

แผนพัฒนาพนักงนส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร
ตำบลเขาไพร อำเภอรัชฎา จังหวัดตรัง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ อำเภอรัญญา จังหวัด ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประกอบการจัดสรรงบประมาณและวางแผนกำลังคน ให้เกิดประโยชน์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานทุกคนต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่
อำเภอรัญญา จังหวัดตรัง

สารบัญ

	เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๔
ส่วนที่ ๓	หลักสูตรการพัฒนา	๘
ส่วนที่ ๔	วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	๙
ส่วนที่ ๕	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๖
ส่วนที่ ๖	การติดตามและประเมินผล	๑๘

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ลงวันที่ ๒๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ข้อ ๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าจะมีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้เป็นไปตามตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ “ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง

ตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 ในหมวดที่ 12 การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
3. ด้านการบริหาร
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
5. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 ข้อ 269 ข้อ 275 จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพรและจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

1.4 การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none">1. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์2. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ3. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ4. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน5. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	<ol style="list-style-type: none">1. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงกัน2. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน3. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย4. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดสร้างขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน5. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<ol style="list-style-type: none">1.ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี2.มีความเป็นกันเองกันทุกคน3.บุคลากรเป็นคนในพื้นที่ ทำให้รู้จักพื้นที่ดีและเข้า กับประชาชนได้ดี4.บุคลากรมีการพัฒนาความรู้อยู่ตลอดเวลา	<ol style="list-style-type: none">1. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน2. เทคโนโลยีมีผลกระทบต่อความเป็นอยู่3. ความก้าวหน้าในหน้าที่มีน้อย

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none">1. บุคลากรมีความผูกพันกับหน่วยงานไม่ต้องการ ย้ายที่2. การเดินทางสะดวก ทำงานเกินเวลาได้3. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว4. มีความรู้ระดับปริญญาตรีขึ้นไป5. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการ ทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี6. มีระบบบริหารงานบุคคล	<ol style="list-style-type: none">1. ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน2. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง4. บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้งานล่าช้า5. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติ มีไม่เพียงพอ
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)

<ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาหน่วยงาน 2. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ระบบอุปถัมภ์ การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้เพื่อให้การทำงานได้ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล 3. งบประมาณน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจ
---	--

- 4 -

ส่วนที่ 2

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

2.1 วัตถุประสงค์

1. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร
2. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร
3. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
4. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 3. ด้านการบริหาร
 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 5. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม

2.2 เป้าหมายของการพัฒนา

1 เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ประกอบด้วย

- 1.1 การพัฒนาคณะผู้บริหาร
- 1.2 การพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- 1.3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ
- 1.4 การพัฒนาพนักงานจ้าง

2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลเขาไพรทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา 3 ปี	การพัฒนาด้านบุคลากร 1. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการ ฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้ทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อได้แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ	พ.ศ.2561-2563	ตามข้อบัญญัติ อบต.เขาไพร	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา 3 ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม 1.ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม 2.การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง 3.การตรวจสอบและประเมินผลหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม 4.มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - เข้าร่วมการฝึกอบรม - เข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา	พ.ศ.2561-2563	ตามข้อบัญญัติ อบต.เขาไพร	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา 3 ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ 1. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว 2. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน 3. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษาและอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ.2561- 2563	ตามข้อบัญญัติ อบต.เขาไพร	

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

- ๑ หลักสูตรปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)
- ๒ หลักสูตรรองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)
- ๓.หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๔.หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๕.หลักสูตรนักบริหารงานช่าง/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๖.หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๗.หลักสูตรนักวิชาการศึกษา /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๘.หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๙.หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๐.หลักสูตรนิติกร /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๑.หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๒.หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๓.หลักสูตรเกี่ยวกับครู/ครูผู้ดูแลเด็ก /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๕.หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๖.หลักสูตรนายช่างโยธา /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๗.หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๘. หลักสูตรเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๑๙ หลักสูตรเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.)
๒๐. หลักสูตรเกี่ยวกับระบบ e- Laas และระบบ e- Plan
๒๑. โครงการ อบรมคุณธรรมและจริยธรรม
๒๒. ประชุมพนักงานประจำเดือน

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๑. วิธีการดำเนินการพัฒนา

การพัฒนาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร จะเป็นหน่วยดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศจะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเองหรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง หรือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดตรังหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๓. การศึกษาดูงานอาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๒. แนวทางการดำเนินการ

หน่วยงานที่จะดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งต่อ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๑ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อดำเนินการเอง

๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๑. ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

๒. ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๓. ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.2558-2560)

เริ่มต้น



๑. การเตรียมการและการวางแผน

- ๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน
- ๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น
- ๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น



๒. การดำเนินการ/วิธีดำเนินการ

การดำเนินการโดยอาจดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยราชการอื่นหรือว่าจ้างเอกชนดำเนินการ และเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม เช่น

- การปฐมนิเทศ
- การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- การฝึกอบรม
- การดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา
- ฯลฯ



๓. การติดตามและประเมินผล

จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงความความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน



ปรับปรุง

ส่วนที่ ๔

บัญชีสรุปโครงการ/หลักสูตรการพัฒนา
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร อำเภอรัญญา จังหวัดตรัง

แนวทางการพัฒนา	จำนวนหลักสูตรการพัฒนา		
	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑. แนวทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๒๒	๒๒	๒๒
รวม	๒๒	๒๒	๒๒

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนา

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560)

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร อำเภอรัญญา จังหวัดตรัง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมาย แต่ละปีงบประมาณ			หน่วยงานดำเนินการ		
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรและ กรมส่งเสริมฯ	หน่วยงาน อื่น
๑	หลักสูตรปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงานของปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ ในการ บริหารงานให้มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	/
๒	หลักสูตรรองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงานของ รองปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิ ภาพมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	/
๓	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนให้มีความรู้ทักษะ ในการบริหารงานในหน้าที่ให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	/
๔	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนให้มีความรู้ทักษะ ในการบริหารงานให้ประสิทธิ ภาพยิ่งขึ้น	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	/
๕	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงานให้มี ความรู้ทักษะในการบริหารงาน	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) ได้รับ	๑	๑	๑		/	/

	ให้ประสิทธิภาพ	การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี						
--	----------------	-----------------------	--	--	--	--	--	--

- ๑๓ -

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมาย แต่ละปีงบประมาณ			หน่วยงานดำเนินการ		
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรและ กรมส่งเสริมฯ	หน่วยงาน อื่น
๖	หลักสูตรนักรักษาพยาบาลบุคคล และหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	/
๗	หลักสูตรนักรักษาการศึกษา และหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	/
๘	หลักสูตรนักรักษาแผนนโยบายและ แผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	/
๙	หลักสูตรนักรักษาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	/
๑๐	หลักสูตรนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	/
๑๑	หลักสูตรนักรักษาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	/
๑๒	หลักสูตรนักรักษาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	/
๑๓	หลักสูตรครูและครูผู้ดูแลเด็กหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้ดูแลเด็กมากยิ่งขึ้น	ครูผู้ดูแลเด็กได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔	๔	๔		/	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมาย แต่ละปีงบประมาณ			หน่วยงานดำเนินการ		
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรและ กรมส่งเสริมฯ	หน่วยงาน อื่น
๑๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ ความเข้าใจการปฏิบัติงานมากขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	
๑๕	หลักสูตรคเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมาก ยิ่งขึ้น	ลูกจ้างประจำ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	
๑๖	หลักสูตรนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ ความเข้าใจการปฏิบัติงานมากขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานของพนักงาน จ้าง ให้มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งจะ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๗	๗	๗	/	/	
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานส่วน ท้องถิ่น	เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ สิทธิประโยชน์ของตนเองที่จะได้รับ	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๒	๒๓	๒๓	/	/	
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับกองทุน หลักประกันสุขภาพ (สปสข.)	เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงาน	กรรมการ/เลขานุการกองทุน หลักประกันสุขภาพตำบล เขาไพร ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/	
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับระบบ e- Laas และระบบ e- Plan	เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในระบบ สามารถนำความรู้มาปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ได้รับการฝึก อบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕	๕	๕	/	/	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมาย แต่ละปีงบประมาณ			หน่วยงานดำเนินการ		
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรและ กรมส่งเสริมฯ	หน่วยงาน อื่น
๒๑	โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.เขาไพร	เพื่อพัฒนาการด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร อบต.เขาไพร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๑ ครั้ง/ปี	๓๖	๓๗	๓๗	/		
๒๒	ประชุมพนักงานประจำเดือน	เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้ ที่ประชุมได้รับทราบความรู้ใหม่ ๆ	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างทุกคน ๑ ครั้ง/ เดือน	๒๒	๒๓	๒๓	/		

ส่วนที่ ๕
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร อำเภอรัญญา จังหวัดตรัง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ	
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	จาก อบต.	จากหน่วย งานอื่น
๑	หลักสูตรปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	/	
๒	หลักสูตรรองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	/	
๓	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	/	
๔	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	/	
๕	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	/	
๖	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	/	
๗	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	/	
๘	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	/	
๙	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	/	
๑๐	หลักสูตรนิติการ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	/	
๑๑	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	/	
๑๒	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	/	
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับครู , ครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	/	
๑๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	/	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ	
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	จาก อบต.	จากหน่วยงานอื่น
๑๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	/	
๑๖	หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	/	
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละ ตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	/	
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และ สวัสดิการของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	/	
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับกองทุนหลักประกัน สุขภาพ (สปสช.)	๑๑,๗๐๐	๑๑,๗๐๐	๑๑,๗๐๐		/
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับระบบ e- Laas และระบบ e- Plan	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	/	
๒๑	โครงการ อบรมคุณธรรม จริยธรรม	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	/	
๒๒	ประชุมพนักงานประจำเดือน	-	-	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	

ส่วนที่ ๖

การติดตามประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนารายงานผลการเข้ารับการพัฒนา หลังจากการอบรม/สัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ทราบ

๒. การติดตามประเมินผลโดยคณะกรรมการติดตามประเมินผล อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผล ต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

๓. นำผลการติดตามประเมินผล ของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป

คณะกรรมการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ประกอบด้วย

๑. นายทรศนฤทธิ คำสุข	ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวทิพย์วรรณ วรรณะ	ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางพลอยทิพย์ ไชยมณี	ตำแหน่ง รองปลัด อบต.	กรรมการ
๔. นายทิพรัตน์ จินปาน	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวอารี วิระสุข	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ