แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามสิบหาบ

อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามสิบหาบนั้น คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลว ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ดำเนินการ รวมทั้ง ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการเมือง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งนี้เพื่อพัฒนาบุคลากรให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรทุกตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆด้าน ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ดานการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามสิบหาบ ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามสิบหาบ
อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

สารบัญ

หน้า

คำนำ

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล ๔

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์ ๕

เป้าหมายการพัฒนา ๕

วิสัยทัศน์ ๕

พันธกิจ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕

ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์บุคคล (SWOT) ๗

ส่วนที่ ๔

หลักสูตรการพัฒนา ๑๑

ส่วนที่ ๕

วิธีการพัฒนา ๑๓

ส่วนที่ ๖

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ๒๔

ส่วนที่ ๗

การติดตามและประเมินผล ๒๖

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ ๑

<u>หลักการและเหตุผล</u>

๑. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลว ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๙๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๒. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลว ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามสิบหาบ จึงได้หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และค้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

ส่วนที่ ๒

<u>วัตถุประสงค์</u>

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด

๒. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๓. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๔. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิ่งย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๖. เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

<u>เป้าหมายการพัฒนา</u>

๑. พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ

๒. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓. เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม

๔. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

๕. เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

๖.เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ความสามารถด้านการบริหารให้แก่คณะผู้บริหารและสมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

<u>วิสัยทัศน์</u>

ภายในปี ๒๕๖๖ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามสิบหาบ จะมีความรู้ความสามารถและยึดระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ มีจิตให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ประชาชนได้รับความพึงพอใจในการให้บริการ

<u>พันธกิจ</u>

๑. เสริมสร้างจิตสำนึกบุคลากรให้คำนึงถึงความคุ้มค่าและการมีจิตมุ่งบริการ

๒. พัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมตามที่องค์การต้องการ

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในสายงานที่ปฏิบัติ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาองค์ความรู้และส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน

๒. พัฒนาความรู้ให้กับคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่

แนวทางการพัฒนา

๑. ให้ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

๒. พัฒนาความรู้เกี่ยวกับ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

๓. ปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรมจรรยาบรรณ และสร้างวินัยในการทำงาน

๑. พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

๒. ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล

๓. การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

S

จุดแข็ง

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ตำบล
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

W

จุดอ่อน

๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วน
๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๓. มีภาระหนี้สิน
๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบ ของราชการ

O

โอกาส

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน

T

ข้อจำกัด

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ
๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด
๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

S
จุดแข็ง

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๖. มีระบบบริหารงานบุคคล

W
จุดอ่อน

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร ช่าง สิ่งแวดล้อม นิติกร
๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน

O
โอกาส

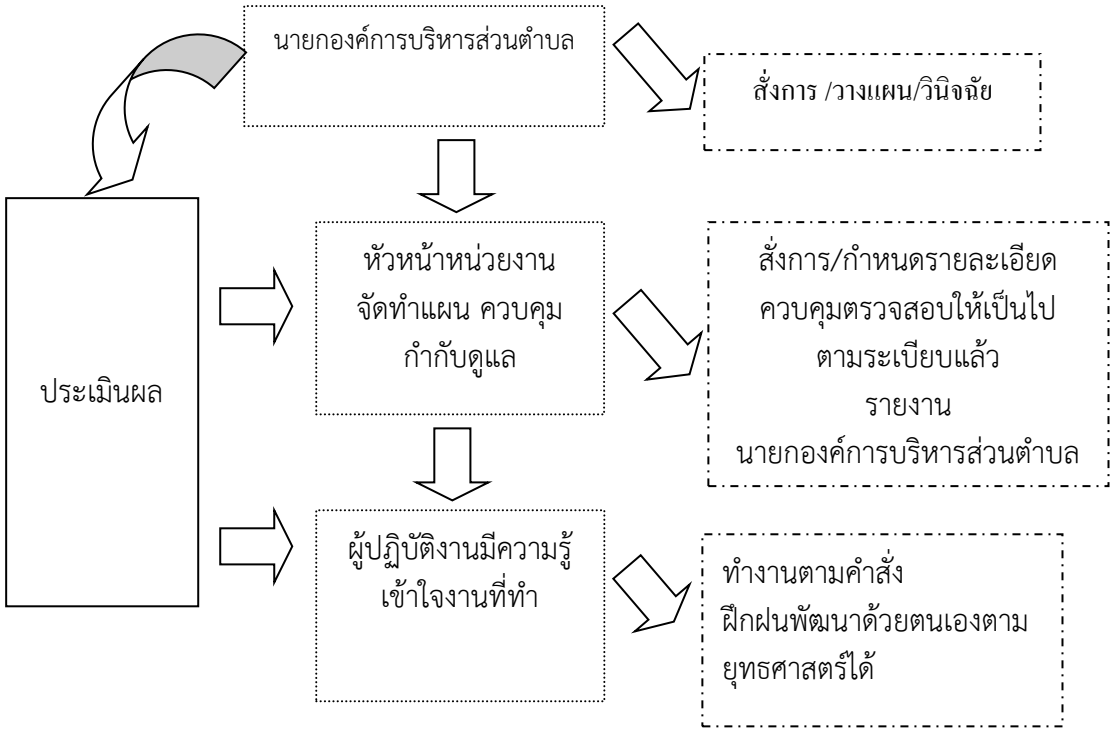
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี , ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

T
ข้อจำกัด

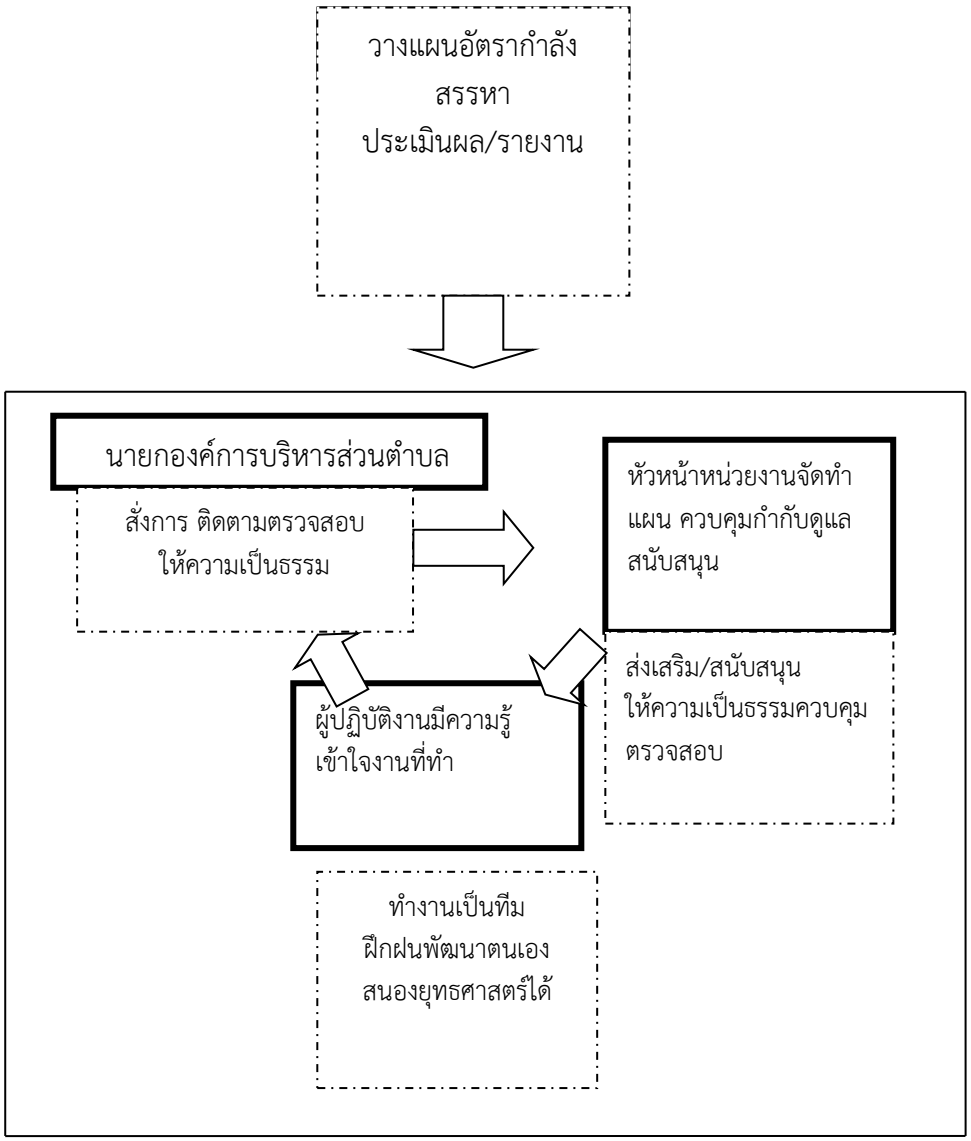
๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
๔. ถนนเพชรเกษมกว้างมากเกินไปการติดต่อสอง ฝั่งไม่สะดวก การให้บริการล่าช้า

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามสิบหาบ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามสิบหาบ ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๖ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามสิบหาบ จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่“

ส่วนที่ ๔

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลว ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานของ
ตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการ
วางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้
อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของคณะผู้บริหาร สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลรังงาม อันเป็นการรองรับการพัฒนาของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและจริงจังได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไว้ดังนี้

๑. คณะผู้บริหาร

จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างน้อย ๑ ครั้ง/คน/ปี ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้

๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๑.๒ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๑.๓ เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างน้อย ๑ ครั้ง/คน/ปี ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้

๒.๑ ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๓ เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. พนักงานส่วนตำบล (สายงานผู้บริหาร)

จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างน้อย ๑ ครั้ง/คน/ปี ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้

๓.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)

๓.๒ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)

๓.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)

๓.๓ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)

๓.๔ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)

๓.๕ หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)

๓.๖ หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานการช่าง)

๔. พนักงานส่วนตำบล (สายงานผู้ปฏิบัติ) และพนักงานจ้าง

จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างน้อย ๑ ครั้ง/คน/ปี ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้

๔.๑ นักทรัพยากรบุคคล

๔.๒ นักวิชาการศึกษา

๔.๓ นักพัฒนาชุมชน

๔.๔ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๔.๕ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๖ นักวิชาการเงินและบัญชี

๔.๗ นักวิชาการจัดเก็บรายได้

๔.๘ เจ้าพนักงานพัสดุ

๔.๙ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

๔.๑๐ นายช่างโยธา

๔.๑๑ ครู

๔.๑๒ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๔.๑๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(กองคลัง)

๔.๑๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(กองช่าง)

๔.๑๕ ผู้ดูแลเด็ก

ส่วนที่ ๕

วิธีการพัฒนา วิธีการดำเนินการ และระยะเวลาการพัฒนา

๑. วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามสิบหาบ เป็นหน่วยงานดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการเฉพาะพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามสิบหาบ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้องและเหมาะสม

๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้องและเหมาะสม

๔. การสอนงานการให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ทำโดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้มอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

๕ การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๖. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ตามตารางแนบท้าย

วิธีการดำเนินการ

๑) ฝึกอบรมภายในองค์กร ซึ่งอาจใช้วิทยากรภายในหรือภายนอกองค์กร

๒) การส่งบุคลากรไปรับการฝึกอบรมจากภายนอก

๓) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

๔) การปฐมนิเทศซึ่งกำหนดให้บุคลากรทุกคน (คณะผู้บริหาร สภา อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง) ต้องได้รับการปฐมนิเทศในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังนี้ ความรู้เกี่ยวกับสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ระเบียบกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ บทบาทหน้าที่ในตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบ การมาทำงาน และสวัสดิการ เป็นต้น

ระยะเวลาการพัฒนา

ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามสิบหาบ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในสายงานที่ปฏิบัติ

แนวทางการพัฒนา ๑. พัฒนาองค์ความรู้และส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ลักษณะการอบรม	
				๒๕๖๖	ดำเนินการเอง	หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าหน่วยงาน ให้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจ ในการบริหารงานในหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงาน อบต. จำนวน ๒ คน ได้รับการฝึกอบรม	✓		✓
๒	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าหน่วยงาน ให้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจ ในการบริหารงานในหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๒ คน ได้รับการฝึกอบรม	✓		✓
๓	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าหน่วยงาน ให้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจ ในการบริหารงานในหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๒ คน ได้รับการฝึกอบรม	✓		✓

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามสิบหาบ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในสายงานวิชาการ

แนวทางการพัฒนา ๑. พัฒนาองค์ความรู้และส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	
				๒๕๖๖	ดำเนินการเอง	หน่วยงานอื่น
๔	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าหน่วยงาน ให้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจ ในการบริหารงานในหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ คน ได้รับการฝึกอบรม	✓		✓
๕	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง	บุคลากร จำนวน ๑ คน ได้รับการฝึกอบรม	✓		✓
๖	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง	นักวิชาการศึกษาจำนวน ๑ คน ได้รับการฝึกอบรม	✓		✓

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามสิบหาบ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในสายงานวิชาการ

แนวทางการพัฒนา ๑. พัฒนาองค์ความรู้และส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	
				๒๕๖๖	ดำเนินการเอง	หน่วยงานอื่น
๗	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าหน่วยงาน ให้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจ ในการบริหารงานในหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ คน ได้รับการฝึกอบรม	✓		✓
๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง	บุคลากร จำนวน ๑ คน ได้รับการฝึกอบรม	✓		✓

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามสิบหาบ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในสายงานที่ปฏิบัติ
แนวทางการพัฒนา ๑. พัฒนาองค์ความรู้และส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ลักษณะการอบรม	
				๒๕๖๖	ดำเนินการเอง	หน่วยงานอื่น
๙	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ คน ได้รับการฝึกอบรม	✓		✓
๑๐	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง	นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ คน ได้รับการฝึกอบรม	✓		✓
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับครู	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง	ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ คน ได้รับการฝึกอบรม	✓		✓

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามสิบหาบ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในสายงานที่ปฏิบัติงานทั่วไป

แนวทางการพัฒนา ๑. พัฒนาองค์ความรู้และส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ลักษณะการอบรม	
				๒๕๖๖	ดำเนินการเอง	หน่วยงานอื่น
๑๒	หลักสูตรนายช่างโยธา	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง	นายช่างโยธา จำนวน ๑ คน ได้รับการฝึกอบรม	✓		✓
๑๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ คน ได้รับการฝึกอบรม	✓		✓

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามสิบหาบ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่

แนวทางการพัฒนา ๒. พัฒนาความรู้เกี่ยวกับ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ลักษณะการอบรม	
				๒๕๖๖	ดำเนินการเอง	หน่วยงานอื่น
๑	ประชุม/อบรม ตามโครงการที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดกาญจนบุรี หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้นเช่น หลักสูตรวินัย ฯ หลักสูตรด้านการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น การจัดทำงบประมาณ เบี้ยยังชีพ งานด้านสาธารณสุขการถ่ายโอนภารกิจฯ การจัดประสบการณ์ของครูผู้ดูแลเด็ก การบริหารงานด้านการศึกษา การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฯลฯ	เพื่อเป็นการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความรู้ความสามารถสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องไม่ขัดกับระเบียบ กฎหมาย เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกคนได้รับการฝึกอบรม (สำนักงานปลัด อบต.)	✓		✓
๒	ประชุม/อบรม ตามโครงการที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดกาญจนบุรี หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้นเช่น หลักสูตรวินัย ฯ การพัสดุจัดซื้อจัดจ้าง แผนที่ภาษี งบประมาณ การเงินและบัญชี การถ่ายโอนภารกิจ ฯลฯ	เพื่อเป็นการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความรู้ความสามารถสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องไม่ขัดกับระเบียบ กฎหมาย เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรม (กองคลัง)	✓		✓

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามสิบหาบ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่
แนวทางการพัฒนา ๒. พัฒนาความรู้เกี่ยวกับ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ลักษณะการอบรม	
				๒๕๖๖	ดำเนินการเอง	หน่วยงานอื่น
๓	ประชุม/อบรม ตามโครงการที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดกาญจนบุรี หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้นเช่น หลักสูตรวินัย ฯ การถ่ายโอนภารกิจ งานที่เกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน (ไฟฟ้า ประปา ถนน สะพาน)ฯลฯ	เพื่อเป็นการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความรู้ความสามารถสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องไม่ขัดกับระเบียบ กฎหมาย เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรม (กองช่าง)	✓		✓

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามสิบหาบ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่
แนวทางการพัฒนา ๓. ปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ลักษณะการอบรม	
				๒๕๖๖	ดำเนินการเอง	หน่วยงานอื่น
๑	โครงการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์สำหรับงานธุรการ สำหรับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการศึกษา บุคลากร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พัสดุ จัดเก็บรายได้ นักบริหารงานทั่วไป การเงินและบัญชี การจัดเก็บเอกสารสำนักงาน การแก้ปัญหาบน PC เบื้องต้น การคำนวณด้วย Excel งานช่าง สื่อประชาสัมพันธ์ อบต. ฯลฯ	เพื่อเป็นการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความรู้ความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติให้รวดเร็ว	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม	✓		✓

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามสิบหาบ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรมจรรยาบรรณ และสร้างวินัยในการทำงาน
แนวทางการพัฒนา ๑. พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ลักษณะการอบรม	
				๒๕๖๖	ดำเนินการเอง	หน่วยงานอื่น
๑	โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	เพื่อเป็นการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม	✓	✓	

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามสิบหาบ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรมจรรยาบรรณ และสร้างวินัยในการทำงาน
แนวทางการพัฒนา ๒. ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ลักษณะการอบรม	
				๒๕๖๖	ดำเนินการเอง	หน่วยงานอื่น
๑	โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม วินัยและการรักษาวินัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ให้กับ พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	เพื่อให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกคน ได้ทราบถึงการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลและนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม	✓	✓	

ส่วนที่ ๖

<u>งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา</u>

๑. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑.๑ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๗๐,๐๐๐ บาท

๑.๒ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท

๑.๓ แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท

ส่วนที่ ๗

<u>การติดตามและประเมินผล</u>

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามสิบหาบ ประกอบด้วย

๑. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่นายก อบต.คัดเลือก จำนวนหนึ่งคน เป็นประธานกรรมการ

๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ

๓. หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ

๔. นักทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

โดยมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรกำหนดวิธีการติดตามประเมินผลอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามและประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

<u>วิธีการติดตามและประเมินผล</u>

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วัน ทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๓. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี ๒๕๖๓ โดย LPA ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

<u>ตัวชี้วัดแผนพัฒนาบุคลากร</u>

๑. ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา อบต. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เข้ารับการอบรม,ประชุม ,สัมมนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐