

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร
ตำบลเขาไพร อำเภอรัชฎา จังหวัดตรัง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ อำเภอรัญญา จังหวัด ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประกอบการจัดสรรงบประมาณและวางแผนกำลังคน ให้เกิดประโยชน์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานทุกคนต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่
อำเภอรัญญา จังหวัดตรัง

สารบัญ

	เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	ข้อมูลทั่วไป	๑
ส่วนที่ ๒	ข้อมูลและสถิติพนักงาน	๔
ส่วนที่ ๓	หลักการและเหตุผล	๖
ส่วนที่ ๔	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๙
ส่วนที่ ๕	หลักสูตรการพัฒนา	๑๕
ส่วนที่ ๖	วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	๑๖
ส่วนที่ ๗	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๓
ส่วนที่ ๘	การติดตามและประเมินผล	๒๕

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑ ข้อมูลทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพรตั้งอยู่เลขที่ ๑๓๔ หมู่ที่ ๒ บ้านโหล๊ะท่อม ตำบลเขาไพร อำเภอรังษีจางหวัดตรัง โดยตำบลเขาไพรตั้งอยู่ด้านทิศใต้ของอำเภอรังษีจางและอยู่ห่างจากอำเภอรังษีจางเป็นระยะทางประมาณ ๓.๕ กิโลเมตร และห่างจากอำเภอเมืองจังหวัดตรังเป็นระยะทาง ๕๕ กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งสิ้น ประมาณ ๒๗.๘๐ ตารางกิโลเมตรหรือ ๑๗,๓๕๑ ไร่ มี ๕ หมู่บ้าน ดังนี้

- หมู่ที่ ๑ บ้านลำช้าง
- หมู่ที่ ๒ บ้านโหล๊ะท่อม
- หมู่ที่ ๓ บ้านศาลาหลวงด้วง
- หมู่ที่ ๔ บ้านทอนเหเรียน
- หมู่ที่ ๕ บ้านควนไทรตอก

๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

วิสัยทัศน์ “โครงสร้างพื้นฐานครอบคลุม ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งน้ำสมบูรณ์ ยึดถือวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

๑. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. ให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางบกและทางน้ำ
๔. บำรุงส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีของตำบล
๖. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๗. คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในตำบล
๙. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๐. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล
๑๑. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานควบคู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

- พันธกิจ - จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
- จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
 - ให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางบกและทางน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้แบบองค์รวม

- พันธกิจ - บำรุงส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
 - พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
 - ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านอนุรักษ์และ ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- พันธกิจ - ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาศาสนา ภูมิปัญญา ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์พลังงานและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

พันธกิจ - ค้ำครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

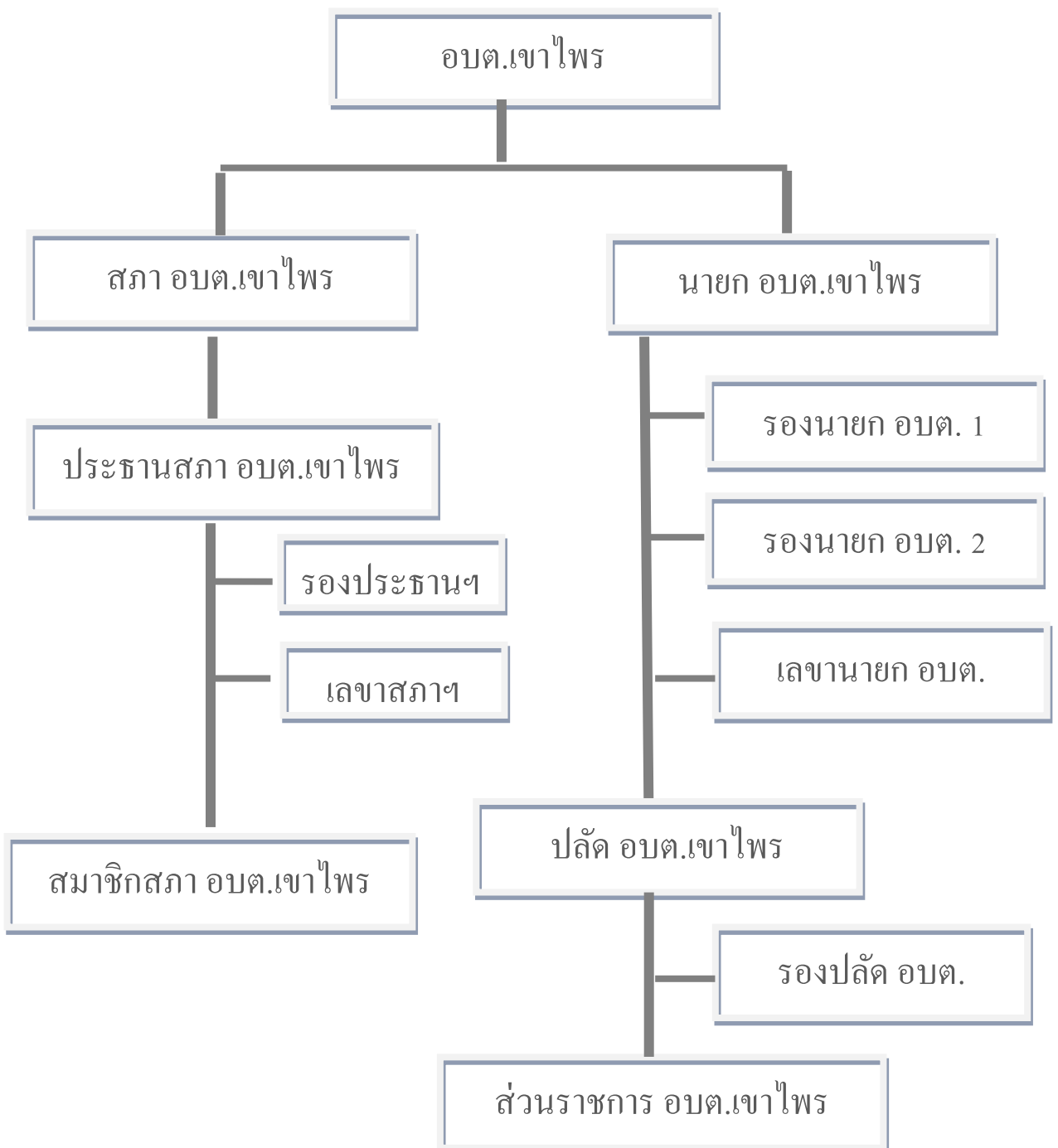
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านอนุรักษ์และ ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจ - พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขของท้องถิ่น

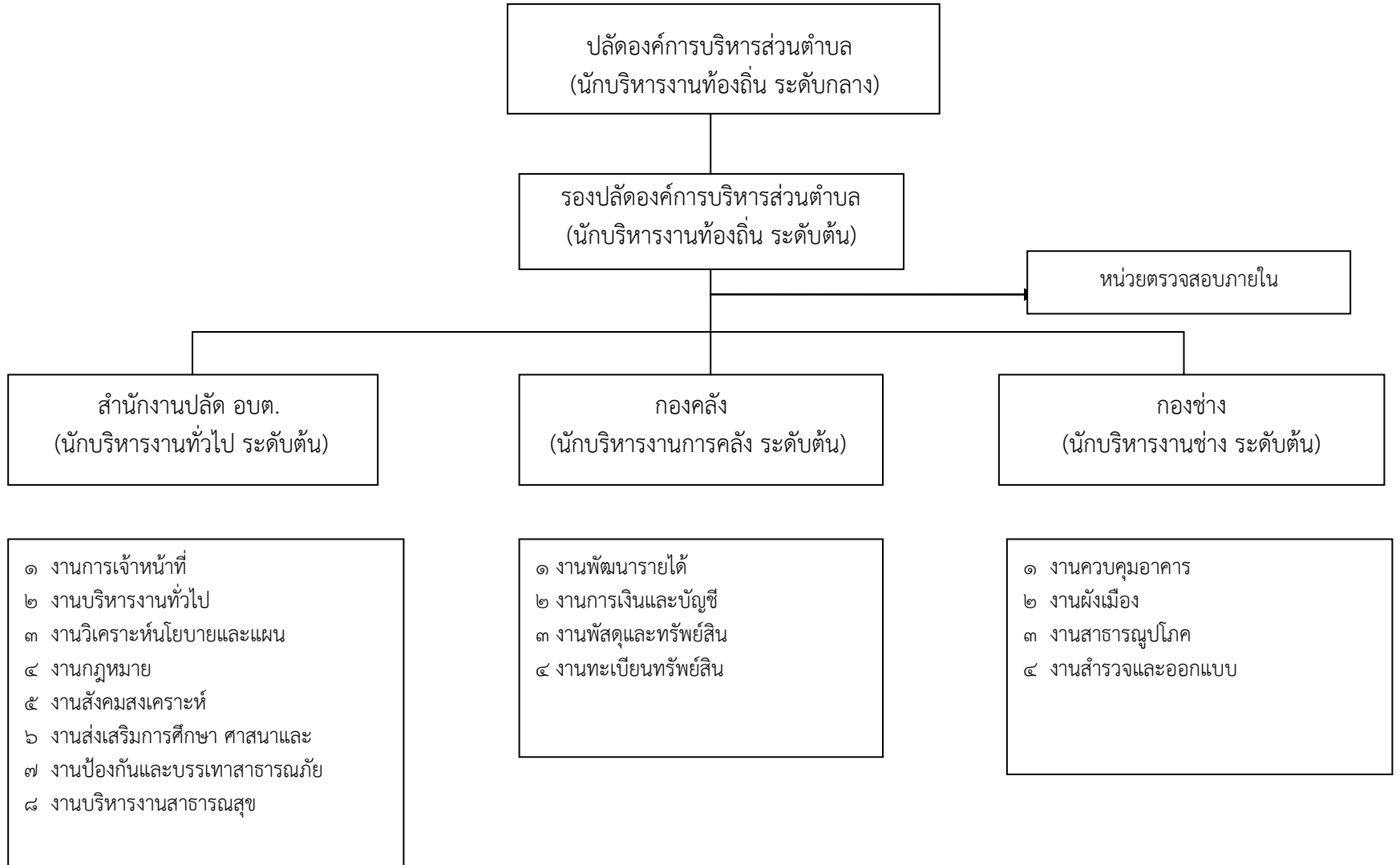
พันธกิจ - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล

๔. โครงสร้างองค์กร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร



๕ โครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร



ส่วนที่ ๒ ข้อมูลและสถิติพนักงาน

ข้อมูลและสถิติพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

• **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นซึ่งกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- ประเภท บริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- ประเภท อำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- ประเภท วิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- ประเภท ททั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- พนักงานครู ได้แก่ ครู คศ.๑ ,ครู คศ.๒

• **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออกหรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

ประเภทและจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

ส่วนราชการ	งาน	อัตรากำลังที่มี				ตำแหน่งว่าง
		พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
อบต.เขาไพร	ปลัด อบต.	๑	-	-	-	
	รองปลัด อบต.	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	-	-	-	
	งานบริหารงานทั่วไป	๖	๑	๒	๑	ครูว่าง ๑ อัตรา
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-	-	
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-	

ส่วนราชการ	งาน	กรอบอัตรากำลัง				ตำแหน่งว่าง
		พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	-	-	-	-	๑ อัตรา
	งานการเงิน	๑	-	-	-	
	งานบัญชี	-	-	๑	-	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	-	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-	
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-	
	งานก่อสร้าง	-	-	๒	-	
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	-	-	-	
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	๑	-	
รวม		๑๕	๑	๘	๑	๒

จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ประเภทบริหารท้องถิ่น	ประเภทอำนาจการท้องถิ่น	ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
๒	๒	๖	๒	๓	๑	๘

จำนวนบุคลากรจำแนกตามคุณวุฒิ

คุณวุฒิ	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	อนุปริญญา	ปวส.	ปวช.	ม.๖	ม.๓
บริหารท้องถิ่น		๒						
อำนาจการท้องถิ่น		๑	๑					
ประเภทวิชาการ		๑	๕					
ประเภททั่วไป		๑	๑					
ครู		๑	๒					
ลูกจ้างประจำ				๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ			๖			๒		
พนักงานจ้างทั่วไป							๑	
รวม		๖	๑๕	๑		๒	๑	

ส่วนที่ ๓ หลักการและเหตุผล

๑ หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ลงวันที่ ๒๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ข้อ ๒๙๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็น หลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ “ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง

ตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ ข้อ ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๓ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none">๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	<ol style="list-style-type: none">๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงกัน๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดสร้างขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<ol style="list-style-type: none">๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี๒. มีความเป็นกันเองกันทุกคน๓. บุคลากรเป็นคนในพื้นที่ ทำให้รู้จักพื้นที่ดีและเข้ากับประชาชนได้ดี๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้อยู่ตลอดเวลา	<ol style="list-style-type: none">๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน๒. เทคโนโลยีมีผลกระทบต่อความเป็นอยู่๓. ความก้าวหน้าในหน้าที่มีน้อย

การวิเคราะห์ระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none">บุคลากรมีความผูกพันกับหน่วยงานไม่ต้องการย้ายที่การเดินทางสะดวก ทำงานเกินเวลาได้อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็วมีความรู้ระดับปริญญาตรีขึ้นไปผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดีมีระบบบริหารงานบุคคล	<ol style="list-style-type: none">ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางบางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้งานล่าช้าวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<ol style="list-style-type: none">นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาหน่วยงานกระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	<ol style="list-style-type: none">มีความสัมพันธ์แบบเครือข่าย ระบบอุปถัมภ์ การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลงบประมาณน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจ

ส่วนที่ ๔ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ มีเครื่องมือพัฒนา และหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ สามารถจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาได้ตรงตามความต้องการของผู้รับการพัฒนา

๓. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีกิจกรรมร่วมกันและมีความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมกับบริบทในการปฏิบัติงานในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๔. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน จิตสาธารณะ มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามัคคีแบ่งปัน ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และนำทักษะที่มีไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

๒. เป้าหมายในการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

พนักงานส่วนตำบล มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

๓. เป้าหมายเชิงประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และ ผลักดันให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ บรรลุตามเป้าหมาย

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ที่ ๕๐๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| - นายกองการบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการและเลขานุการ |

โดยคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้นร่วมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของบุคลากรในสังกัดให้ครอบคลุม ดังนี้

๑. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๒. พิจารณาหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน หลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่คุณบริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

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

๓. พิจารณาหาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

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

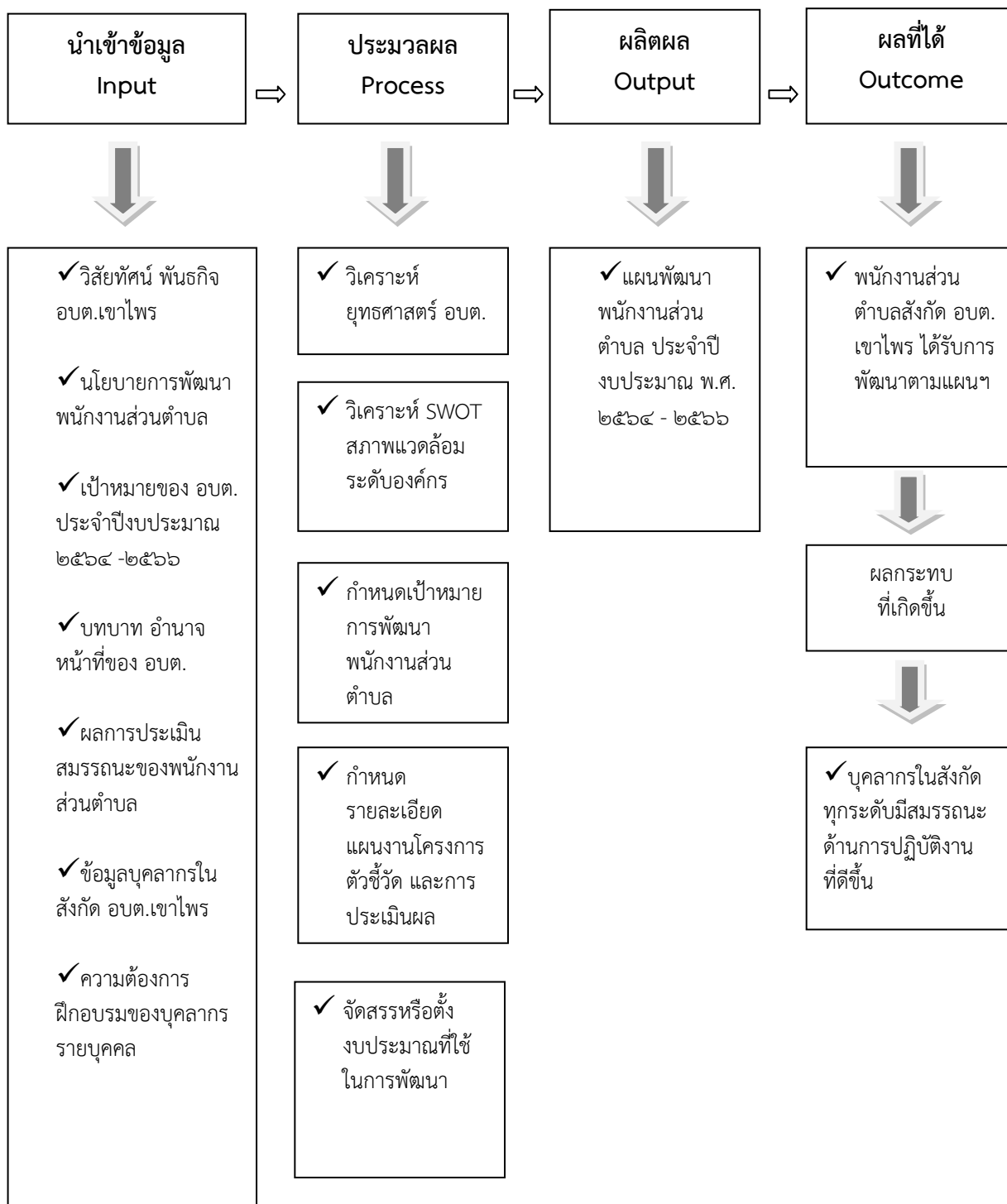
๔. พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการ สำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัดอย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

๖. พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากรและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๔. แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร



วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา 3 ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านบุคลากร</p> <p>1. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการ ฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้ หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านสมรรถนะหลัก - ด้านสมรรถนะประจำผู้บริหาร - ด้านสมรรถนะประจำสายงาน - ด้านคุณธรรม จริยธรรม <p>2. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ศึกษาตามโครงการต่าง ๆ เพื่อได้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำแนะนำ ปรึกษา และอื่น ๆ 	<p>1 ต.ค.2564 -30 ก.ย. 2565</p>	<p>ตามข้อบัญญัติ อบต.เขาไพร</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<p>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</p> <p>๑.ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม</p> <p>๒.การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>๓.การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔.มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง</p>	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๔	ตามข้อบัญญัติ อบต.เขาไพร	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานและระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่บริการประชาชน	๑ ต.ค.๒๕๖๔ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๕	ตามข้อบัญญัติ อบต.เขาไพร	

ส่วนที่ ๕ หลักสูตรการพัฒนา

๑ หลักสูตรการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔)

- ๑ หลักสูตร ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)
- ๒ หลักสูตร รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)
๓. หลักสูตร หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๔. หลักสูตร ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๕. หลักสูตร ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๖. หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๗. หลักสูตร นักวิชาการศึกษา /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๘. หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๙. หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๐.หลักสูตร นักวิชาการพัสดุ /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๑.หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๒. หลักสูตร นิติกร/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๓. หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๔.หลักสูตร ครู /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๕. หลักสูตร เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๖.หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๗.หลักสูตร นายช่างโยธา /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๘.หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๙. หลักสูตรเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานส่วนท้องถิ่น
๒๐. หลักสูตรเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.)
๒๑. หลักสูตรเกี่ยวกับระบบ e- Laas และระบบ e- Plan
๒๒. โครงการ อบรมคุณธรรมและจริยธรรม
๒๓. โครงการทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่
๒๔. ประชุมพนักงานประจำเดือน
๒๕. โครงการ อบรมหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่

ส่วนที่ ๖

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๑. วิธีการดำเนินการพัฒนา

การพัฒนาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร จะเป็นหน่วยดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศจะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

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

๓. การศึกษาดูงานอาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดตรัง หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

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. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๕)

เริ่มต้น



๑. การเตรียมการและการวางแผน

- ๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน
- ๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น
- ๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น



๒. การดำเนินการ/วิธีดำเนินการ

การดำเนินการโดยอาจดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยราชการอื่นหรือว่าจ้างเอกชนดำเนินการ และเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม เช่น

- การปฐมนิเทศ
- การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- การฝึกอบรม
- การดูงาน
- ฯลฯ



๓. การติดตามและประเมินผล

จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงความความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน



ปรับปรุง

บัญชีสรุปโครงการ/หลักสูตรการพัฒนา
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร อำเภอรัญญา จังหวัดตรัง

แนวทางการพัฒนา	จำนวนหลักสูตร	หมายเหตุ
	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	
๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๒๕	
รวม	๒๕	

วิธีการพัฒนา

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ อำเภอรัญญา จังหวัดตรัง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๕ (คน)	หน่วยงานดำเนินการ		
					อบต. ดำเนินการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรและกรมส่งเสริมฯ	หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตร ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงานของปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/	/
๒	หลักสูตร รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงานของรองปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/	/
๓	หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงานของหัวหน้าส่วนให้มีความรู้ทักษะในการบริหารงานในหน้าที่ให้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/	/
๔	หลักสูตร นักบริหารงานคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงานของหัวหน้าส่วนให้มีความรู้ทักษะในการบริหารงานให้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/	/
๕	หลักสูตร นักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงานให้มีความรู้ทักษะในการบริหารงานให้ประสิทธิภาพ	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๕ (คน)	หน่วยงานดำเนินการ		
					อบต. ดำเนินการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรและ กรมส่งเสริมฯ	หน่วยงาน อื่น
๖	หลักสูตร นักรักษาพยาบาลบุคคล และหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/	/
๗	หลักสูตร นักวิชาการศึกษา และหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/	/
๘	หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/	/
๙	หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/	/
๑๐	หลักสูตร นักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/	/
๑๑	หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/	/
๑๒	หลักสูตร นิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ครู,ครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔		/	/
๑๓	หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ ความเข้าใจการปฏิบัติงานมากขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/	/
๑๔	หลักสูตร ครู หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของครู	ครูได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔		/	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๕ (คน)	หน่วยงานดำเนินการ		
					อบต. ดำเนินการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรและ กรมส่งเสริมฯ	หน่วยงาน อื่น
๑๕	หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/	/
๑๖	หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ลูกจ้างประจำ ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/	/
๑๗	หลักสูตร นายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/	/
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับ พนักงานจ้าง แต่ละตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงาน of พนักงาน จ้าง ให้มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๘		/	/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานส่วน ท้องถิ่น	เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของตนเองที่ จะได้รับ	พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้างทุกคน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๕		/	/
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับกองทุน หลักประกันสุขภาพ (สปสช.)	เพื่อนำความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	กรรมการ/เลขานุการกองทุน หลักประกันสุขภาพตำบล เขาไพร ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔		/	/
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับระบบ e- Laas และระบบ e- Plan	เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจระบบ สารสนเทศนำมาปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง ได้รับการฝึก อบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕		/	/
๒๒	โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.เขาไพร	เพื่อพัฒนาการด้านคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ๑ ครั้ง/ปี	๓๙		/	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๕ (คน)	หน่วยงานดำเนินการ		
					อบต. ดำเนินการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรและ กรมส่งเสริมฯ	หน่วยงาน อื่น
๒๓	โครงการ ทัศนศึกษาดูงาน นอกสถานที่	เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ใน การปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ๑ ครั้ง/ปี	๓๙		/	/
๒๔	ประชุมพนักงานประจำเดือน	ผู้บริหารถ่ายทอดนโยบายในการ ปฏิบัติงานให้กับพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้างทุกคน ๑ ครั้ง/เดือน	๒๕		/	/
๒๕	โครงการ อบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล บรรจุใหม่ ๑ ครั้ง/คน	๒		/	/

ส่วนที่ ๗
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร อำเภอรัญญา จังหวัดตรัง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ	
			จาก อบต.	จากหน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตร ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐๕,๐๐๐		
๒	หลักสูตร รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐		
๓	หลักสูตร หัวหน้าสำนักปลัด หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐		
๔	หลักสูตร ผู้อำนวยการกองคลัง หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐		
๕	หลักสูตร ผู้อำนวยการกองช่าง หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐		
๖	หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๐๐๐		
๗	หลักสูตร นักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐		
๘	หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบาย และแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐		
๙	หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๙,๕๐๐		
๑๐	หลักสูตร นักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐		
๑๑	หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐		
๑๒	หลักสูตร นิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐		
๑๓	หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไปหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐		

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ	
			จาก อบต.	จากหน่วยงานอื่น
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับครูหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๑๐๐		
๑๕	หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐		
๑๖	หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐		
๑๗	หลักสูตร นายช่างโยธา หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐		
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๑,๒๐๐		
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐		
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.)	๑๑,๗๐๐		
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับระบบ e- Laas และระบบ e- Plan	๑๙,๕๐๐		
๒๒	โครงการ อบรมคุณธรรม จริยธรรม	๑๐,๐๐๐		
๒๓	โครงการ ศึกษาดูงาน	๒๓๐,๐๐๐		
๒๔	ประชุมพนักงานประจำเดือน	-		
๒๕	โครงการ อบรมหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	๒๕,๘๐๐		

ส่วนที่ ๘ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนารายงานผลการเข้ารับการพัฒนา หลังจากการอบรม/สัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ทราบ

๒. การติดตามประเมินผลโดยคณะกรรมการติดตามประเมินผล อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผล ต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

๓. นำผลการติดตามประเมินผล ของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป

คณะกรรมการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค้การบริหารส่วนตำบลเขาไพร คำสั่งที่ ๕๐๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาไพร | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค้การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการและเลขานุการ |

ภาคผนวก