025

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง
อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

****

องค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง
โทร. ๐-๗๕๒๐-๔๔๓๕
โทรสาร.๐-๗๕๒๐-๔๔๓๕

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประกอบการจัดสรรงบประมาณและวางแผนกำลังคน ให้เกิดประโยชน์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด และเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานทุกคนต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง

สารบัญ

ส่วนที่ ๑
หลักการและเหตุผล

ส่วนที่ ๑
หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างการมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดตรัง

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 เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

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

องค์การบริหารส่วนตำบลลิพังจึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

๑.๔. ข้อมูลด้านโครงสร้างอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง แบ่งออกเป็น ๔ กอง ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

๑. สำนักงานปลัด มีพนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๗ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา มีการแบ่งงานดังนี้

๑.๑) <u>งานบริหารงานทั่วไป</u>

- งานสารบรรณ
- งานกิจการสภา
- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด

๑.๒) <u>งานบริหารงานบุคคล</u>

- งานสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง โอน (ย้าย) เลื่อนขั้นเงินเดือน /เลื่อนระดับ
- งานจัดทำทะเบียนประวัติ
- งานพัฒนาบุคลากร
- งานสวัสดิการ/เครื่องราชย์

๑.๓) <u>งานนโยบายและแผน</u>

- งานนโยบายและแผนพัฒนา
- งานติดตามและประเมินผล
- งานจัดทำงบประมาณ
- งานข้อมูลทางวิชาการและการประชาสัมพันธ์

๑.๔) <u>งานนิติการและการพาณิชย์</u>

- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์

๑.๕) <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสนับสนุนกิจกรรม อปพร.
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย

๑.๖) <u>งานพัฒนาชุมชน</u>

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาชุมชน

๑.๗) <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>

- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.๘) <u>งานทะเบียนพาณิชย์</u>

- งานทะเบียนพาณิชย์

๒. กองคลัง มีพนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป - อัตรา มีการแบ่งงานดังนี้

๒.๑) <u>งานการเงิน</u>

- งานการเงิน

๒.๒) <u>งานบัญชี</u>

- งานการบัญชี

๒.๓) <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u>

- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๔) <u>งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</u>

- งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีพนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา มีการแบ่งงานดังนี้

๓.๑) <u>งานก่อสร้าง</u>

- งานก่อสร้าง

๓.๒) <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u>

- งานสำรวจออกแบบประเมินราคา
- งานควบคุม

๓.๓) <u>งานสาธารณูปโภค</u>

- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานกิจการประปา
- งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ

๓.๔) <u>งานบริหารงานทั่วไป</u>

- งานสารบรรณ
- งานอำนวยการและประสานงาน
- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีพนักงานส่วนตำบล (ครูผู้ดูแลเด็ก) ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา มีการแบ่งงานดังนี้

๔.๑) <u>งานบริหารการศึกษา</u>

- งานข้อมูลและประสานงาน
- งานวิชาการและการจัดการศึกษา
- งานนิเทศก์การศึกษา

๔.๒) <u>งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u>

- งานข้อมูล
- งานประสานกิจกรรม
- งานส่งเสริมการศึกษา
- งานติดต่อและประเมินผลโรงเรียน

๔.๓ <u>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>

- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก
- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก
- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานติดตามและประเมินผล

๔.๔ งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม

- งานข้อมูล
- งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม
- งานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

๔.๕ งานกีฬาและนันทนาการ

- งานจัดการแข่งขันกีฬา
- งานบริการอาคาร สถานศึกษาและผู้ตัดสิน
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ ๒
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

ส่วนที่ ๒
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑.๑ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง

๑.๒ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง

๑.๓ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สุด

๑.๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานดังนี้

๑) ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒) ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔) ด้านการบริหาร

๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. เป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒.๓ พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย คนละ ๑ หลักสูตรต่อปี

๒.๕ มีการจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรม หรือส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ ของงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องบุคลากร/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๒ จัดการความรู้และกรณีศึกษา จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่น ๆ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

กิจกรรมที่ ๒ ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลจากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่างและนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่นแล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาท

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการรวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทและหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุดโดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน ฯลฯ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับโดยเฉพาะเรื่อง

-กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน

-ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรมจริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างเหมาะสม

-การบริหารความขัดแย้งและยืดมั่นในอุดมการณ์

-การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรมและจริยธรรมเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ เพื่อพัฒนาแบบให้คำปรึกษาแนะนำด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรทั้งระบบ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และวิธีปฏิบัติอันเป็นเลิศ ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

- ปลูกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี
- ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมกำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงานโดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

กิจกรรมที่ ๒ ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดให้มีการบังคับใช้แบะบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลปรโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุคลล/ครอบครัวพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

ยุทธศาสตร์ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถุงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน

กิจกรรมที่ ๓ ปรับปรุงระบบและนวทางการตรวจสอบให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชนและหน่ยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

กิจกรรมที่ ๑ สนับสนุนการวางตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวดิ่งและแนวราบรวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคมกลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการอนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ

กิจกรรมที่ ๓ การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัศยิดเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ขององค์กร

๔.การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดอย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

<u>การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน</u>

จุดแข็ง(Strengths:S)

๑.บุคลากรมี ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน

๒.บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ

๓.องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ

๔.บุคลากรทำงานเป็นทีมได้

๕.บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ

๖.บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา

๗.การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม

๘.แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร

๙.งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานให้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม

๑๐.ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๑.องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ

๑๒.องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล

๑๓.บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

๑๔.บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี

<u>จุดอ่อน (Weaknesses:W)</u>

๑.บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่

๒.การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์

๓.การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง

๔.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน

๕.องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีการกำหนดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๖.องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

๗.การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ

๘.บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ

๙.ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ

๑๐.วัฒนธรรมขององค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียวกัน

๑๑.องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๑๒.บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

๑๓.ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการพัฒนาน้อย

๑๔.องค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนและสิ่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ

๑๕.ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน
๑๖.เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังนำมาใช้ไม่เต็มความสามารถ
๑๗.บุคลากรยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
๑๘.บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
๑๙.องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการสร้างและส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

<u>โอกาส (Opportunities:O)</u>

๑.การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒.ระบบการประเมินผลงานและสารให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓.ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๔.การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความสามารถของคน
๕.การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖.ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗.ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๘.นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๙.การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๑๐.ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

<u>อุปสรรค (Threat:T)</u>

๑.การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
๒.ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้ องค์การบริหารส่วนตำบลขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา
๓.กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
๔.รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจ
๕.ส่วนราชการต่าง ๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันทำให้ศักยภาพของบุคลการไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน
๖.การยึดระเบียบบริหารงานบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๗.ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาคเป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร
๘.การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ ๓
หลักสูตรการพัฒนา

ส่วนที่ ๓
หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

๑. หลักสูตรนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๓. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๔. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๕. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๖. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
๗. หลักสูตรนิติกร
๘. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
๑๑. หลักสูตรนักวิชาการคลัง
๑๒. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๔. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
๑๕. หลักสูตรนายช่างโยธา
๑๖. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
๑๗. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๑๘. หลักสูตรบุคลากรทางการศึกษา (ครู)
๑๙. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๒๐. โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม
๒๑. โครงการทัศนศึกษาดูงาน
๒๒. ปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่บรรจุแต่งตั้งใหม่
๒๓. ประชุมพนักงานประจำเดือน
๒๔. ประชุมซักซ้อมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติงานตามภารกิจ

ส่วนที่ ๔
วิธีการพัฒนา
และระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

ส่วนที่ ๔
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๑. วิธีการพัฒนา

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเองหรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง หรือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดตรังหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

๓. การศึกษาดูงานอาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๘. การประชุมซักซ้อมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติงานตามภารกิจ

๒. แนวทางการดำเนินการ

หน่วยงานที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๑ องค์การบริหารส่วนตำบลลิพังดำเนินการเอง

๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ 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

ส่วนที่ ๔
บัญชีสรุปโครงการ/หลักสูตรการพัฒนา
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

แนวทางการพัฒนา	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	รวม ๓ ปี
๑. แนวทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๓๒	๓๒	๓๒	๙๖
รวม	๓๒	๓๒	๓๒	๙๖

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมาย แต่ละปีงบประมาณ			หน่วยงานดำเนินการ		
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรและกรมส่งเสริมฯ	หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรนักบริหารงาน อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงานของปลัด อบต. และรองปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต./รองปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	/	/	/
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงานของหัวหน้าส่วนให้มีความรู้ทักษะ ในการบริหารงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	/
๓	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	/
๔	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	/
๕	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	/

๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมาย แต่ละปีงบประมาณ			หน่วยงานดำเนินการ		
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรและกรมส่งเสริมฯ	หน่วยงานอื่น
๖	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	/
๗	หลักสูตรนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	/
๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	/
๙	หลักสูตรนักบริหารงานการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงานของหัวหน้าส่วนให้มีความรู้ทักษะ ในการบริหารงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	/
๑๐	หลักสูตรนักวิชาการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการคลังได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	/
๑๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	/
๑๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	/

๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมาย แต่ละปีงบประมาณ			หน่วยงานดำเนินการ		
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรและกรมส่งเสริมฯ	หน่วยงานอื่น
๑๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล	๑	๑	๑	/	/	/
๑๔	หลักสูตรนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงานของหัวหน้าส่วนให้มีความรู้ทักษะ ในการบริหารงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าส่วนโยธา) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	/
๑๕	หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	/
๑๖	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารงานของหัวหน้าส่วนให้มีความรู้ทักษะ ในการบริหารงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	/
๑๗	หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	/
๑๘	หลักสูตรบุคลากรทางการศึกษา (ครู ศพด.) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖	๖	๖	/	/	/

๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมาย แต่ละปีงบประมาณ			หน่วยงานดำเนินการ		
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรและกรมส่งเสริมฯ	หน่วยงานอื่น
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการทำงานของพนักงานจ้าง ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งจะได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๙	๑๙	๑๙	/	/	/
๒๐	โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ ให้ได้รับการปฐมนิเทศ สอนงาน มอบหมายงานให้ปฏิบัติ	๔	๔	๔	/	/	/
๒๑	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.ลิพัง	เพื่อพัฒนาการบริหารงานของ อบต.ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๑ ครั้ง/ปี	๕๔	๕๔	๕๔	/	/	/
๒๒	โครงการทัศนศึกษาดูงาน	เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๑ ครั้ง/ปี	๕๔	๕๔	๕๔	/		
๒๓	ประชุมพนักงานประจำเดือน	เพื่อนำความรู้มาถ่ายทอดให้ได้มีความรู้หลาย ๆ ด้าน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ๑ ครั้ง/เดือน	๓๖	๓๖	๓๖	/		
๒๔	ประชุมซักซ้อมเชิงปฏิบัติงานตามภารกิจ	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	๓๖	๓๖	๓๖	/		

ส่วนที่ ๕
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ส่วนที่ ๕
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ	
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	จาก อบต.	จากหน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรนักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต./รองปลัด อบต.) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	/	
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	/	
๓	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	/	
๔	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	/	
๕	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	/	
๖	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	/	
๗	หลักสูตรนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	/	
๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	/	
๙	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	/	
๑๐	หลักสูตรนักวิชาการคลัง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	/	
๑๑	หลักสูตรนักวิชาการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	/	
๑๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	/	
๑๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	/	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ	
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	จาก อบต.	จากหน่วยงานอื่น
๑๔	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง (หัวหน้าส่วนโยธา) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	/	
๑๕	หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	/	
๑๖	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	/	
๑๗	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	/	
๑๘	หลักสูตรบุคลากรทางการศึกษา (ครู ศพด.) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	/	
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	/	
๒๐	โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต. ลิพัง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	/	
๒๑	โครงการทัศนศึกษาดูงาน	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	/	
๒๒	โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่	-	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒๓	ประชุมพนักงานประจำเดือน	-	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒๔	ประชุมเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	-	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ	

ส่วนที่ ๖
การติดตามและประเมินผล

ส่วนที่ ๖
การติดตามประเมินผล

อาศัยอำนาจตามความ ข้อ ๒๗๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. นายสมเจตน์ หนูหมาด	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง	ประธานกรรมการ
๒. นายอนันต์ คงมี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง	กรรมการ
๓. นายสุธีรพันธ์ วารินสะอาด	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง	กรรมการ
	รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษา	กรรมการ
๔. นางดรรชนี นุ่นรักษา	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายนพวงศ์ มงชู	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางอริสรา นพรัตน์	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	กรรมการ
๗. นางสาวมณธิรา หนูเริก	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

โดยมีหน้าที่ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนารายงานผลการเข้ารับการพัฒนา ตามหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลิพังทราบ

๒. การติดตามประเมินผลโดยคณะกรรมการติดตามประเมินผล อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผล ต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง

๓. นำผลการติดตามประเมินผล ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป