



# แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564-2566

โดย

องค์การบริหารส่วนตำบลดูน  
อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

[www.Doonlocal.com](http://www.Doonlocal.com)

Tel.045651651

## คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 10 มกราคม 2546

ข้อ 269 ที่กำหนดไว้ว่า “ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลตามระบบแห่ง ที่ได้มีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบสมรรถนะมาบังคับใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2559 และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์และประเมินสมรรถนะของบุคลากรซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล การเลื่อนขั้นเลื่อนค่าตอบแทน, การพัฒนาบุคลากร, การจ่ายเงินโบนัส, การเลื่อนระดับ และการให้พ้นจากราชการนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตุน จึงได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรอบปีงบประมาณ 2564-2566 ฉบับนี้ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลตุน

สิงหาคม 2563

# สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล	1
ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	13
ส่วนที่ 3 หลักสูตรการพัฒนา	19
ส่วนที่ 4 วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	20
ส่วนที่ 5 การติดตามและประเมินผล	28
ภาคผนวก	29

## แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564-2566

### ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล

#### หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 10 มกราคม 2546

ข้อ 269 ที่กำหนดไว้ว่า “ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่ ก.อบต. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของพนักงานส่วนตำบล นั้น

ข้อ 278 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ 269 แล้วเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัด ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.อบต.จังหวัด พิจารณามีมติเห็นชอบแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ 299 เป็นระยะเวลา 3 ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลด้วย

เพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลตามระบบแห่ง ที่ได้มีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบสมรรถนะมาบังคับใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2559 และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์และประเมินสมรรถนะของบุคลากรซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล การเลื่อนขั้นเลื่อนค่าตอบแทน, การพัฒนาบุคลากร, การจ่ายเงินโบนัส, การเลื่อนระดับ และการให้พ้นจากราชการนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคุณ จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขึ้น

#### วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคุณ ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 สำหรับพนักงานส่วนตำบล

1.2.2 เพื่อให้มีแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคุณที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม ทำให้บุคลากรทั้งหลายได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพอย่างเป็นระบบในแนวทางที่เหมาะสมและช่วยสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น

1.2.3 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคุณ สามารถนำหลักการและแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้เป็นหลักในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคุณ

### ขอบเขตการดำเนินการ

1. การแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
2. ศึกษาวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. สืบหาข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละสำนัก/กอง ว่าขาดความรู้หรือทักษะในด้านใด
4. ตรวจสอบประวัติการฝึกอบรมของพนักงาน
5. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และร่วมกันวิเคราะห์ SWOT
6. สรุปและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
7. เสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
8. ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการจัดทำแผน

1. เจริญปริมาณ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2564 – 2566 จำนวน 1 เล่ม และนำไปประกาศใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายในวันที่ 1 ตุลาคม 2563
2. เจริญคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมและมีระบบมากขึ้น

## 2.สภาพทั่วไป และข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล

### 1. ด้านกายภาพ

#### 1.1 ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ตำบลคูน ก่อตั้งเมื่อประมาณปี พ.ศ. 2460 - 2473 คูหลักฐานการย้ายอำเภอกันทรารมย์ จากอำเภอท่าช้าง มาอยู่อำเภอกันทรารมย์ มีหมู่บ้านหนึ่งซึ่งตั้งอยู่ทางทิศใต้ของแม่น้ำมูล ห่างประมาณกิโลเมตรเศษ เพราะเป็นทำเลที่เหมาะสมและตั้งอยู่ในบริเวณที่เป็นเนินสูง ซึ่งเป็นที่สันดอนทรายที่พัดมาจากแม่น้ำมูลทำให้เป็นสันดอนรอบบ้านด้านทิศตะวันตกและทิศตะวันออก เป็นน้ำซับน้ำคูน (มีน้ำไหลตลอดฤดูกาล) เหมาะแก่การประกอบอาชีพและอยู่ใกล้แม่น้ำมูลประมาณกิโลเศษ สะดวกในการเดินทางไปมาทางน้ำ และประกอบอาชีพประมง จึงได้ตั้งเป็นตำบลคูน ตามบ้านคูน และมีกำนันผู้ก่อตั้งตำบลคูนคนแรก คือ นายจันดี พิลาสุข เป็นคนบ้านฝักกูด (หมู่ 1 บ้านคูน)

ตำบลคูน อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ได้ยกฐานะเป็นสภาตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 และยกฐานะจากสภาตำบลซึ่งมีฐานะการคลังระดับหนึ่ง เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ที่เรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540 ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

ทำเนียบกำนันตำบลคูน

- |                |               |                                    |
|----------------|---------------|------------------------------------|
| 1. นายจันดี    | พิลาสุข       |                                    |
| 2. นายบุญทัน   | สงเสริม       |                                    |
| 3. นายเปล่ง    | โชสูงเนิน     |                                    |
| 4. นายลือ      | บัวหอม        |                                    |
| 5. นายเหลา     | ภาดี          | ดำรงตำแหน่งปี พ.ศ. 2496 - 2515     |
| 6. นายไชยงค์   | ยิ่งยงชัย     | ดำรงตำแหน่งปี พ.ศ. 2516 - 2537     |
| 7. นายประวิทย์ | ลอยจันทร์แจ่ม | ดำรงตำแหน่งปี พ.ศ. 2538 - 2542     |
| 8. นายทองคำ    | พุ่มพันธ์     | ดำรงตำแหน่งปี พ.ศ. 2543 - 2552     |
| 9. นายสำรว     | กลิ่นสี       | ดำรงตำแหน่งปี พ.ศ. 2552 - 2555     |
| 10. นายสมชาย   | กิมเกลี้ยง    | ดำรงตำแหน่งปี พ.ศ. 2555 - ปัจจุบัน |

โดยสรุปแล้วที่ตั้งตำบลคูนเป็นที่ตั้งของที่ว่าการอำเภอกันทรารมย์และสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกันทรารมย์ ซึ่งที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคูน ตั้งอยู่ที่บ้านหนองมะแซว หมู่ที่ 8 ตำบลคูน อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ห่างจากที่ว่าการอำเภอกันทรารมย์ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือประมาณ 2 กิโลเมตร เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2563 ได้ย้ายที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคูนมาที่แห่งใหม่ ห่างจากอำเภอกันทรารมย์มาทางทิศเหนือประมาณ 1 กิโลเมตร อยู่ที่บ้านอู่ปึง หมู่ที่ 4 ต.คูน อ.กันทรารมย์ จ.ศรีสะเกษ เนื่องจากสถานที่ตั้งเดิมคับแคบ ไม่สะดวกกับประชาชนที่มาติดต่อราชการ

#### ทิศเหนือ

ติดต่อกับตำบลละทาย อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากกึ่งกลางแม่น้ำมูล บริเวณพิกัด VB 528738 ไปทางทิศตะวันออกตามแนวกึ่งกลางแม่น้ำมูล สิ้นสุดกึ่งกลางแม่น้ำมูล บริเวณพิกัด VB 576741 รวมระยะทางด้านทิศเหนือประมาณ 5 กิโลเมตร

### ทิศตะวันออก

ติดต่อกับตำบลโนนสัง อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากกึ่งกลางแม่น้ำมูล บริเวณพิกัด VB 576741 ไปทางทิศใต้ตามแนวป่าไม้ริมฝั่งแม่น้ำและทุ่งนาไปบรรจบกับถนนลูกรังสายบ้านอีปู่ ตำบลดุน-บ้านโนนสัง ตำบลโนนสัง บริเวณพิกัดVB 578718 ระยะทางประมาณ 2.5 กิโลเมตร ไปทางทิศใต้ตามแนวทุ่งนาระยะทางประมาณ 2 กิโลเมตร บรรจบกับเส้นทางรถไฟ บริเวณพิกัดVB 579699 ไปทางทิศใต้ตามแนวทุ่งนา ระยะทางประมาณ 800 เมตร สิ้นสุดที่กึ่งกลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 226 บริเวณพิกัด VB 579692 รวมระยะทางด้านทิศตะวันออกประมาณ 5.3 กิโลเมตร

### ทิศใต้

ติดต่อกับตำบลโนนสัง ตำบลหนองหัวช้าง และตำบลคำเนียม อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากกึ่งกลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 226 บริเวณพิกัดVB579692 ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ระยะทางประมาณ 2 กิโลเมตร ไปบรรจบกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2085 ระหว่างอำเภอกันทรารมย์-กันทรลักษณ์ แล้วต่อไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ตามแนวทุ่งนา ระยะทางประมาณ 1.8 กิโลเมตร ถึงกึ่งกลางลำห้วยหมากบัว บริเวณพิกัด VB 560670 ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ตามแนวทุ่งนา ระยะทางประมาณ 1.3 กิโลเมตร ไปบรรจบกับถนน อ.ศก หมายเลข 2360 ระหว่างทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 226 บ้านอีต้อม บริเวณพิกัดVB 547673 ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ตามแนวทุ่งนาระยะทางประมาณ 2.3 กิโลเมตร ไปบรรจบกับถนนลูกรังสายระหว่างทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 226 -บ้านคำเนียม บริเวณพิกัดVB 530686 ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือระยะทางประมาณ 1 กิโลเมตร สิ้นสุดที่กึ่งกลางทางหลวงจังหวัด หมายเลข 226 บริเวณพิกัดVB 521692 รวมระยะทางด้านทิศใต้ประมาณ 6.6 กิโลเมตร

### ทิศตะวันตก

ติดต่อกับตำบลหนองบัว อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากกึ่งกลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 226 บริเวณพิกัดVB 521692 ไปทางทิศเหนือตามแนวทุ่งนาระยะทางประมาณ 2.5 กิโลเมตร ไปบรรจบกับถนนลูกรังสายบ้านสิมตำบลดุน-บ้านโพนทราย ตำบลหนองบัว บริเวณพิกัดVB 522716 ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวป่าไม้ริมฝั่งแม่น้ำ ระยะทางประมาณ 2.5 กิโลเมตร สิ้นสุดที่กึ่งกลางแม่น้ำมูล บริเวณพิกัดVB 528738 รวมระยะทางด้านทิศตะวันตกประมาณ 5 กิโลเมตร

## **1.2 ลักษณะภูมิประเทศ**

มีลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบและเป็นลูกคลื่นลอนตื้นลาดต่ำ ไปทางทิศเหนือซึ่งมีความสูงจากระดับน้ำทะเล ประมาณ 100-150 เมตร เนื้อที่ตำบลดุนทั้งหมดประมาณ 39.00 ตารางกิโลเมตร (20,062.50ไร่) เป็นเนื้อที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลกันทรารมย์ ประมาณ 6.9 ตารางกิโลเมตร (4,312.5 ไร่) เป็นเนื้อที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดุน 32.10 ตารางกิโลเมตร (20,062.50ไร่)

## **1.3 ลักษณะภูมิอากาศ**

ลักษณะโดยทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลดุน มีอากาศร้อนเป็นส่วนใหญ่มีอากาศหนาวเล็กน้อยในฤดูหนาวและมีฝนตกชุกในฤดูฝน อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปี ประมาณ 25.30 องศาเซลเซียส เดือนที่มีอุณหภูมิต่ำสุดคือเดือนธันวาคม ประมาณ 15 - 18 องศาเซลเซียส และเดือนที่มีอุณหภูมิสูงสุดคือเดือนเมษายนประมาณ 39 องศาเซลเซียส

## 1.4 ลักษณะของดิน

ส่วนใหญ่ดินในพื้นที่ตำบลคูเมืองเกือบทุกหมู่บ้านเป็นดินร่วนปนทราย ซึ่งเหมาะแก่การทำเกษตร

## 1.5 ลักษณะของแหล่งน้ำ

### 1.5.1 แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ ลำห้วย	จำนวน	5	แห่ง
- บึง หนองและอื่น ๆ	จำนวน	10	แห่ง

### 1.5.2 แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย	จำนวน	4	แห่ง
- บ่อโยก	จำนวน	8	แห่ง

## 1.6 ลักษณะของไม้และป่าไม้

เป็นป่าไม้ในที่สาธารณประโยชน์ส่วนมากอยู่บริเวณริมฝั่งแม่น้ำมูล บ้านคู หมู่ที่ 1, บ้านอีบุ่ง หมู่ที่ 4 บ้านลิม หมู่ที่ 7 นอกนั้นเป็นดอนปู่ตา

## 2.ด้านการเมือง/การปกครอง

### 2.1 เขตการปกครอง

จำนวนหมู่บ้านในเขตตำบลคูเมือง ตามลักษณะปกครองท้องถิ่นทั้งหมด จำนวน 14 หมู่ จำแนกได้ดังนี้

2.1.1 เป็นหมู่บ้านที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง เต็มทั้งหมู่บ้านจำนวน 5 หมู่บ้านคือ หมู่ที่ 1,3,4,7,8

2.1.2 เป็นหมู่บ้านที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองส่วนมาก จำนวน 1 หมู่ คือ หมู่ที่ 10 (บางส่วนอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลกันทรารมย์)

2.1.3 เป็นหมู่บ้านที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองบางส่วน จำนวน 2 หมู่ คือ หมู่ที่ 11,14 (ส่วนมากอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลกันทรารมย์)

2.1.4 เป็นหมู่บ้านที่อยู่นอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง เต็มทั้งหมู่บ้าน จำนวน 4 หมู่ คือ หมู่ที่ 2,5,6,9 (อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลกันทรารมย์เต็มทั้งหมู่บ้าน)

1.1.5 จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลกันทรารมย์

1.1.6 จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง มีทั้งหมดจำนวน 8 หมู่ ดังนี้

1 บ้านคู หมู่ 1	มีนายโชคชัย คงลิม	เป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่ 1
2 บ้านหนองปลาหมู่ 3	มีนายนิคม พักแก้ว	เป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่ 3
3 บ้านอีบุ่ง หมู่ 4	มีนางหนูพูน สายบุปผา	เป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่ 4
4 บ้านลิม หมู่ 7	มีนายทองจันทร์ แสงทอง	เป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่ 7
5 บ้านหนองมะแซว หมู่ 8	มีนายสำรวย กลิ่นสี	เป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่ 8
6 บ้านหนองโนโนนเปือย หมู่ 10	มีนางอำนาจ พรหมวงศ์	เป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่ 10
7 บ้านเกาะแก้วสันติธรรม หมู่ 11	มีนายสมบุรณ์ ส่งเสริม	เป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่ 11
8 บ้านสันติสุข หมู่ 14	มีนายสมชาย กิมเกลี้ยง	เป็นกำนันประจำตำบลคูเมือง(หมู่ 14)



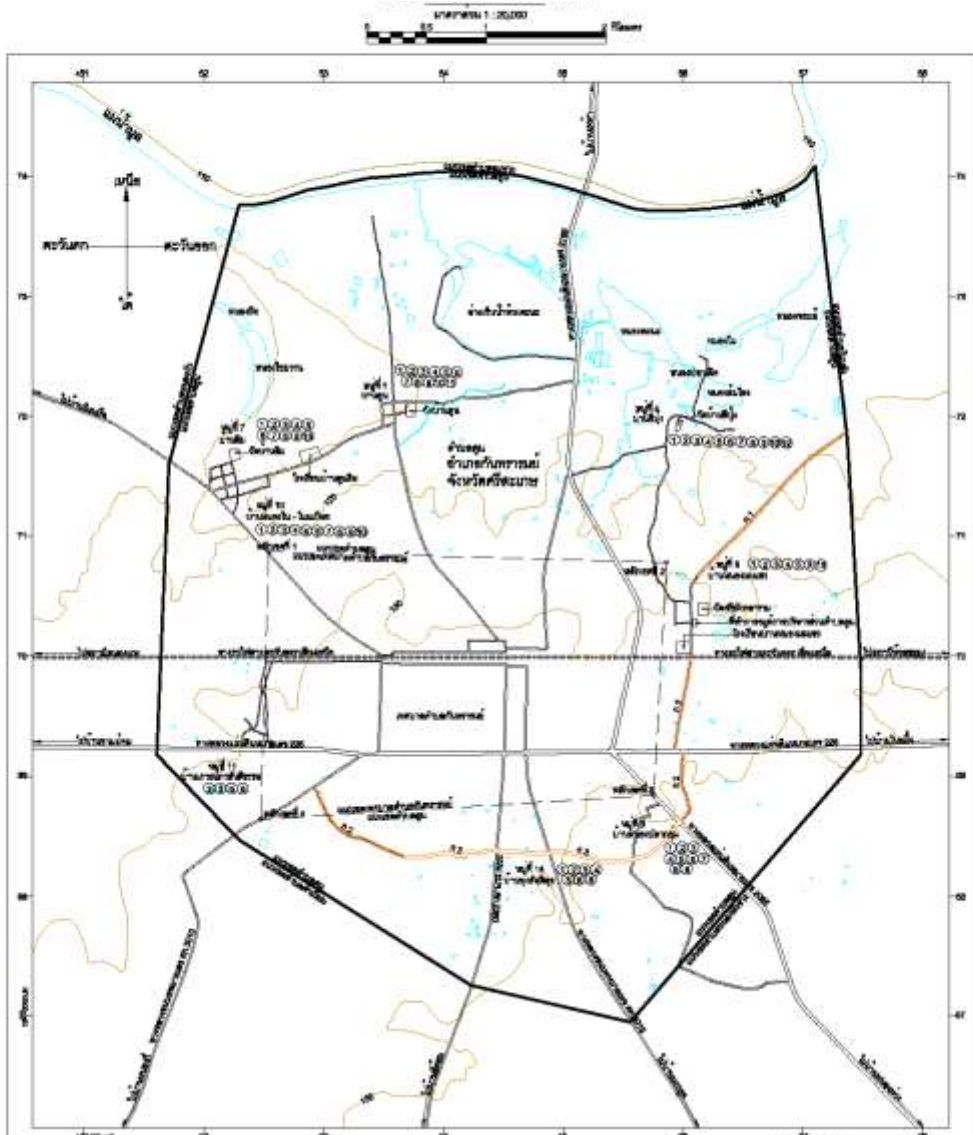


### ตราสัญลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบล

ได้จัดทำตราสัญลักษณ์ขึ้นมาใหม่สำหรับดวงตราสัญลักษณ์นี้ได้รับความกรุณาจากผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน ผู้ทรงภูมิปัญญา ผู้เต่าผู้แก่ในชุมชนต่าง ๆ ร่วมระดมสมองพิจารณาคัดเลือก จนได้ดวงตราสัญลักษณ์ที่สวยงามและมีความหมาย ดังนี้

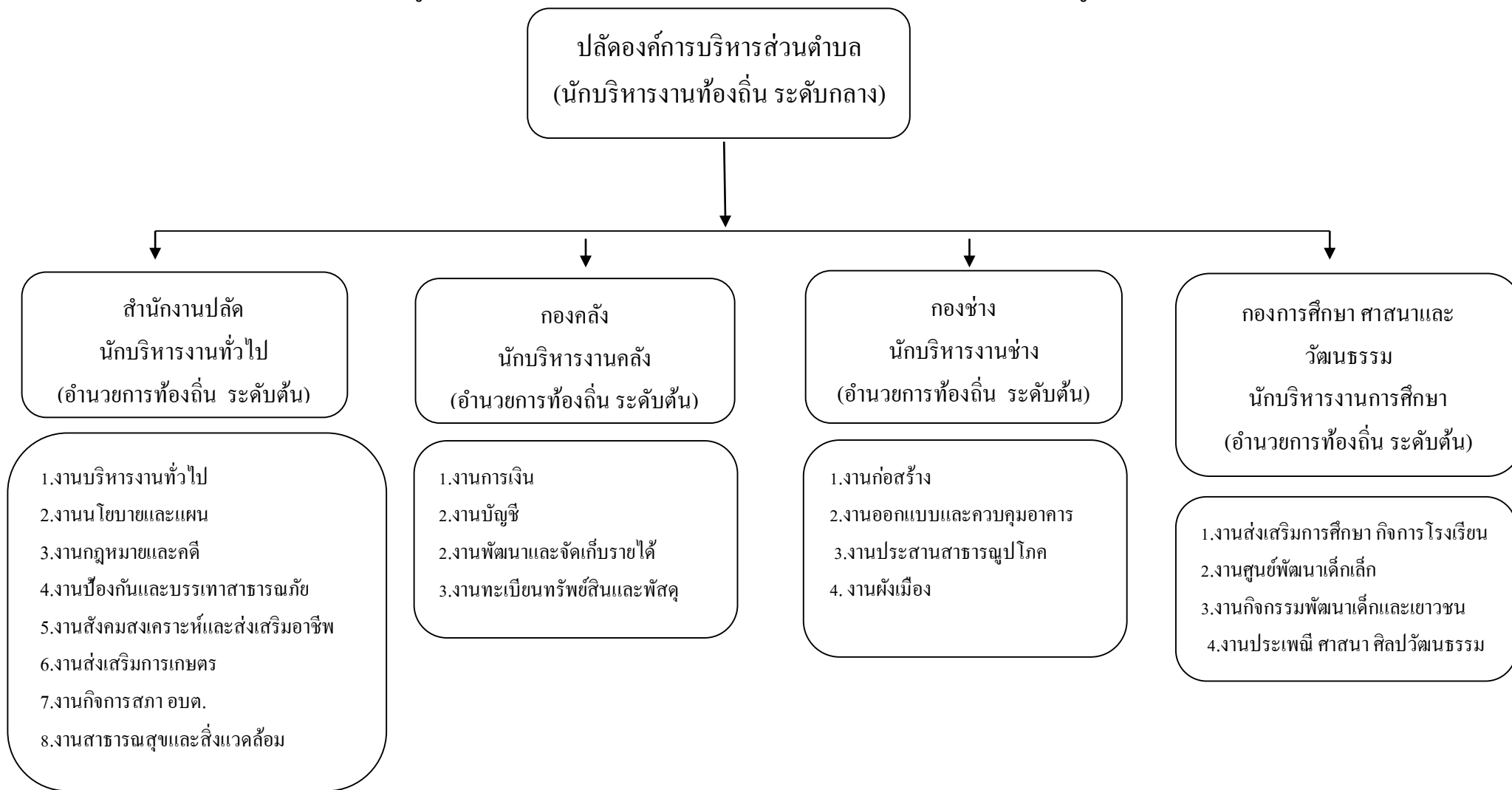
1. ด้านล่างเป็นพื้นน้ำและใบบัว หมายถึง แม่น้ำมูล
2. ฟองอากาศที่ฟุดขึ้นจากพื้นน้ำ หมายถึง ความอุดมสมบูรณ์ของสายน้ำที่ไม่เคยแห้งเหือด มีน้ำหล่อเลี้ยงตลอดปี เหมาะแก่การประกอบอาชีพต่าง ๆ เช่น การเกษตรกรรม ประมง รวมทั้งเป็นแหล่งท่องเที่ยว
3. รูปใบเฟิร์น หมายถึง ความอุดมสมบูรณ์และความหลากหลายของป่าเขาลำเนาไพร ริมฝั่งแม่น้ำมูล

ภาพที่ตั้งอาคารสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล  
พื้นที่ในเขตรับผิดชอบ 32.10 ตารางกิโลเมตร (20,062.50ไร่)

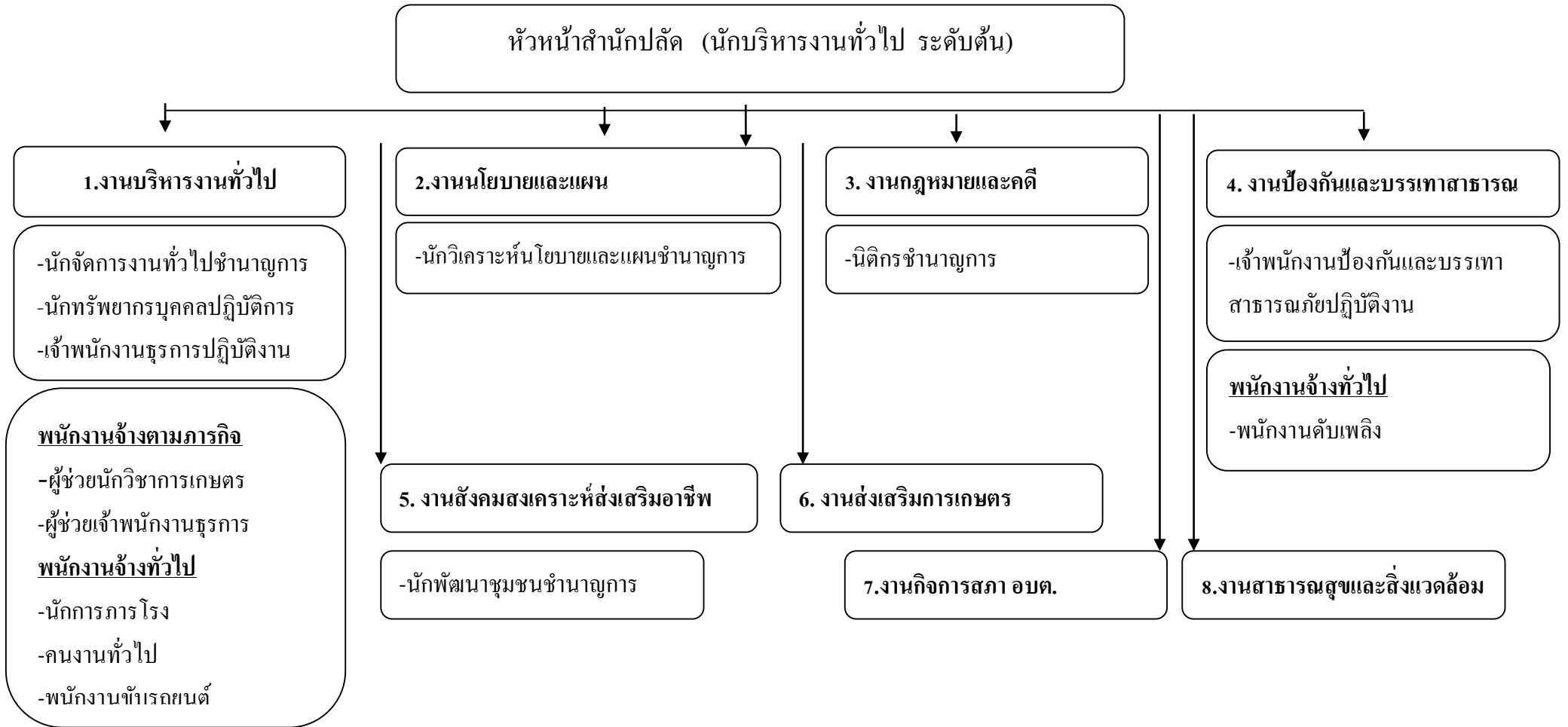


ที่มา : งานวิชาการและแผนงาน องค์การบริหารส่วนตำบล

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

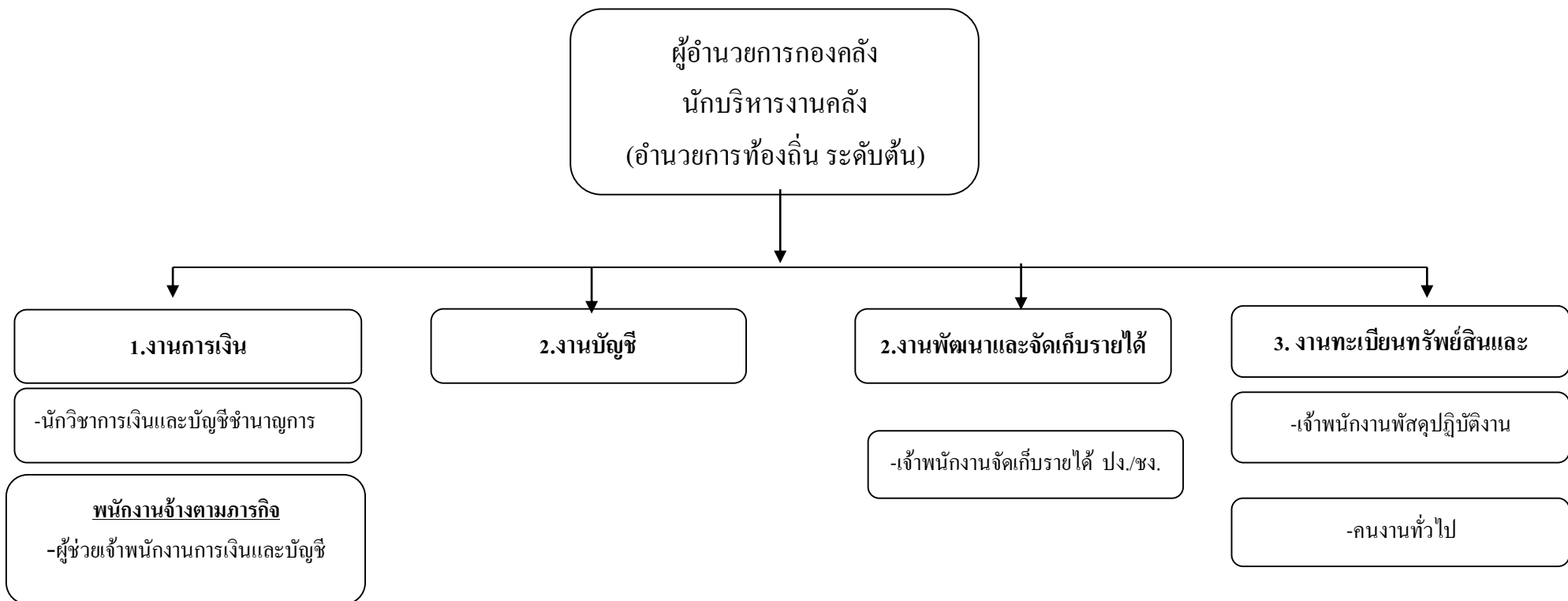


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



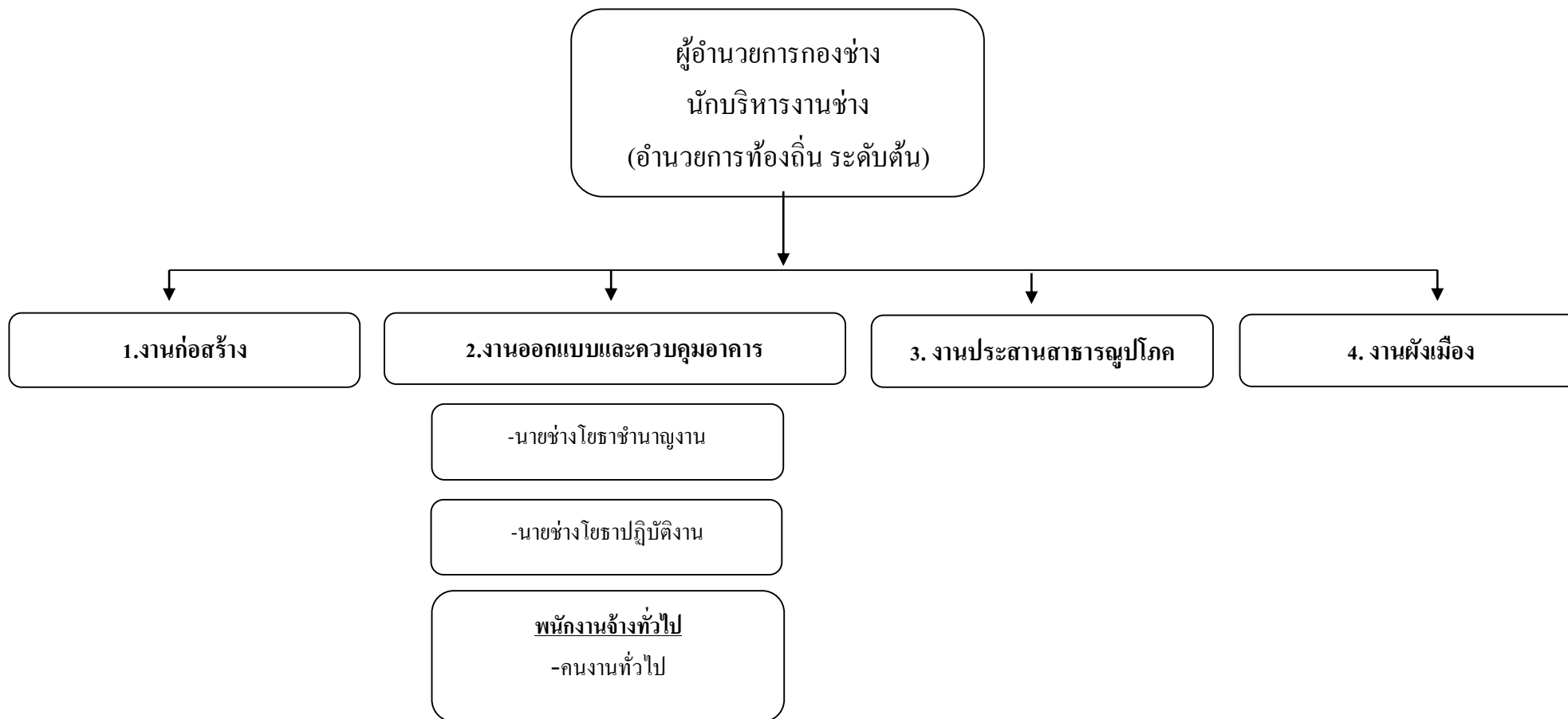
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	-	-	4	1	-	-	2	2	4

โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล



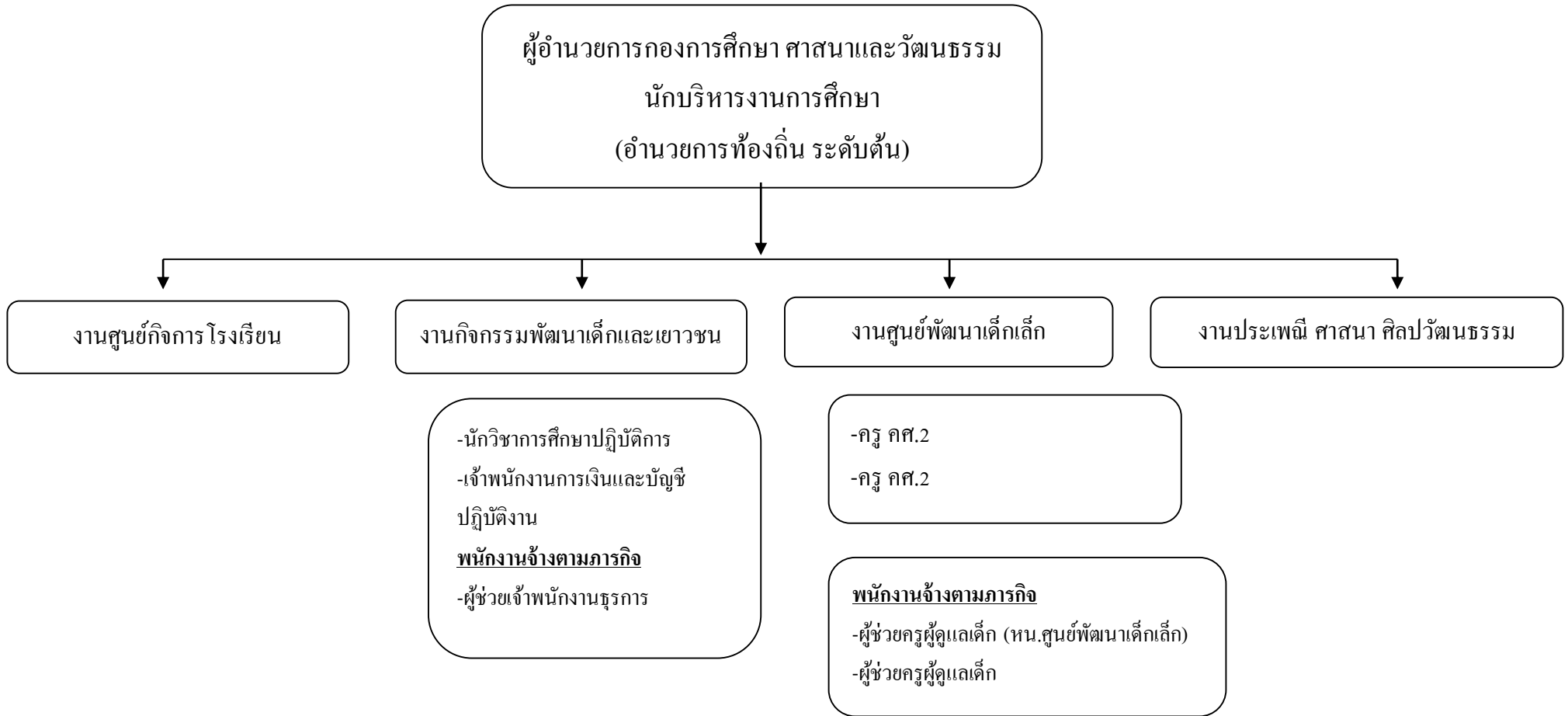
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	-	-	1	-	-	-	1	1	1

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	-	-	-	-	-	1	1	-	1

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	คศ.2	ครูผู้ช่วย	พนักงาน จ้างภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	1	-	-	-	1	-	-	1	2	-	3	-

## ส่วนที่ 2

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

#### 1. วัตถุประสงค์การพัฒนา

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักการและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี และเหมาะสม ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด
2. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
3. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดุน ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
3. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดุน สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
4. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
  1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
  2. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
  3. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
  4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
  5. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข

#### 2. เป้าหมายของการพัฒนา

1. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทุกตำแหน่ง
2. การพัฒนาผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลดุน
3. เพื่อส่งเสริมศักยภาพและสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง เพื่อลดปัญหาในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรท้องถิ่นได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



### 3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดุน

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดุน โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในรอบวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ 4 ยุทธศาสตร์

#### ยุทธศาสตร์ที่ 1

##### การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน

##### วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาบุคลากรในส่วนราชการต่าง ๆ ให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์ สามารถสร้าง วัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ และได้รับการพัฒนาสมรรถนะของแต่ละบุคคลตามความ จำเป็น

##### กลยุทธ์ที่ 1

การพัฒนาขีดความสามารถและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

##### มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ

1. จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาบุคลากร
2. กำหนดและประเมินขีดความสามารถและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตามสายงานหน้าที่ ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลุ่มประเภทสายงานและระดับตำแหน่ง
3. การติดตามประเมินผลบุคลากรเมื่อมีการได้รับการพัฒนา

##### ระยะเวลา

2564-2566

##### ตัวชี้วัด

1. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
2. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 บุคลากรได้รับการพัฒนาตามกลุ่มประเภทสายงาน
3. มีการวางระบบและการดำเนินการพัฒนาบุคลากร
4. มีการติดตามประเมินผลบุคลากรเมื่อมีการได้รับการพัฒนา

##### กลยุทธ์ที่ 2

##### พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

##### มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ

1. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาบุคลากร
2. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา
3. การติดตามประเมินผลการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

##### ระยะเวลา

2564-2566

##### ตัวชี้วัด

1. มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลไว้ในแผนการพัฒนาบุคลากร
2. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

#### ยุทธศาสตร์ที่ 2

##### การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร

##### วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม มีวินัย

##### กลยุทธ์ที่ 1

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ให้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม มีวินัย

##### มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ

1. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในสังกัด
2. ดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร โดยอาศัยแนวทางการพัฒนาตาม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โปร่งใส ตรวจสอบได้

- ระยะเวลา** 2564-2566
- ตัวชี้วัด**
- 1.จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
  - 2.ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 บุคลากรได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม

**กลยุทธ์ที่ 2 กำหนดหลักเกณฑ์และรอบมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม**

**มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ**

- 1.มีการจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการฝ่ายการเมืองฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภาท้องถิ่น และข้าราชการฝ่ายประจำ
- 2.มีการติดตามประเมินผลการกระทำผิดตามประมวลจริยธรรม

**ระยะเวลา** 2564-2566

**ตัวชี้วัด**

- 1.ประมวลจริยธรรมของข้าราชการฝ่ายการเมืองฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภาท้องถิ่น และข้าราชการฝ่ายประจำ มีความเป็นปัจจุบันสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและพนักงานจ้าง
- 2.ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ได้รับการติดตามประเมินผลการกระทำผิดประมวลจริยธรรม

**กลยุทธ์ที่ 3 เสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นบุคลากรที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม**

**มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ**

- 1.จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- 2.จัดให้มีโครงการหรือฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร
- 3.จัดให้มีการส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักธรรมาภิบาล

**ระยะเวลา** 2564-2566

**ตัวชี้วัด**

- 1.มีการจัดระบบการพัฒนาบุคลากรระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- 2.ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 มีการจัดทำโครงการหรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม
- 3.ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 บุคลากรได้รับการส่งเสริมเรียนรู้ตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานของรัฐ

**ยุทธศาสตร์ที่ 3**

**วัตถุประสงค์**

**การเพิ่มประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจ**

เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยมีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ

**กลยุทธ์ที่ 1**

**มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ**

- การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร ให้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม มีวินัย**
- 1.เร่งรัด/ส่งเสริมให้มีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง
  - 2.บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

- ระยะเวลา** 2564-2566
- ตัวชี้วัด**
- 1.บุคลากรได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
  - 2.บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของแต่ละด้าน

**กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ**

**มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ**

- 1.ส่วนราชการมีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่น
- 2.ส่วนราชการมีการสำรวจความต้องการ และสำรวจความคิดเห็น ในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม มีส่วนพัฒนา ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน
- 3.บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการหรือผ่านเกณฑ์การประเมิน

**ระยะเวลา** 2564-2566

- ตัวชี้วัด**
- 1.ส่วนราชการมีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
  - 2.การสำรวจความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
  - 3.ผ่านเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการแต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรพร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน**

**วัตถุประสงค์** บุคลากรตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ แนวทางการปรับปรุง พัฒนา คุณภาพชีวิต ของตนและสร้างจิตสำนึกในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นสามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมต่อเพื่อนร่วมงาน องค์กร และบุคคลภายนอก

**กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาเสริมสร้างความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมและจำเป็นกับบุคลากรในสังกัด**

**มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ**

- 1.จัดทำหลักสูตรและดำเนินการพัฒนาความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น
  - 1) การคิดเชิงบวก
  - 2) การบริหารเวลา
  - 3) การพัฒนาจิต
  - 4) การทำงานเป็นทีม
  - 5) การบริการเป็นเลิศ
- 2.บุคลากรสามารถได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามความจำเป็นและเหมาะสม

**ระยะเวลา** 2564-2566

- ตัวชี้วัด**
- 1.มีการจัดทำหลักสูตรและมีการดำเนินการพัฒนา
  - 2.บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

**กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี**  
**มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ**

1. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในส่วนราชการ เช่น การแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน การศึกษาดูงานนอกสถานที่ จัดสวัสดิการบ้านพัก จัดทุนการศึกษา จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

2. สำนักรงการมีส่วนร่วมของบุคลากร

3. มีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความประพฤติที่ดี

**ระยะเวลา 2564-2566**

**ตัวชี้วัด**

1. มีการจัดทำโครงการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของส่วนราชการ

2. บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

3. มีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ดีและเกณฑ์การลงโทษบุคลากรที่ประพฤติผิดวินัย

**4. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร**

**การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก**

**1. จุดแข็ง (Strengths: S)**

1. บุคลากร มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน และบุคลากรร้อยละ 85 มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป

2. บุคลากร ได้รับสิทธิสวัสดิการตามสิทธิที่ได้รับ

3. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้

4. บุคลากรมีโอกาสเข้าถึงสารสนเทศ มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

5. หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

6. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ให้ทุนศึกษาต่อ ส่งเข้ารับการฝึกอบรม

7. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

8. การจัดระบบการทำงานของหน่วยงานเป็นระบบและเป็นไปตามขั้นตอนของทางราชการ

9. ผู้บริหารเข้ามาปฏิบัติราชการได้ทุกวัน จึงทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน

**2. จุดอ่อน (Weaknesses: W)**

1. บุคลากรขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน

2. งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรและการจ้างงาน

3. บุคลากร ยังขาดด้านความรู้ความสามารถที่ครอบคลุมทุกด้าน

4. การสรรหายังอยู่ในระบบอุปถัมภ์

5. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการยังไม่ได้มาตรฐาน เกิดการไม่ยอมรับของบุคลากร ส่งผลให้ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

6. การทำงานขาดการบูรณาการร่วมกัน และการเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ ๆ

7. งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด

8. บุคลากรขาดแรงจูงใจและขาดความรักและผูกพันในองค์กร

## สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

### 1. โอกาส (Opportunity)

1. มีการปฏิรูประบบราชการ และรัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร
2. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมระบบคุณธรรม
3. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้การทำงานมีความสะดวก รวดเร็ว
4. มีหน่วยตรวจสอบระบบการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริต ทั้งจากภาคประชาชนและองค์กรอิสระ

### 2. ข้อจำกัด/อุปสรรค (Threats)

1. ประชาชนในตำบลมีอาชีพที่แตกต่างกัน จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการ และการดำเนินชีวิตของประชาชนได้
2. หน่วยงาน หรือบุคคลภายนอก มีทัศนคติต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพลบ เนื่องจากปัญหาการทุจริต
3. กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ยังไม่มีความชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า
4. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมืองมีความรวดเร็ว

## ส่วนที่ 3 หลักสูตรการพัฒนา

### 3.1 หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. 2564-2566)

1. หลักสูตรนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล
2. หลักสูตรรองนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล
3. หลักสูตรเลขานุการนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล
4. หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
5. หลักสูตรรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
6. หลักสูตรเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
7. หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
8. หลักสูตรนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล
9. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบล
10. หลักสูตรนักบริหารงานช่างองค์การบริหารส่วนตำบล
11. หลักสูตรนักบริหารงานคลังองค์การบริหารส่วนตำบล
12. หลักสูตรนิติกรองค์การบริหารส่วนตำบล
13. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
14. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
15. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
16. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
17. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
18. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
19. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
20. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
21. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
22. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
23. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุดังองค์การบริหารส่วนตำบล
24. หลักสูตรนายช่างโยธา
25. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
26. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
27. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

ส่วนที่ 4 วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

(ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาฯ พ.ศ. 2564-2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลดุน อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

1. แนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาฯ คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี 2564 (จำนวนคน)	ปี 2565 (จำนวนคน)	ปี 2566 (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
1	หลักสูตรเกี่ยวกับ นายก อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของนายก อบต. ให้มี ทักษะความรู้ และความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นายก อบต.ได้รับ การฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	-	/
2	หลักสูตรเกี่ยวกับ รองนายก อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของ รองนายก อบต. ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองนายก อบต. ได้รับการฝึกอบรม/ พัฒนาความรู้ 1 ครั้ง/ปี	2	2	2	-	/
3	หลักสูตรเกี่ยวกับ เลขานุการนายก อบต. หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของเลขานุการ นายก อบต.ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการนายก อบต.ได้รับการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	-	/
4	หลักสูตรเกี่ยวกับ ประธานสภาอบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงาน ของประธานสภาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ทำงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภาได้รับ การฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	-	/

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี 2564 (จำนวนคน)	ปี 2565 (จำนวนคน)	ปี 2566 (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
5	หลักสูตรเกี่ยวกับ รองประธานสภา อบต. หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงาน ของรองประธานสภาให้มี ทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการทำงานมากยิ่งขึ้น	รองประธานสภา ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	-	/
6	หลักสูตรเกี่ยวกับ ส. อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงาน ของ ส.อบต. ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ทำงานมากยิ่งขึ้น	สมาชิกสภา อบต. ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	18	18	18	-	/
7	หลักสูตรเกี่ยวกับ เลขานุการสภา อบต. หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงาน ของ เลขานุการสภา อบต. ให้ มีทักษะความรู้และความ เข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการสภา อบต.ได้รับการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	-	/



ส่วนที่ 4 วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

(ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาฯ พ.ศ. 2564-2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลดุน อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

1. แนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาฯ พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี 2564 (จำนวน คน)	ปี 2565 (จำนวน คน)	ปี 2566 (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
1	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน อบรม. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงาน อบรม.(ปลัด อบรม.) ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	-	/
2	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่าง ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	-	/
3	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้ากองคลัง ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	-	/
4	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	-	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี 2564 (จำนวน คน)	ปี 2565 (จำนวน คน)	ปี 2566 (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
5	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	-	/
6	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ ฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	-	/
7	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	-	/
8	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	-	/
9	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและ	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	-	/

บรรเทาสาธารณภัยหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น						
--	--	--	--	--	--	--	--

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี 2564 (จำนวน คน)	ปี 2565 (จำนวน คน)	ปี 2566 (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
10	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการเงินและ บัญชีหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	-	/
11	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้า พนักงานการเงินและ บัญชีหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	-	-
12	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้า พนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	-	/
13	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้า พนักงานพัสดุหรือ หลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ การฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	-	/

14	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	-	/
----	---	--	--	---	---	---	---	---

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี 2564 (จำนวนคน)	ปี 2565 (จำนวนคน)	ปี 2566 (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
15	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	-	/
16	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	/	/
17	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้นและสามารถนำความรู้ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น	ผู้บริหาร, สมาชิก. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้รับการศึกษาต่อ	15	15	15	/	/

18	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	พนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	11	11	11	/	/
----	--	--	--	----	----	----	---	---

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี 2564 (จำนวนคน)	ปี 2565 (จำนวนคน)	ปี 2566 (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
19	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1	-	/
20	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กเล็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	พนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	2	2	2	-	/

ส่วนที่ 5 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา  
(ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ พ.ศ.2564-2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลตุน อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

1.แนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กและผู้ปกครองและสมาชิกสภา อบต.

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ(บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		2564	2565	2566	
1	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	20,000	32,300	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
2	หลักสูตรอื่นเกี่ยวกับรองนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	5,000	5,000	5,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
3	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	5,000	5,00	5,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
4	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	5,000	5,000	5,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
5	หลักสูตรเกี่ยวกับรองประธานสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	5,000	5,000	5,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
6	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	5,000	5,000	5,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
7	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	5,000	5,000	5,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
รวม		50,000	62,300	40,000	

หมายเหตุ ที่มาของงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณ

ส่วนที่ 5 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา  
(ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ พ.ศ. 2564-2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลคู อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

2.แนวทางการพัฒนาศูนย์ พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ(บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		2564	2565	2566	
1	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน อบต.(ปลัด อบต.) หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	35,000	35,000	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
2	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน ทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	20,000	20,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
3	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	35,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
4	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	35,000	25,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
5	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	20,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
6	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงาน ทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	20,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
7	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	20,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
8	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	20,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
8	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	35,000	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
9	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	35,000	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
10	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและ บัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	35,000	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
11	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	5,000	-	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
12	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	15,000	15,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ(บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		2564	2565	2566	
13	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	35,000	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
14	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	35,000	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
15	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กเล็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
16	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
17	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิทยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	35,000	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
18	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	35,000	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
รวม		505,000	455,000	415,000	

หมายเหตุ ที่มาของงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณ

## ส่วนที่ 6

### การติดตามประเมินผล

#### 1. การติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ประกอบด้วย

- |  |                   |
|--|-------------------|
| 1. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล               | ประธานกรรมการ     |
| 2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล               | กรรมการ           |
| 3. ผู้อำนวยการกองคลัง                      | กรรมการ           |
| 4. ผู้อำนวยการกองช่าง                      | กรรมการ           |
| 5. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ                | กรรมการ           |
| 6. หัวหน้าสำนักปลัด                        | กรรมการ           |
| 7.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามแลประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบล



# ภาคผนวก

สรุปข้อมูลพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2564-2566

ประจำปีงบประมาณ 2564

ข้อมูล ณ 1 สิงหาคม 2563

ลำดับ	ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	สถานะ
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	นางปนัดชญา นามวงศ์	ไม่ว่าง
2	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	น.ส.บุญยนุช พลศักดิ์	ไม่ว่าง
3	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	นางสาวเกษมณี แสงสกุล	ไม่ว่าง
4	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	นายรังสรรค์ บุชบา	ไม่ว่าง
5	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	นายสงสุข สมบูรณ์	ไม่ว่าง
6	นักจัดการงานทั่วไป ชก.	นางธัญชนก จงรักษ์	ไม่ว่าง
7	นักทรัพยากรบุคคล ปก..	นางรติกร เจ็ดจันทิก	ไม่ว่าง
8	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	นางผกากรอง ไหวดี	ไม่ว่าง
9	นิติกร ชก.	นายธันณภณ เจ็ดจันทิก	ไม่ว่าง
10	นักพัฒนาชุมชน ชก.	นางสาวกลิ่นผกา นวลศิริ	ไม่ว่าง
11	นักวิชาการศึกษา ปก.	นางสาวสุธิดา อัมภรัตน์	ไม่ว่าง
12	เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	นางสาวศุภรณันท์ ระสอน	ไม่ว่าง
13	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.	พ.จ.อ.ปฐวี รุ่งเจริญ	ไม่ว่าง
14	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.	นางไพวรรณ อัมภรัตน์	ไม่ว่าง
15	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	-	ว่าง ขอใช้บัญชี กสธ.
16	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.	นางสาวปิยากร ราชวันดี	ไม่ว่าง
17	นายช่างโยธา ชง.	นายชยพล จงรักษ์	ไม่ว่าง
18	นายช่างโยธา ปง.	นายสมพร มาตรา	ไม่ว่าง
19	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง. (กองการศึกษา ฯ)	นางสาวสุปราณี ศรีเมือง	ไม่ว่าง
20	ครู คศ.2	น.ส.เพชรลัดดา ชากักดี	ไม่ว่าง
21	ครู คศ.2	นางบัวศรี เขียวสะอาด	ไม่ว่าง
	สรุปข้อมูลตำแหน่งว่าง		

ข้อมูล ณ สิงหาคม 2563 ที่มา : งานแผนอัตรากำลัง สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดุน

## หลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์และพระราชกฤษฎีกา

2. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 10 มกราคม 2546

ข้อ 269 ที่กำหนดไว้ว่า “ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่ ก.อบต. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของพนักงานส่วนตำบล นั้น

ข้อ 278 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ 269 แล้วเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัด ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.อบต.จังหวัด พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ 299 เป็นระยะเวลา 3 ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลด้วย

ข้อ 270 ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- (1) นายองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
- (2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- (3) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
- (4) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและ

เลขานุการ

ข้อ 271 แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (1) หลักการและเหตุผล
- (2) เป้าหมายการพัฒนา
- (3) หลักสูตรการพัฒนา
- (4) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (5) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (6) การติดตามและประเมินผล

ข้อ 272 หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งใน ฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ 273 เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและ ครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา 3 ปีของแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล

ข้อ 274 หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนา อย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (4) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ 275 วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง หรืออาจ มอบหมายสำนักงาน ก.อบต. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.อบต. ส่วน ราชการหรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (1) การปฐมนิเทศ
- (2) การฝึกอบรม
- (3) การศึกษา หรือดูงาน
- (4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ 276 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณ สำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การ พัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 277 การติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบการ ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการ พัฒนา

ข้อ 278 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ 299 แล้วเสนอให้ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.อบต. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.อบต. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.อบต. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

## กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

### ขอบเขตการดำเนินการ

1. การแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
2. ศึกษาวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. สืบหาข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละสำนัก/กอง ว่าขาดความรู้หรือทักษะในด้านใด
4. ตรวจสอบประวัติการฝึกอบรมของพนักงาน
5. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และร่วมกันวิเคราะห์ SWOT
6. สรุปและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
7. เสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
8. ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล