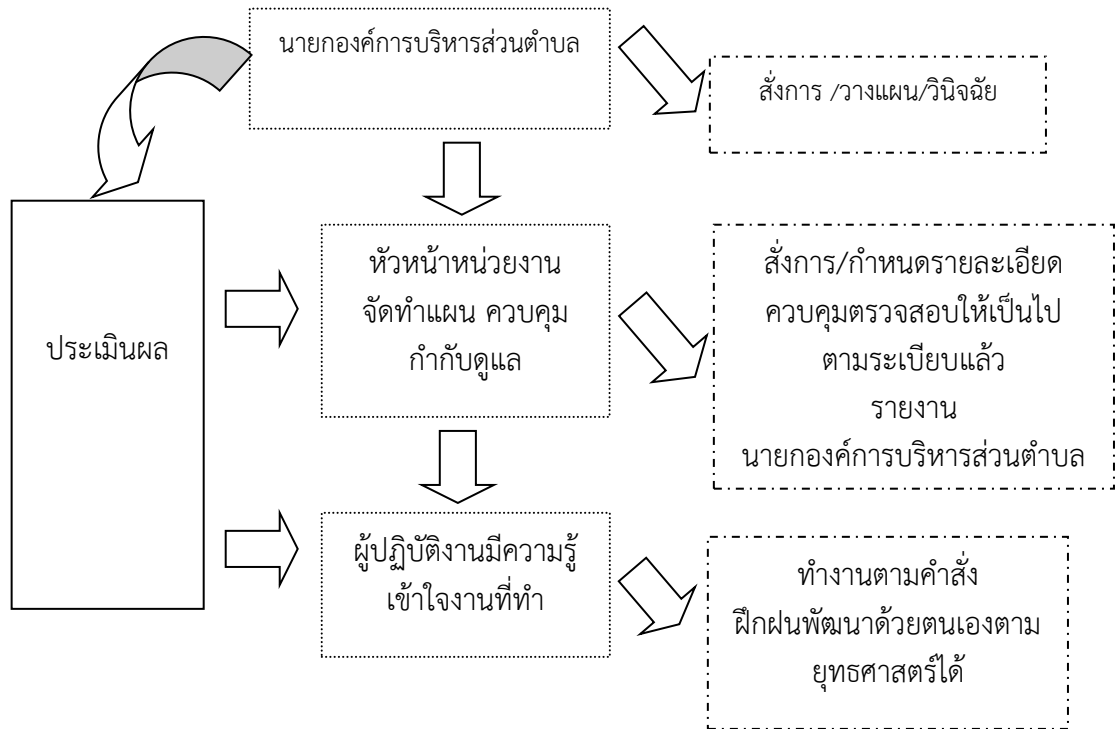
<p style="text-align: center;"><b>S</b> <b>จุดแข็ง</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.</li><li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน</li><li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต</li><li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</li><li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li></ol>	<p style="text-align: center;"><b>W</b> <b>จุดอ่อน</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</li><li>ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li><li>มีภาระหนี้สิน</li><li>ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ</li></ol>
<p style="text-align: center;"><b>O</b> <b>โอกาส</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</li><li>มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ ตลอดเวลา</li><li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน</li></ol>	<p style="text-align: center;"><b>T</b> <b>ข้อจำกัด</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ</li><li>ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน</li><li>พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li><li>บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</li><li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li></ol>

### การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

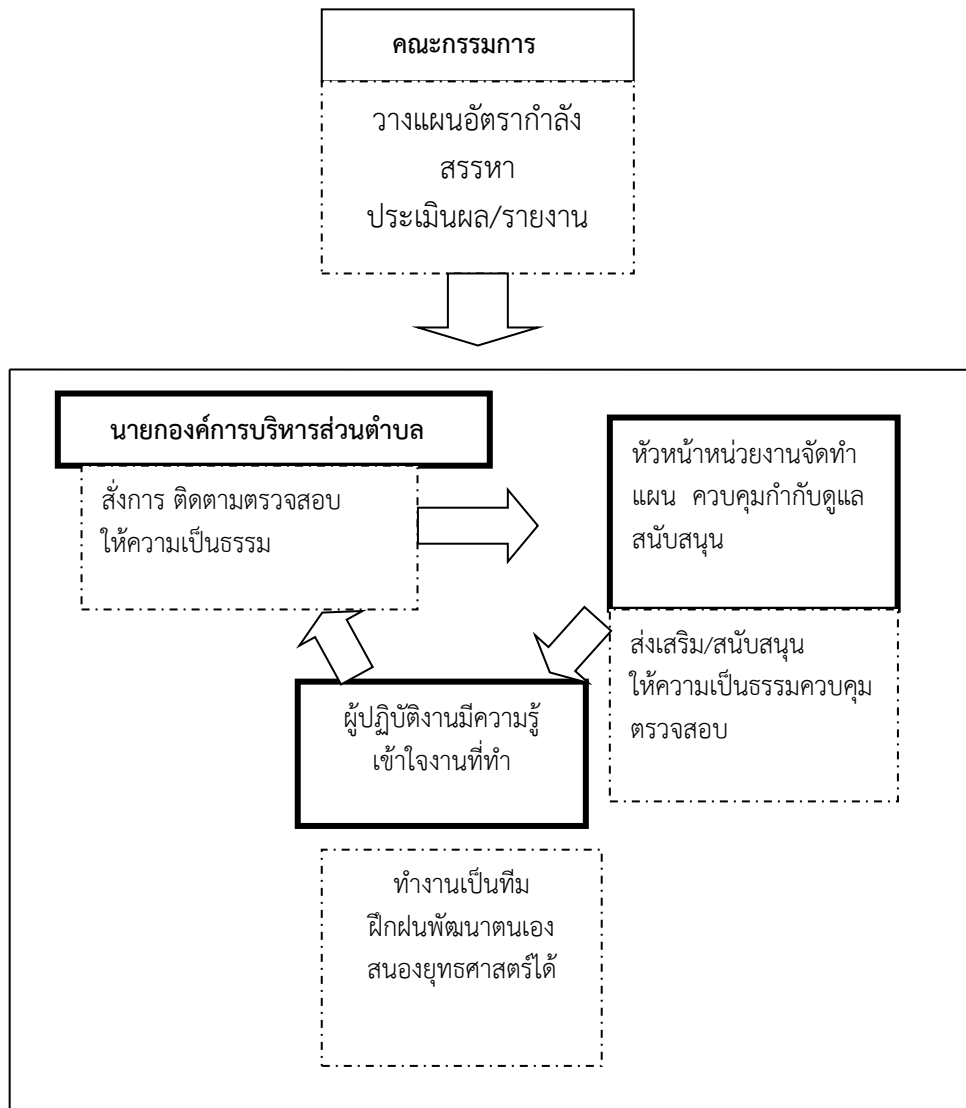
 <b>S</b> <u>จุดแข็ง</u>	 <u>จุดอ่อน</u>
 <u>โอกาส</u> <ol style="list-style-type: none"><li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่</li><li>การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li><li>อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว</li><li>มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี</li><li>ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจใน</li><li>การทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี</li><li>มีระบบบริหารงานบุคคลที่โปร่งใส</li></ol>	 <u>ข้อจำกัด</u> <ol style="list-style-type: none"><li>บุคลากรบางคนขาดความกระตือรือร้นในงาน</li><li>มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</li><li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ เช่น นิติกร</li><li>พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร นิติกร</li><li>วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงาน บริการสาธารณชนบางประเภทไม่มี/ไม่พอ</li><li>ภายในสำนักงานแคบ ไม่มีที่จัดเก็บเอกสารเพียงพอ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงค้นหายาก</li></ol>

## การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

### โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากร ในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน จะเป็นการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับ ตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลโคกคอน ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



### วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน จะมีการพัฒนาที่ดีขึ้น มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอึดยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”



## ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

.....

### ๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

#### ๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๒.๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามหลักสูตรที่ ก.อบต. กำหนด

๒.๑.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๒.๑.๓ เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๒.๑.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๕ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแล และการพัฒนา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพ่งย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๒.๑.๖ เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๒.๒ เป้าหมายการพัฒนา

๒.๒.๑ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ

๒.๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒.๒.๓ เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาการปฏิบัติงานโดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม

๒.๒.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

๒.๒.๕ เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

๒.๒.๖ เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ ความสามารถด้านการบริหารให้แก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

## ส่วนที่ ๓

### หลักสูตรการพัฒนา

.....

พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

#### ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๑.๑ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (๕) พ.ศ. ๒๕๔๖

๑.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๓ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๔ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๔

๑.๕ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๑.๖ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๔

๑.๗ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๘ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

#### ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐

๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕

๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘

๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.๕ พระราชบัญญัติซุดดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓

๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

#### ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรนายกององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หลักสูตรรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หลักสูตรเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. หลักสูตรประธานสภา อบต.
๕. หลักสูตรนักบริหารงานอบต.
๖. หลักสูตรรองประธานสภา อบต.
๗. หลักสูตรเลขานุการสภา อบต.

๘. หลักสูตรนักบริหารท้องถิ่น
๙. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๑๐. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๑. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๑๒. หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข
๑๓. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ
๑๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๕. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๑๖. หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
๑๗. หลักสูตรนักวิชาการการเงินและบัญชี
๑๘. หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้
๑๙. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ
๒๐. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
๒๑. หลักสูตรนายช่างโยธา
๒๒. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
๒๓. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๒๔. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
๒๕. หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม
๒๖. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๒๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
๒๘. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท
๒๖. หลักสูตรด้านการบริหาร
๒๗. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
๒๘. มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร
๒๙. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒๙.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
- ๒๙.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

- หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น
๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการ เดียวกันได้

## ส่วนที่ ๔

### วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

.....

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

#### ๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การฝึกอบรม

๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

#### ๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน เป็นผู้ดำเนินการ

#### ๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

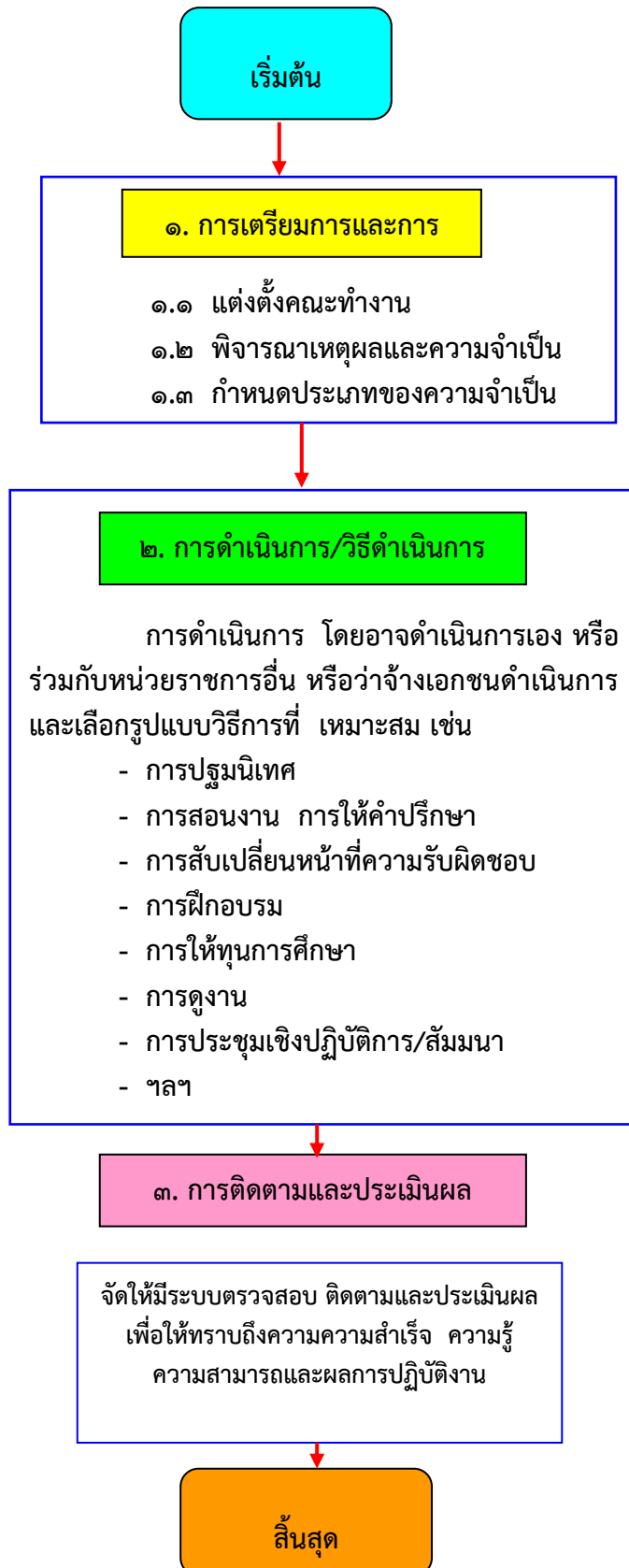
๓.๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓.๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

#### ๔. โครงการตามแผนพัฒนา พัฒนางานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร





**ส่วนที่ ๕**  
**รายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน**

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<b>การพัฒนาด้านบุคลากร</b> ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการ ฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่อ อย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษา ต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา ๓.สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงาน จ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาส เข้าร่วมอบรมและทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงาน อื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือสัมมนา - การสอนงานหรือให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงาน ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	งบ อบต.	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p><b>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</b></p> <p>๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฐมนิเทศ</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือ สัมมนา</li> <li>- การสอนงานหรือให้คำปรึกษา และอื่น ๆ</li> <li>- วางมาตรการจูงใจและลงโทษ</li> </ul>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>งบ อบต.</p>	



วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<b>การพัฒนาด้านอื่น ๆ</b> ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนใน การทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถ ให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา - การสอนงานหรือให้คำปรึกษา และ อื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่ บริการประชาชน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	งบ อบต.	

## ส่วนที่ ๕

### งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน จะตั้งงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของทุกปี ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

#### ๑. แนวทางการพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.โคกคอน

๑. หลักสูตรนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หลักสูตรประธาน/รองประธานสภา อบต.
๔. หลักสูตรเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๕. หลักสูตรเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๖. หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๗. การอบรมสัมมนาอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงาน อบต.

งบประมาณในการฝึกอบรมตั้งไว้ในสำนักงานปลัด อบต.โคกคอน หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ (ค่าธรรมเนียม ค่าลงทะเบียนฝึกอบรม) ค่าใช้จ่ายตามหลักสูตรที่กรมส่งเสริมฯ แจกมาและขึ้นอยู่กับว่าแต่ละตำแหน่งจะสมัครไปปีงบประมาณใด

#### ๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๑. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
๒. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๓. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักพัฒนาชุมชน
๖. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ
๗. หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)
๘. หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข
๙. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
๑๐. หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้
๑๑. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ
๑๒. หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
๑๓. หลักสูตรช่าง/นายช่างโยธา
๑๔. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
๑๕. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๑๖. หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม
๑๗. หลักสูตรเกี่ยวกับงานของผู้ดูแลเด็ก

งบประมาณในการฝึกอบรมตั้งไว้ใน หมวดค่าใช้จ่าย ประเภท รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ (ค่าธรรมเนียม ค่าลงทะเบียนฝึกอบรม) สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม ของ อบต. โคกคอน ค่าใช้จ่ายตามหลักสูตรที่กรมส่งเสริมฯ หรือหน่วยงานที่อบรมกำหนด และขึ้นอยู่กับค่าธรรมเนียมของแต่ละตำแหน่งในแต่ละปีงบประมาณด้วย

### ๓. แนวทางการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๑. หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับงานด้านต่าง ๆ เช่น งานพัสดุ งานการเงินและบัญชี การจัดเก็บเอกสารในสำนักงาน งานสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำแผน งานสำหรับออกแบบก่อสร้าง
๒. อบรมการดับเพลิงเบื้องต้น
๓. อบรมเชิงปฏิบัติการผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๔. อบรมเกี่ยวกับประปา
๕. อบรมการบันทึกบัญชีด้วยระบบคอมพิวเตอร์
๖. อบรมการจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย
๗. อบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรของ อบต. ด้านการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน
๘. หรือหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติในองค์กร

### ๔. แนวทางการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

๑. ส่งเสริมการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท เป้าหมายสำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์กร
๒. หลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพและศิลปะการบริหาร เป้าหมายสำหรับผู้บริหาร
๓. หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ เป้าหมายสำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง และผู้นำชุมชน
๔. หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย เป้าหมายสำหรับผู้บริหาร และพนักงานส่วนตำบล
๕. หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล
๖. หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง สำหรับตำแหน่งช่าง/นายช่างโยธา
๗. หลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น

### ๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

เป้าหมาย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน จำนวน ๖๐ คน ระยะเวลาดำเนินการตามปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรอบรม/ประชุมสัมมนา ตั้งไว้ในหมวด ค่าใช้จ่าย ประเภท รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ (ค่าธรรมเนียม ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม) สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาและกองสวัสดิการสังคม ของ อบต.โคกคอน

## มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
  - ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
  - ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
  - ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
  - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน หรือทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมทำความสะอาด กิจกรรมการออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

## มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น พิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
  - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนัน ในสถานที่ราชการ
  - ๒.๒ การทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
  - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาการณ์ โดยไม่มีเหตุจำเป็น จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับทางราชการอย่างร้ายแรง
  - ๒.๔ ไม่ทะเลาะวิวาทชกต่อยในสถานที่ราชการ วันเวลาราชการ

## ส่วนที่ ๖ การติดตามประเมินผล

.....

### ๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ประกอบด้วย

- |                              |                     |
|------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ             |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน  | กรรมการ             |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดฯ         | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลโคกคอน

### บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ



## คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน

ที่ ๔๙๒ /๒๕๖๓

### เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบ ต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนําระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การความรู้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่ ๆ มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม และตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรฝ่ายการเมืองและพนักงานจ้าง จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ดังนี้

- |                                 |                   |
|---------------------------------|-------------------|
| ๑. นายก อบต. โคกคอน             | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล    | กรรมการ           |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง           | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง           | กรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ      | กรรมการ           |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ           |
| ๘. หัวหน้าสำนักงาน ปลัด อบต.    | กรรมการ           |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล             | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรวิเคราะห์ถึงสาระสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริการ
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวิรัตน์ อินทวงษ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน



## คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน

ที่ ๔๙๓ /๒๕๖๓

### เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขึ้นเพื่อการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบล จึงแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- |                                |                     |
|--------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล   | กรรมการ             |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน    | กรรมการ             |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดฯ           | กรรมการและเลขานุการ |

ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ดำเนินการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวิรัตน์ อินทวงษ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ปฏิบัติหน้าที่  
นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน

