

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง
อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

.....

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง ได้ดำเนินการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด อุทัยธานี (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ตามนัยข้อ ๒๖๙ และข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุทัยธานี ลง วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยแห้ง อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายฉนวน ปานาง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยแห้ง คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้งทุกตำแหน่ง มีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยแห้ง ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุทัยธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ดำเนินการรวมทั้ง ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการเมือง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง

กันยายน ๒๕๕๗

สารบัญ

<u>ส่วนที่ ๑</u>		หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑	- ๒
<u>ส่วนที่ ๒</u>		
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา		๓
<u>ส่วนที่ ๓</u>		
๓. หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนา	๔	- ๖
<u>ส่วนที่ ๔</u>		
๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา		๗ - ๙
<u>ส่วนที่ ๕</u>		
๕. เงื่อนไขในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร		๑๐
<u>ส่วนที่ ๖</u>		
๖. การติดตามประเมินผล	๑๑	

ส่วน หลักการและเหตุผล

ที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑. ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการ ยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และ นำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

มาตรา ๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและ มีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุทัยธานี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุทัยธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้อง พัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ
- (๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
- (๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหาร คน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน
- (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
- (๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุทัยธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนา ขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง และจัดทำให้ ครอบคลุมถึงบุคลากรทั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต. กำหนด
๒. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
๓. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
๔. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิงย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน
๖. เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ
๒. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๓. เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม
๔. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น
๕. เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ
๖. เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ความสามารถด้านการบริหารให้แก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรเกี่ยวกับในการพัฒนา (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุทัยธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น
 ๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
 ๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารประชาชน เช่นในเรื่องการวางแผน 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
- ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๓.๒ วิธีการดำเนินการตามหลักสูตร

๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น
 - ๑.๑ หลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๑.๒ หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
 - ๑.๓ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
 - ๑.๔ หลักสูตรบุคลากร
 - ๑.๕ หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
 - ๑.๖ หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
 - ๑.๗ หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ
 - ๑.๘ หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ
 - ๑.๙ หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับงานธุรการ
 - ๑.๑๐ หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรที่องค์การบริหารส่วนตำบลช่วยแห่งจัดขึ้นเอง

๑.๑๑ หลักสูตรประธาน/รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑๒ หลักสูตรเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑๓ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง

๑.๑๔ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามอำนาจหน้าที่ของ อบต.ที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น

๓.๓ ผู้รับผิดชอบและขั้นตอนการจัดทำแผน

๓.๑ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่วยแห่ง

๓.๒ บุคลากรผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่

๓ .๒.๑ สืบหาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

๓ .๒.๒ วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๓ .๒.๓ เสนอแผนพัฒนาบุคลากรต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย

๓ .๒.๔ แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย

๓ .๒.๕ แจ้งผลการพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากรให้ผู้บริหารท้องถิ่น และ พนักงานทราบ

๓ .๒.๖ จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร

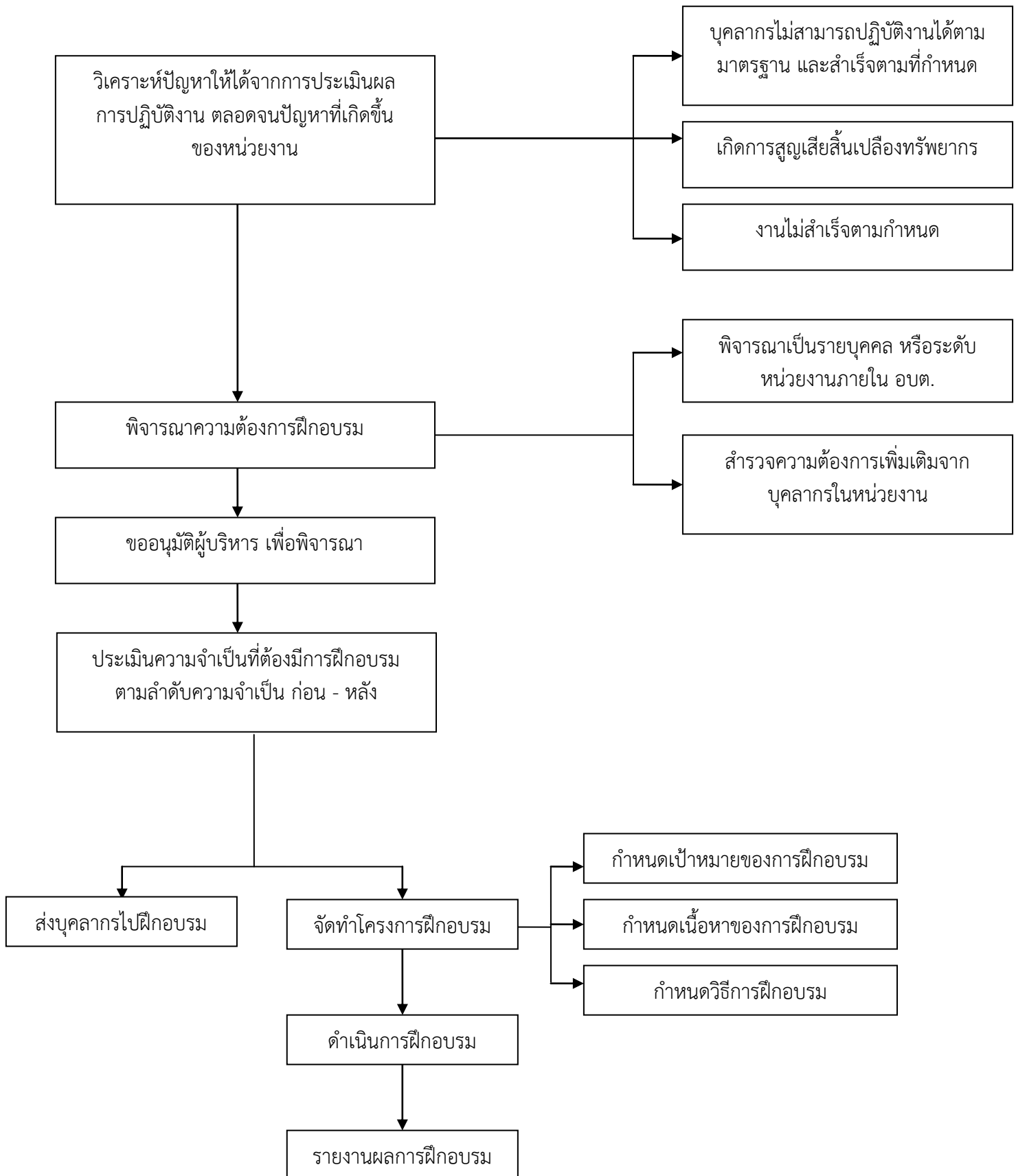
๓ .๒.๗ เสนอรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร และผลการประเมินและ

ติดตามผลเสนอคณะกรรมการ

๓.๔ ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

รายละเอียด	ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
๑. สืบหาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - พนักงานทุกคน - บุคลากร
๒. วิเคราะห์ปัญหา และข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - คณะกรรมการ - บุคลากร - หัวหน้าส่วนราชการ
๓. พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงาน หรือส่วนราชการภายใน จุดใดที่ต้องมีการฝึกอบรม หรือเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - บุคลากร
๔. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ต่อคณะกรรมการ/ คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - บุคลากร
๕. จัดส่งบุคคลไปอบรม และจัดทำเอกสารการฝึกอบรม ที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	- บุคลากร
๖. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- หัวหน้าส่วนราชการ - บุคลากร
๗. จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	- บุคลากร
๘. ประเมินผล	- ปลัด อบต. - บุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง



ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๘ -๒๕๖๐)
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี
แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/ พัฒนา	
				ปี ๒๕๕๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๕๙ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๐ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนิน การเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ รองนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้บริหาร อบต. ให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองนายกองค์การบริหารส่วน ตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ ในการบริหารงาน ใน หน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่าง ระดับ ๖ ขึ้นไป ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ ในการบริหารงาน ใน หน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรบุคลากร	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	บุคลากร ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๘ -๒๕๖๐)
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี
แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/ พัฒนา	
				ปี ๒๕๕๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๕๙ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๐ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนิน การเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๕	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษา ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๖	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการเงินและบัญชี ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน พัสดุ	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๘ -๒๕๖๐)
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี
แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/ พัฒนา	
				ปี ๒๕๕๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๕๙ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๐ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนิน การเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๘	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน ธุรการ	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าพนักงาน ธุรการ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับงาน ธุรการ	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าพนักงาน ธุรการ หรือพนักงานจ้างที่ ทำงานธุรการ ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่ องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยแห้งจัดขึ้นเอง	เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของ บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลห้วยแห้ง	บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยแห้ง ได้รับการ การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	๕๐	๕๐	๕๐	/	

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี

แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/ พัฒนา	
				ปี ๒๕๕๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๕๙ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๐ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนิน การเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๑	หลักสูตรประธาน/รอง ประธานสภาองค์การบริหารส่วน ตำบล	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ประธาน/รองประธานสภา องค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรเลขานุการสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เลขานุการสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑		/
๑๓	หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของ บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลห้วยแห้ง	นักบริหารงาน ระดับ ๘ ขึ้นไป ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตาม อำนาจหน้าที่ของ อบต.ที่ หน่วยงานอื่นจัดขึ้น	เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของ บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลห้วยแห้ง	บุคลากร ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยแห้ง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕	๕	๕		/

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐)
แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	หลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๓๐,๕๐๐	๑๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตร นักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๓๐,๕๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๓๐,๕๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตร เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๐๐๐	๒๒,๕๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตร คอมพิวเตอร์สำหรับงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่องค์การบริหารส่วนตำบลช่วยแห่งจัดขึ้นเอง	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๑	หลักสูตรประธาน/รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๐๐๐	๒๐๕,๕๐๐	๒๐๕,๕๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๔	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามอำนาจหน้าที่ของ อบต.ที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น	๒๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
	รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	๔๘๑,๐๐๐	๖๘๗,๙๐๐	๖๓๗,๙๐๐	

ส่วนที่ ๖ การติดตามประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
ห้วยแห้ง ประกอบด้วย

- ๑.๑ นายกองการบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง เป็นประธานกรรมการ
- ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง เป็นกรรมการ
- ๑.๓ หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.ห้วยแห้ง เป็นกรรมการ
- ๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
- ๑.๕ รักษาการแทนหัวหน้าส่วนโยธา เป็นกรรมการ
- ๑.๖ หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นกรรมการ
- ๑.๗ บุคลากร เป็นกรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการ
ติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการ
ติดตามประเมินผล ต่อนายกองการบริหารส่วนตำบล