

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๖

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ช่อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง และพนักงานจ้าง

ตั้งแต่วันที่องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๖

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นางพรทิพย์ แสนสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ

แผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒



องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ

อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

โทร. ๐ ๓๔๕๕๑ ๐๖๘๑

คำนำ

การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกด้าน เท่าที่ถึงความสามารถของ อบต. และบุคลากรจะทำได้ และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้นไว้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระยะเวลาของแผนพัฒนา อบต. และอาจจะมีการปรับปรุงให้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่มีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนฯ ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
เป้าหมาย	๒
วิสัยทัศน์การบริหารงาน	๒
การวิเคราะห์บุคลากร	๓
- การวิเคราะห์ตัวบุคลากร	๓
- การวิเคราะห์ในระดับองค์กร	๓
ขั้นตอนการดำเนินการ	๔-๕
- การเตรียมการวางแผน	
- การดำเนินการพัฒนา	
- การติดตามและประเมินผล	
หลักสูตรและวิธีการ	๖
- หลักสูตรการพัฒนา	
- วิธีการพัฒนา	
มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจ	๖
มาตรการดำเนินการทางวินัย	๗
การติดตามและประเมินผล	๗
บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผน	๘

แผนการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

1. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๗ ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ติด งานด้านช่าง งานด้านบัญชี เป็นต้น

๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเหลือมนุษยชาติ ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕) ด้านศีลธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการตั้งกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ ในการปฏิบัติงานการและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพผล

2. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ

3. เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ อันประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอทุกคน ที่ได้เข้าการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี

4. วัตถุประสงค์การบริหารงาน

“ภายในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอึดยาศีเยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

5. การวิเคราะห์บุคคลกร

การวิเคราะห์บุคคลกร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคคลกร

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. มีภูมิปัญญาอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๓๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือข่ายติดมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ
โอกาส (O)	ข้อจำกัด (T)
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในระดับตำบล	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มียูมอยู่ไม่พอให้กร ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อผู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ ๕. สำนักงานแคบ
โอกาส (O)	ข้อจำกัด (T)
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคนในชุมชน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติในชุมชน ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่

๖. ขั้นตอนการดำเนินการ

๖.๑ การเตรียมการและการวางแผน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนานาบุคลากร
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้เฉพาะเฉพาะของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

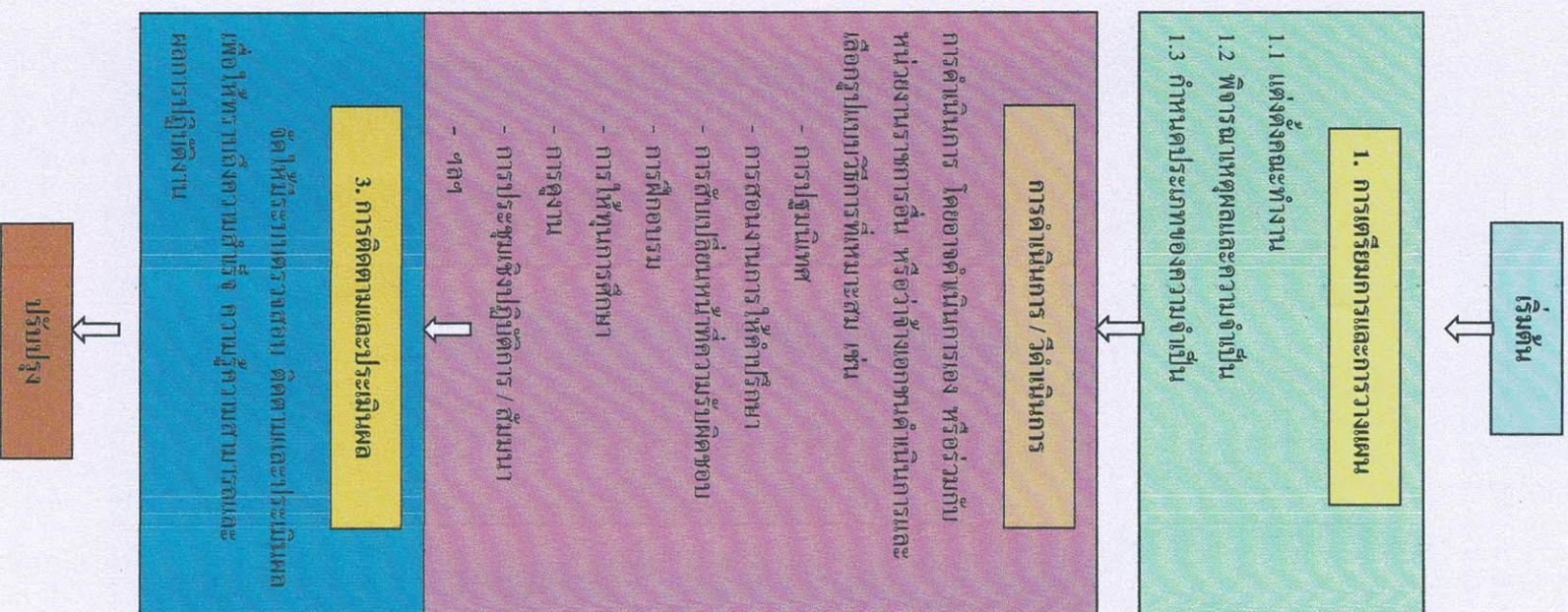
๖.๒ การดำเนินการพัฒนา

- ๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชานำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น
- ๒) วิธีการพัฒนาผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยงานราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความชำนาญ โดยเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๖.๓ การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินแล้ว ถือว่าผู้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร



๗. หลักสูตรและวิธีการ

๗.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๗.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานของผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ จะดำเนินการร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือ องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ เป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน / การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ

๘. มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัลของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ

๑.๒ มุ่งขยันหมั่นเพียรที่ติดต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๑.๓ การรักษาวินัย ไม่เผลอหรือเรียนรู้อย่างจริงจัง ประพฤติชอบหรือผิดศีลธรรม

๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

๙. มาตราการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ ในเชิงว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษ และนายองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ละละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้น การกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
 - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
 - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมมั่วสุมหรือก่อผลประโชยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

๑๐.การกำหนดตัวชี้วัด

การพัฒนาบุคลากร

- (๑) ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี มากกว่าร้อยละ ๕๐
- (๒) ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการศึกษาหรือได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ ๕๐
- (๓) การถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายการประเมินตามหลักเกณฑ์จากระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล มีการจัดประชุมเจ้าหน้าที่เพื่อชี้แจงหรือติดตามประเมินผลจำนวน ๑ ครั้ง ต่อเดือนขึ้นไป

๑๑. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันเลิกจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑
๓. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา
๔. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป
๕. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่มีการบริการส่วนตำบลโทรศัพท์สว่าง ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดการ
๖. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี โดย core team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

การติดตามประเมินผล

๑.องค์การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล โพนศรีสว่างประกอบด้วย

๑. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่นายกคัดเลือกเป็น ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
๓. หัวหน้าส่วนทุกส่วน กรรมการ

ให้คณะกรรมการการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการติดตามกฎหมายและการถ่ายทอดอำนาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสูงกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายภายใต้หน่วยงานผู้ต้องให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

๑๐. บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ อบต. และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	- พนักงาน / ลูกจ้างที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	-	ช่วงเวลาที่บรรจุตั้งแต่ ตามปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-พนักงานที่บรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ดีตามที่ได้รับมอบหมาย	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด
๒	โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมฯ	- เพื่อพัฒนาความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	- พนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง	-เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนและดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด
๓	โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-เพื่อในความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	- คณะผู้บริหาร -พนักงานส่วนตำบล -พนักงานจ้าง	- เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงานในองค์กรได้อย่างดี	ส่วนการศึกษา
๔	โครงการสัมมนา/ ฝึกอบรมผู้บริหาร (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร	- พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งผู้บริหารทุกคน	- เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ
๕	โครงการสัมมนา/ ฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงานในหน้าที่	- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างระดับปฏิบัติการทุกคน	- เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอก
๖	โครงการพัฒนามาตรฐานหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฐมวัย	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทักษะ ประสพการณ์ในการบริหารจัดการศึกษา	- บุคลากร ในสังกัด	- เป็นไปตามจ่ายหรือหลักสูตรของแต่ละโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจทักษะและประสพการณ์ในการจัดการศึกษา	-ส่วนการศึกษา
๗	โครงการอื่นๆ ที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์			- เป็นไปตามรายจ่ายหรือหลักสูตรของแต่ละโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖		

หมายเหตุ บางหลักสูตรอาจบูรณาการจัดทำร่วมกันได้ในแต่ละส่วนราชการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ
ที่ ๕๕๙ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ ได้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาญจนบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ และเพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการดังนี้

๑. นางพรทิพย์ แสนสุข	นายก อบต.	เป็นประธานกรรมการ
๒. นายสำเริงน์ โพธิ์ไทย	ประธานสภา อบต.	เป็นกรรมการ
๓. นายนิวัฒน์ สำอางค์	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๔. นางสาววิณี เล็กอาราม	ผู้อำนวยการแทน ปลัด อบต.แสนตอ	เป็นกรรมการ
๕. นายธัญญพัฒน์ ภัคพาวณิชย์	หัวหน้าสำนักงานปลัด	เป็นกรรมการ
๖. นางสาวลลิกาญจน์ แกมแก้ว	นักทรัพยากรบุคคล	เลขาการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณากำหนดแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้เป็นไปด้วยความ

ถูกต้องเหมาะสมตามระเบียบ กฎหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นางพรทิพย์ แสนสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ

