

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น
อำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม

**แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖**



**องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมื่น
อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม**

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ขอบเขตการพัฒนา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ถือเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กรปกครองท้องถิ่น ในการปฏิบัติงานราชการประจำให้ตอบสนองตามนโยบายและระเบียบของทางราชการ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ประกอบกับพนักงานส่วนตำบลจะมีการหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนและโอนย้ายการปฏิบัติงานในพื้นที่ รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนสายงานหรือตำแหน่งตามหัวระยะเวลา และเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมครอบคลุม ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกคน

ดังนั้น การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น จะต้องคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพยุห์ รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนา ในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น
อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๑๓
๓. วิธีการพัฒนา	๑๖
๔. แนวทางการพัฒนาบุคลากร	๑๙
๕. แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๘
๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๔๒
๗. การติดตามและประเมินผล	๔๖
๘. ประกาศประมวลจริยธรรม	๔๗

ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

๑. หลักการและเหตุผล

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ ภาครัฐหรือ ระบบราชการ จะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนหมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉมให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับของประชาชน ได้อย่างแท้จริง ดังนี้

๑. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่

ในส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

๑.๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่ การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศ ที่มี ผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึง ปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้”

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความรู้มีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๒ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครพนม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การ บริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บท การพัฒนาส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

ตามเอกสารแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ ข้อ ๑๕ ในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาบุคลากร ขอให้คำนึงถึง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ตามมติ ก.ถ. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ซึ่งได้แจ้งให้ทุกจังหวัดทราบและดำเนินการ ตามหนังสือ กระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๓/๑๐๕๓๒ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี
- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการ ส่วน ท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
- กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสาร
ด้านธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น
- กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและ
สู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย
โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ
- กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐาน ทางด้าน คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบ
ที่เกี่ยวข้อง
- กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตาม
สถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายละเอียดยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล
 ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรม
 ที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ ผู้นำรุ่นใหม่ในการ ขับเคลื่อนคุณธรรม	๑. กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่ ข้าราชการที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อน คุณธรรม	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของกิจกรรม สร้างผู้นำรุ่นใหม่ จำนวนครั้งของการฝึกอบรม ผู้นำรุ่นใหม่
	๒. จัดการความรู้และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงาน ที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการอื่นๆ	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากผู้นำ ำ และมีการเผยแพร่ต่อสาธารณะ ร้อยละของข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ผ่านการตอบแบบสำรวจ
๑.๒ สร้างองค์การ สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)	๑. กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การ สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ มาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มี ศักดิ์ศรี จำนวนองค์กรที่ผ่านเกณฑ์ มาตรฐานในแต่ละปี
	๒. ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้าน คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จาก ส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และเผยแพร่ให้ส่วนราชการอื่น ๆ นำไป ศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการค้นหา ตัวอย่างโครงการนวัตกรรม จำนวนองค์กรที่นำตัวอย่างไปใช้ ศึกษาและประยุกต์ต่อให้เกิด ประโยชน์ต่อเนื่อง
๑.๓ กำหนดมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรม ของนักการเมือง ท้องถิ่น	๑. กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงาน ของนักการเมืองท้องถิ่น (เช่น อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ ฯลฯ) แล้วเผยแพร่ให้ ประชาชนรับทราบ	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการจัดทำ มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และข้อบังคับจรรยาแก่นักการเมือง ท้องถิ่น

* หมายเหตุ : องค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี หมายถึง สถานที่ที่มีบุคคลมาอยู่รวมกันมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันด้วย ความ
เอื้ออาทร มีความเคารพในความเป็นปัจเจกชนของสมาชิกทุกคนเอาใจใส่ ดูแลซึ่งกันและกัน ใช้ความสามารถใน
การปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของตนเอง รวมทั้งให้
ความสำคัญต่อสิ่งที่ประชาชนให้ความสนใจ ต้องการ และคาดหวังจากองค์การและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการประชาชนทุก ๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความรู้ในระเบียบ กฎหมาย ด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ของสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
<p>๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาท</p>	<p>๑. การพัฒนาข้าราชการให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา • ระดับความสำเร็จของกิจกรรมหลังการเรียนรู้ เช่น โครงการทำความดีถวายพ่อ กิจกรรมน้อมเกล้าฯ ถวายในหลวง ร่วมกับมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด ฯลฯ
	<p>๒. การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับการอบรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การฝึกอบรมในหลักสูตร • จำนวนโครงการหรือเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากผลของการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท
<p>๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ</p>	<p>๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นการทำระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น • ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
	<p>๒. ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> • กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน • ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำ บางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม • การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์ • การสร้างความพึงพอใจให้ประชาชน 	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนข้าราชการที่ได้รับพัฒนา • ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจและประยุกต์ หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณ ในการปฏิบัติราชการ
	<p>๓. พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาข้าราชการรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมป้อนสู่ระบบราชการยุคใหม่</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละของผู้บริหารรุ่นใหม่ที่ได้รับพัฒนาเพิ่มสูงขึ้น • ระดับความสำเร็จของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ และพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
<p>๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล</p>	<p>๑. พัฒนาระบบการให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งระบบ ตั้งแต่การพัฒนา แนะนำด้านจริยธรรม (Ethics Counselor) รวมทั้งเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรม (Ethics Hotline) เพื่อให้คำปรึกษา ระบายความคิดเห็น และตอบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม การจัดซื้อจัดจ้าง และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรมได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ
	<p>๒. ส่งเสริมใหม่ การจัดการความรู้ และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนความรู้ หรือ Best Practice ที่เกี่ยวข้อง • จำนวนเอกสารเผยแพร่ และความครอบคลุมของเอกสารดังกล่าวกับกลุ่มเป้าหมาย
	<p>๓. ศึกษา วิจัย และพัฒนากฎหมาย เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นจริง และมีประโยชน์ต่อทางราชการ (Whistleblower) ให้ปลอดภัย / ปราศจากการข่มขู่ หรือกลั่นแกล้งของผู้มีอำนาจหรือผู้มีอิทธิพลหรือกฎระเบียบที่ป้องกันมิให้ข้าราชการในหน่วยงานใช้อำนาจของรัฐเอื้อประโยชน์แก่ส่วนตนและพวกพ้อง หรือการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) หรือการปรับปรุงโครงสร้างกลุ่มงานส่งเสริมจริยธรรม หรือเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน (Corporate Social Responsibility : CSR) เป็นต้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนผลการวิจัยที่มีข้อเสนอแนะในการพัฒนากฎหมาย • จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกิดจากผลการวิจัย
	<p>๔. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์และวิทยุ ภายใต้โครงการ “คุณธรรม จริยธรรม นำท้องถิ่น” พร้อมจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทางการเมืองและส่วนท้องถิ่นตระหนักและรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนครั้ง / ช่องทางของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ • ร้อยละความครอบคลุมและการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย (ทั้งประชาชน ข้าราชการการเมือง และข้าราชการส่วนท้องถิ่น)

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
<p>๒.๔ พัฒนาและ ปฏิรูปเทศข้าราชการ อย่างเข้มข้น</p>	<p>๑. พัฒนาและปฏิรูปเทศข้าราชการ โดยเฉพาะ เรื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> • ปลุกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นที่ดี • ระบบราชการ และการบริหารภาครัฐ แนวใหม่ • ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ • เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะ ที่จำเป็น 	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการจัดทำและ พัฒนาหลักสูตรปฏิรูปเทศข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น • จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การพัฒนา และปฏิรูปเทศ
	<p>๒. พัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล ผ่าน e-learning หรือหนังสือที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการจัดทำ และพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล • จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การพัฒนาจากหลักสูตรเรียนรู้ ทางไกล
<p>๒.๕ กำหนดหลักสูตร ฝึกอบรมและโครงการ พัฒนาเพื่อรองรับ ประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล</p>	<p>๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการจัดทำ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคม อาเซียน และสู่มาตรฐานสากล
	<p>๒. ส่งเสริมการพัฒนาและดำเนินงานอย่างเข้มข้นเพื่อ รองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐาน สากล</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การพัฒนาและดำเนินงานในต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
<p>๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>๑. การนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในทุกระดับของหน่วยงานโดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และมีเครื่องมือที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม</p> <p>๒. ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเครื่องมือประเมินเรื่องคุณธรรมจริยธรรมประกอบการแต่งตั้ง • ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการแต่งตั้งและบรรจุตามผลการประเมิน • ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย
<p>๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ</p>	<p>๑. จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการผลักดันจรรยาบรรณ • ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานการใช้หลักจรรยาบรรณในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน • ร้อยละที่ลดลงของผู้ฝ่าฝืน • ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติและบทลงโทษ
<p>๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม
จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๔.๑ เปิดโอกาส ให้ข้าราชการ เข้าไปมี ส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย และกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑. กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การประเมินผลแบบ ๓๖๐ องศา หรือ การเลือกคณะทำงานเพื่อกำหนด นโยบาย ฯลฯ	<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละความสำเร็จของการกำหนด แนวทางเพื่อเปิดโอกาส ให้ข้าราชการมีส่วนร่วม ในการบริหาร
	๒. ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ ของข้าราชการ รวมถึงระบบการรับฟัง ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง ระบบ • ระดับการทุจริตของหน่วยงาน / องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลดลง จากปีที่ผ่านมา
	๓. ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ (Audit) ให้ข้าราชการ ทั้งในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และในส่วนภูมิภาค เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง ระบบและแนวทางในการเข้าไปมี ส่วนร่วมในการตรวจสอบของ ข้าราชการ ทั้งในส่วนท้องถิ่น และในส่วนภูมิภาค

/ กลยุทธ์...

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
<p>๔.๒ เปิดให้ประชาชนและหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวราบ รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนเครือข่ายภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี • ระดับความสำเร็จของการสร้าง พลังมวลชนที่สังเกตและเฝ้าระวังการทำงานของผู้หน้าทีภาครัฐ
	<p>๒. ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมจากหลากหลายกลุ่มภาคี
	<p>๓. การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

๑.๓ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลาเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร ๖. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๗. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๒. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักรู้ในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๓. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบ
โอกาส (Opportunities)	ข้อจำกัด (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๒.๑ วัตถุประสงค์

- (๑) เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น
- (๒) เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น
- (๓) เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
- (๔) เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
 ๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
 ๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ เป้าหมายการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เข้ารับการพัฒนามตามหลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด หรือหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้น ภายในระยะแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้ครบทุกตำแหน่ง ดังนี้

๑. ประเภทบริหารงานท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น

จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง และต้องมีการประเมินก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาและสามารถนำการพัฒนาไปใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทสายงานการสอน

จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง และต้องมีการประเมินก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาและสามารถนำการพัฒนาไปใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓. พนักงานจ้าง

จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง และต้องมีการประเมินก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาและสามารถนำการพัฒนาไปใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น เห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น เป็นหน่วยดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ต้องจัดสรรงบประมาณ

สำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. วิธีการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

ลำดับที่	หลักสูตรการพัฒนา	รายละเอียดการพัฒนา
๑	ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	การพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎ กฎหมาย นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล ผู้บริหาร สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น
๒	การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๓	ความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง	การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดเป็นการเฉพาะ
๔	ด้านการบริหาร	การพัฒนารายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๕	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม

- พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทบริหารงานท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น
 - หลักสูตรด้านการบริหาร
 - หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม
 - หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ

- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- ๒. พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ และสายงานการสอน
 - หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
 - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
 - หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
 - หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม
- ๓. สายงานพนักงานจ้าง
 - หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
 - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
 - หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
 - หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม

หลักสูตรเฉพาะตำแหน่งในการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๑. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
๒. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๓. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
๔. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๕. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๖. หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข
๗. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๘. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
๑๐. หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
๑๑. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
๑๒. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๕. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
๑๖. หลักสูตรนายช่างโยธา
๑๗. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
๑๘. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๑๙. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก / ครู
๒๐. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๒๑. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
๒๒. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท
๒๓. โครงการอบรมทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ของทีมกู้ชีพ/การแพทย์ฉุกเฉิน
๒๔. โครงการอบรมจริยธรรมคุณธรรมสำหรับบุคลากร อบต.

๒๕. โครงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในองค์กร (KM)
๒๖. โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง และทัศนศึกษาดูงาน
๒๗. โครงการอบรมเพิ่มศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน
๒๘. กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานท้องถิ่น
๒๙. กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานการคลัง
๓๐. การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น (ดำรงตำแหน่ง นิติกร ไม่น้อยกว่า ๓ ปี)
๓๑. การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่นระดับกลาง (ตั้งแต่ระดับ๖ และผ่านการอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น)
๓๒. กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานทั่วไป
๓๓. สัมมนาผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง บัญชี พัสดุ และงบประมาณ
๓๔. คอมพิวเตอร์ Microsoft office (Mix office) สำหรับงานช่าง
๓๕. คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่
๓๖. นักบริหารงานระดับสูง
๓๗. กรณีศึกษาทางการเงิน การคลัง ในข้อทักท้วงหน่วยตรวจสอบและคำวินิจฉัยของศาลปกครอง
๓๘. ท้องถิ่นคุณธรรมตามรอยพระยุคลบาท
๓๙. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปจัดเก็บค่าน้ำระบบประปา
๔๐. นักวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
๔๑. นักบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย
๔๒. สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ "วิจัย เทคโนโลยี นวัตกรรมนำประชารัฐพัฒนา Thailand ๔.๐"
๔๓. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:ประเทศไทย ๔.๐(Chief Administrators of Local Administration:Thailand ๔.๐)
๔๔. การบริหารจัดการตลาดท้องถิ่นประเทศไทย ๔.๐(The Local Market Manament in Thailand ๔.๐)
๔๕. ผู้บริหารสถานศึกษา :ประเทศไทย ๔.๐
๔๖. นักบริหารงานการศึกษา :ประเทศไทย ๔.๐
๔๗. ท้องถิ่นดิจิทัล (Digital Local Government)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล
รวมทั้งหมด ๒๐ คน โดยแบ่งออกเป็นสายงานต่าง ๆ ดังนี้

ลำดับที่	สายงาน	จำนวน (คน)
๑	บริหารท้องถิ่น	๒
๒	บริหารงานทั่วไป	๑
๓	บริหารงานการคลัง	๑
๔	บริหารงานช่าง	๑
๕	บริหารงานสวัสดิการสังคม	๑

ลำดับที่	สายงาน	จำนวน (คน)
๖	ทรัพยากรบุคคล	๑
๗	เลขานุการและจัดการงานทั่วไป	๑
๑๐	พัฒนาชุมชน	๑
๙	วิชาการสาธารณสุข	๑
๑๐	ปฏิบัติงานธุรการ	๑
๑๑	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	๑
๑๒	ปฏิบัติงานพัสดุ	๑
๑๓	ปฏิบัติงานธุรการ	๑
๑๔	ปฏิบัติงานธุรการ	๑
๑๕	วิชาการศึกษา	๑
๑๖	สายงานการสอน	๔

๔. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ซึ่งกำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีการดังนี้

(๑) วิธีดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

๑.๒ การฝึกอบรมและสัมมนา อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น หรือโดยสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

๑.๓ การสอนงาน การให้คำปรึกษา การถ่ายทอดความรู้สู่เพื่อร่วมงาน หรือวิธีการอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสม โดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้บังคับบัญชา

๑.๔ การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น หรือโดยสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

/(๒) แนวทาง...

(๒) แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น นอกจากมีวิธีดำเนินการตามข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น จัดส่งพนักงานส่วนตำบลหรือบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม

๒.๓ หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น ๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น เป็นผู้ดำเนินการ

(๓) ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๓.๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓.๓ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

(๔) งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น อำเภอโพธารมย์จังหวัดศรีสะเกษ

๔.๑ กระบวนการวางแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตาม กรอบมาตรฐานความสำเร็จและการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามแนวคิดที่กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อสอดคล้องกับการบริหารจัดการที่ดีในการสร้างความเป็นเลิศของระบบราชการไทย โดยยึดหลักประการสำคัญ คือ การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยต้องใช้วิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการพัฒนา

กระบวนการวางแผนพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการพิจารณาความต้องการทรัพยากรมนุษย์ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้แน่ใจว่าได้จำนวนบุคลากรที่มีทักษะและมีสมรรถนะเพียงพอที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็ง ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา ประเทศต่อไป ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ตามแนวทาง ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ ประกอบด้วย ๕ มิติประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึงการที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุดช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓. มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ผลิตปฏิบัติงานที่มีทักษะมีสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔. มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ(HR Operational Efficiency) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การเลือก การสรรหา คัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒. มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรงทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภัณธ์ของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดดังต่อไปนี้

๑. มีนโยบายแผนงานโครงการหรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ

๒. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

/๓. การสนับสนุน...

๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุพระภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔. มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผล และความคุ้มค่ามีระบบสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความต้องการและจัดลำดับผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานจึงเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลงานปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของ ทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลงานการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจน การดำเนินการด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถผลิตและผลงานหลักคุณธรรมหลักนิติธรรมและหลักสิทธิ มนุษยชน

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความ พร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๑. ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและ บรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการในการให้บริการแก่ ประชาชนซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิต ส่วนตัว

๒. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการสภาพของส่วนราชการ

๓. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานและให้ระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตัวเองและให้มีให้กำลังใจมีความพร้อมที่จะ ขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติเป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการมาตรฐานการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติ ในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๒. ประชุมคณะกรรมการ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมาย แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น
๓. ดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น และส่งให้คณะกรรมการเพื่อพิจารณาร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๔. จัดส่งแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รายงานขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ให้ความเห็นชอบ
๕. ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และจัดส่งแผนให้อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

วิสัยทัศน์ พันธกิจการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น

“องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น จะพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นเลิศทางบริการ วิชาการ และการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล”

๒. พันธกิจ

๑. จัดระบบการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นมืออาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรและระบบเครือข่ายองค์ความรู้ด้านการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีบุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการมีคุณธรรมจริยธรรมมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๔. พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓. เป้าประสงค์

๑. มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานโดยเน้นความเป็นมืออาชีพ
๓. สร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๔. สร้างระบบฐานข้อมูลและเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัยสามารถให้บริการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

จากการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลลาพยุทธ์ คณะทำงานจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ กรอบแนวคิด และมาตรการ เพื่อพัฒนาบุคลากร ตามแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้กับหน่วยงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กรอบแนวคิด

“การพัฒนาบุคลากรจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มมากขึ้นซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นแบบอย่างของสังคมเน้นความเป็นคนเก่ง คนดี”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. การจัดทำแผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) ๒. จัดระบบสร้างแรงจูงใจการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ๓. การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

กรอบแนวคิด

“ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนภารกิจรายด้าน ทำให้มีอัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานจึงต้องมีการปรับแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสภาพการณ์การปัจจุบัน และปรับกระบวนการ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่”

/ยุทธศาสตร์...

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนการอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติให้เพียงพอต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ แผนงาน โครงการ ๔. มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้บุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่โอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

กรอบแนวคิด

“การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่และในระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) เศรษฐกิจบนฐานความรู้ (Knowledge based economy) ที่ต้องอาศัยทั้งเทคโนโลยีความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการองค์การที่ดี แม้ว่าการพัฒนาองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการแต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากรองค์กรที่มีโครงสร้างของบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ย่อมเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	๑. การส่งตัวบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความต้องการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ ๓. จัดทำมาตรฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครบทุกภาคส่วน ๔. จัดทำมาตรฐาน...

	<p>พึงพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก</p> <p>๔. จัดทำฐานข้อมูลกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูลโดยกำหนดให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างสมรรถนะของทุกตำแหน่ง</p>
--	---

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

กรอบแนวคิด

“จากบริบทของความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแรงกดดันจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกไปสู่สังคมแห่งความรู้ (Knowledge Based Society) ซึ่งเป็นสังคมที่แข่งขันด้วยความรู้ทักษะ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องอาศัยนักบริหารที่เป็นผู้นำมีอาชีพมีขีดความสามารถและศักยภาพสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สัมฤทธิ์ผลด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
<p>การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. พัฒนานักบริหารท้องถิ่นให้ตระหนักและมีพันธะสัญญาในการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์กรหน่วยงานเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (action Learning)</p> <p>๒. นักบริหารทุกระดับต้องเป็นต้นแบบที่ดีของการเปลี่ยนแปลงและสร้างกระแสการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรเพื่อให้เกิดผลการปรับเปลี่ยนที่แท้จริง</p> <p>๓. กำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างนักบริหารเป็นประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเรื่องที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของหน่วยงาน</p> <p>๔. พัฒนาระบบการวิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่โดยจัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อย่างเป็น</p> <p>- ๒๗ -)เนื่อง</p> <p>๕. มีระบบการประเมินผู้บริหาร... /๕.มีระบบ... โดยจัดทำมาตรฐานการสอนง...</p>

	<p>แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไปและจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร</p> <p>๖. มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน</p>
--	--

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
กรอบแนวคิด

“การบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยต้องกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรหาบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการในการให้บริการแก่ประชาชน ย่อมจะส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ จึงจะสามารถขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> ๑. วางแผนการใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. กำหนดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายหลักเพื่อสร้างค่านิยมให้บุคลากรนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรต่อสวัสดิการต่างๆโดยจัดทำแผนจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๔. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ๕. มีการดูแลสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรเป็นประจำและต่อเนื่อง <p style="text-align: right;">/ประจำ...</p>

	๖. สนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมวิชาชีพหรือหา รายได้พิเศษเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
--	--

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้กับหน่วยงาน

กรอบแนวคิด

“ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามหาศาล จึงควรพัฒนาระบบ บริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนด้วยสร้างแรงจูงใจโดยกำหนดวิธีการที่เหมาะสม ในการธำรงรักษาบุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาระบบราชการมุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้ต้องปรับเปลี่ยน วิธีการทำงานในรูปแบบบูรณาการ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะ ในวิชาชีพ Knowledge Worker ภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยสร้างระบบการพัฒนาและ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มี สมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น ประเมินผลบุคคลได้สามารถปลดบุคคลที่ไม่มีสมรรถภาพออกจากราชการและ เปิดโอกาสให้ผู้ที่บุคคลมีความสามารถสูงภายนอกสามารถเข้าสู่องค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้กับหน่วยงาน	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยยึดวิสัยทัศน์ภารกิจ วัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลและ ขีดความสามารถที่จำเป็น (Competency - based Approach) ๒. สร้างสภาพแวดล้อมและระบบแรงจูงใจที่ช่วย หล่อหลอมและเอื้อต่อการสร้างกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ในการปฏิบัติงาน ๓. จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็น รายบุคคลเพื่อสนับสนุนและจูงใจให้บุคลากรได้รับ การพัฒนาความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็น ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ๔. กำหนดระบบการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีทักษะ สูง เช่น Talent Management ๕. กำหนดความชัดเจนในความก้าวหน้าของ ข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่ง ของบุคลากร จัดหลักสูตรในการพัฒนา...

	กับสายงาน และส่งเสริมสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชา ให้มีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมในห้อง การฝึกอบรมทางไกล การฝึกอบรมโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
--	--

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

กรอบแนวคิด

“ปัจจุบันมีการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาล ได้แก่การบริหารงานตามหลักความโปร่งใสและหลักการมีส่วนร่วม มีระบบการควบคุมภายในที่ดี และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยเน้นทางการบริหารที่มีความโปร่งใส การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนผู้รับบริการมากที่สุด”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๒. จัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ๓. สร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๔. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติและค่านิยมในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ๕. สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๖. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ ๗. มีกระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ โครงการการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร

การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ								
๑. การจัดทำแผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	พนักงานส่วนตำบล	ร้อยละความสำเร็จของการการจัดทำแผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) โดยแบ่งออกเป็นประเภทสายงาน ได้แก่ สายงานบริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น วิชาการ และทั่วไป	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) ตามสายงานของตนเอง	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	สำนักปลัด
๒. การจัดระบบสร้างแรงจูงใจการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	พนักงานส่วนตำบล	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจการทำงานในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตน	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	สำนักปลัด
๓. การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๑. ร้อยละของจำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ทราบถึงเส้นทางก้าวหน้าในสายงาน อาชีพ ของ ตน เอง ๒. ร้อยละของจำนวนพนักงานจ้างที่สอบแข่งขันได้บรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑. บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งตามสายงาน ๒. พนักงานจ้างได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	๑. สำนักปลัด ๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสจ.)

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ								
๔. การจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในการนำทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะประจำสายงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีผลการประเมินการปฏิบัติงานตามทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะประจำสายงาน	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ								
๑. การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจอำนาจหน้าที่	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ	การจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นไปตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และสอดคล้องกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีแก้ว	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	สำนักปลัด
๒. การบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด	พนักงานส่วนตำบล	ร้อยละการโอน ย้าย เปลี่ยน สายงาน เกษียณอายุ ของพนักงานส่วนตำบล	การดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากรเป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	สำนักปลัด
๓. การเพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติให้เพียงพอต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ แผนงานโครงการ	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละจำนวนอัตรากำลังที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษในการขอเพิ่มอัตรากำลัง	มีอัตรากำลังที่มีความสอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	สำนักปลัด

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ								
๔. การกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้บุคลากรและเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่โอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น	พนักงานส่วนตำบล	ร้อยละจำนวนอัตรากำลังที่ได้รับ	บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง เช่น ตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน เลื่อนระดับเป็นนายช่างอาวุโส เป็นต้น	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร								
๑. การส่งตัวบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความต้องการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. บุคลากรมีความรู้ และทักษะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น ๒. บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	ตามหลักสูตรที่ผู้จัดฝึกอบรมกำหนด	๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓. หน่วยงานอื่น ๆ
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงโดยการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ร้อยละของจำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับฐานข้อมูลสารสนเทศ	บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านระบบฐานข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	สำนักปลัด

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร								
๓. จัดทำมาตรฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่	หน่วยงานมีฐานข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	สำนักปลัด
๔. จัดทำฐานข้อมูลกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูลโดยกำหนดให้ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างสมรรถนะของทุกตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ เช่น ฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ข้อมูลการลาของบุคลากร เป็นต้น	หน่วยงานมีฐานข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒. สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร								
๑. การพัฒนานักบริหารท้องถิ่นให้ตระหนักและมีพันธะสัญญาในการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์การหน่วยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (action Learning)	ผู้บริหารท้องถิ่น	ร้อยละของจำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น	บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจากประสบการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒. นักบริหารทุกระดับต้องเป็นต้นแบบที่ดีของการเปลี่ยนแปลงและสร้างกระแสการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรเพื่อให้เกิดผลการปรับเปลี่ยนที่แท้จริง	ผู้บริหารท้องถิ่น	ร้อยละของจำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น	บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจากประสบการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร								
๓. การกำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างนักบริหารเป็นประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเรื่องที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของหน่วยงาน	ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	จำนวนครั้งของการประชุมผู้บริหารท้องถิ่นกับหัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าส่วนราชการกับผู้บังคับบัญชา	บุคลากรได้รับความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. การพัฒนากระบวนการวิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่โดยจัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ผู้บริหารท้องถิ่น	ร้อยละของการเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม และสัมมนาของผู้บริหารท้องถิ่น	ผู้บริหารท้องถิ่นได้รับการเสริมสร้างความเป็นผู้นำและกระบวนการทำงานบริหารยุคใหม่	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	สำนักปลัด

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๕. มีระบบการประเมินผู้บริหารว่ามีศักยภาพเพียงพอโดยจัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไปและจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร	ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	จำนวนครั้งของการประชุมผู้บริหารท้องถิ่นกับหัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าส่วนราชการกับผู้บังคับบัญชา	บุคลากรได้รับความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	√	√	√	ไม่ใช่ งบประมาณ ของทาง ราชการ	๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน	ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะประจำสายงาน โดยได้รับคำแนะนำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง	√	√	√	ไม่ใช่ งบประมาณ ของทาง ราชการ	๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร								
๑. การวางแผนการใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความประหยัดและมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรที่บรรจุไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	หน่วยงานมีการวางแผนการใช้งบประมาณส่งเสริมชีวิตบุคลากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒. การกำหนดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายหลักเพื่อสร้างค่านิยมให้บุคลากรนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับแนวทางตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	บุคลากรมีแนวทางการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	สำนักปลัด
๓. การสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรต่อสวัสดิการต่าง ๆ โดยจัดทำแผนจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการจากการสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการต่าง ๆ	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	สำนักปลัด
๔. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม ๕ ส หรือ Big Cleaning	หน่วยงานมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน และ บริการประชาชน	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	สำนักปลัด

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร								
๕. มีการดูแลสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรเป็นประจำและต่อเนื่อง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี	บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพและจิตใจเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	สำนักปลัด
๖. สนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมวิชาชีพหรือหารายได้พิเศษเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับแนวทางตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	บุคลากรมีแนวทางการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	สำนักปลัด

๕. แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๕ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๖ จำนวน (คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองปลัดอบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัด หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยการกองคลัง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองคลัง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยการกองช่าง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองช่าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ จำนวน(คน)	ปี ๒๕๖๕ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๖ จำนวน (คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วน การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากร หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ จำนวน(คน)	ปี ๒๕๖๕ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๖ จำนวน (คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่บันทึก ข้อมูล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ / เจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและ บัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ พนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ จำนวน(คน)	ปี ๒๕๖๕ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๖ จำนวน (คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ช่วยครูผู้ครูดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๙	๙	๙		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๘	๘	๘		/
๑๗	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	- เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๓	๓๓	๓๓		/

๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนการศึกษาฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

/งบประมาณ...

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานศูนย์พัฒนา เด็กปฐมวัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๙,๕๐๐	๒๙,๕๐๐	๒๙,๕๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างทุกตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๗	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๘	พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๑๙	จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	-	-	-	
รวม					

เบิกจ่ายจากงบแผนงานตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น อำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม

ลำดับที่	สายงาน	หลักสูตร	งบประมาณ
๑	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี หรือตามที่หน่วยงานที่จัด ฝึกอบรมกำหนด
๒	บริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัด ฝึกอบรมกำหนด
๓	บริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัด ฝึกอบรมกำหนด
๔	บริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัด ฝึกอบรมกำหนด
๕	บริหารงานการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัด ฝึกอบรมกำหนด
๖	เลขานุการและบริหารงาน ทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัด ฝึกอบรมกำหนด
๗	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัด ฝึกอบรมกำหนด
๘	พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๙	วิชาการสาธารณสุข	สาธารณสุข หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๑๐	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด

ลำดับที่	สายงาน	หลักสูตร	งบประมาณ
๑๑	การเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๑๒	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๑๓	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๑๔	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๑๕	ปฏิบัติงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๑๖	ปฏิบัติงานช่างประปา	นายช่างประปา หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๑๗	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด
๑๘	สายงานการสอน	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือตามที่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมกำหนด

/๗. การติดตาม...

๗. การติดตามและประเมินผล

๑ การติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้นประกอบด้วย

๑. นายพิเชษฐ ศรีคราม	ตำแหน่ง	นายก อบต.พยุห์	ประธานกรรมการ
๒. นายชูศักดิ์ คำลั่น	ตำแหน่ง	ปลัด อบต. พยุห์	กรรมการ
๓. นางปัทมา บุญชุ่ม	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายอนุชา ศรีคราม	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๕. นายนวกกร ไชยวัฒนนันท์	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายพิหาญ เจริญศรี	ตำแหน่ง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. กรรมการ/เลขานุการ	
๗. นางสาวพรประภา กาลพัฒน์	ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องจัดทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันเดินทางกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรมตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการ

๔. ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้นสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับปรุงตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ได้ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้



ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น อำเภอโพธารมย์จังหวัดศรีสะเกษ

พุทธศักราช ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปริกเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ทำให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น
“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลปรี

ข้อ ๒ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปรีก รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

สำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปรีกทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตาม หลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพุดิตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้ น่ายุ่อยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒ จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปริก ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปริกต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปริกต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพ และปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปริกต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสีย ต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปริกต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ มุ่งเทศดีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปริกต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปริกต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปริกต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ /พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปริกต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปริกต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรม จรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปริกต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓
จรรยาวิชาชีพ (ถ้ามี)

หมวด ๓
กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑
กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักงานปลัดมีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปกป้อง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลปริกหรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองคการบริหารส่วนตำบลปริกหรือ คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกองคการบริหารส่วนตำบลปริกหรือ คณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามสมควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองคการบริหารส่วนตำบลปริกหรือ คณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือ ปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด

(๗) อื่นๆตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๑๖ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลปริกแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปริกนั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม(๑) –(๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักงานปลัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยาหรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คัดครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตาม que ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒ ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นำกองค้การบริหารส่วนตำบลปริกเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติ ในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๑ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๙ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ดำเนินการตามนั้นเว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔ ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลปริกดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลปริกภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป
