



แผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Plan) พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลจอมพระตัด
อำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัดได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด
สิงหาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๖
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๑๑
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๓
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๓
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๒๕

ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับ้องค์การได้อย่างเหมาะสม

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านวัดเพลงที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านวัดเพลงที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อนานาชาติโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดราชบุรี

ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙, ๒๗๐, ๒๗๑, ๒๗๒, ๒๗๓, ๒๗๔ และ ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด

ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๑. ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
๒. ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
๓. บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
๔. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
๕. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
๗. พัฒนาการกระจายอำนาจ
๘. พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์

๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัลของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
 - ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
 - ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
 - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในขั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่
กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือ
องค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างแต่ละส่วนราชการ โดยทำการสำรวจจากแบบสอบถามและวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรว่าขาดความรู้และทักษะในด้านใดบ้าง จากการสำรวจแบบสอบถามองค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด มีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด ๑๗ คน แบ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล ๑๔ คน ลูกจ้างประจำ ๒ คน พนักงานจ้าง ๑ คน สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. เพศ	ชาย คิดเป็นร้อยละ (จากผู้ตอบแบบสอบถาม ๘ คน จากทั้งหมด ๘ คน)	
	หญิง คิดเป็นร้อยละ (จากผู้ตอบแบบสอบถาม ๘ คน จากทั้งหมด ๘ คน)	
๒. อายุ	๒๑ - ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐	๓๑ - ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓
	๔๑ - ๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๖๖	๕๑ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐
๓. การศึกษา	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐
	มัธยมศึกษา /ปวช. / ปวส.	คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐
	ปริญญาตรี	คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๓๖
	ปริญญาโท	คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๔
	ปริญญาเอก	คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐
๔. สถานภาพ	พนักงานส่วนตำบล	คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๑๒
	พนักงานจ้าง	คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๘

ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๑. หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย)

๑.๑ ทักษะทางวิชาชีพ/โปรแกรมตามสายงาน	คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๘๓
๑.๒ ระเบียบ/กฎหมาย	คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๐
๑.๓ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๖๖
๑.๔ ทักษะการเป็นผู้บริหารระดับกลาง/ระดับสูง	คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐
๑.๕ ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน	คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓
๑.๖ การให้บริการ	คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๖
๑.๗ อื่นๆ	คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐

๒. ท่านสะดวกที่จะเข้ารับการอบรมในช่วงเดือนใด (เรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย)

มากที่สุด เดือนตุลาคม - เดือนธันวาคม	คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๐
รองลงมา เดือนมกราคม - เดือนมิถุนายน	คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๑๖
เดือนอื่น ๆ	คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด ได้ดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรจากแบบสอบถามและได้นำข้อมูลมาเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง จึงต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร โดยนำหลักสูตรจากสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (Local Personnel Development Institution) นำมาอ้างอิงเพื่อประกอบในการกำหนดหลักสูตรดังนี้

๑.หลักสูตรข้าราชการระดับผู้บริหาร

- ๑.๑ นักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง
- ๑.๒ นักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๑.๓ นักบริหารงานคลัง
- ๑.๔ นักบริหารงานช่าง
- ๑.๕ นักบริหารงานสาธารณสุข
- ๑.๖ นักบริหารงานสวัสดิการสังคม
- ๑.๗ นักบริหารงานทั่วไป
- ๑.๘ ผู้บริหารการศึกษา (ตามมติ ก.ท.)

๒.หลักสูตรข้าราชการระดับปฏิบัติราชการ

- ๒.๑ บุคลากร
- ๒.๒ วิศวกรโยธา
- ๒.๓ นักสังคมสงเคราะห์
- ๒.๔ นักวิชาการเกษตร
- ๒.๕ นักวิชาการเงินและบัญชี
- ๒.๖ นักวิชาการคลัง
- ๒.๗ นักวิชาการพัสดุ
- ๒.๘ นักวิชาการศึกษา
- ๒.๙ นักวิชาการจัดเก็บรายได้
- ๒.๑๐ นักวิชาการประชาสัมพันธ์
- ๒.๑๑ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๒.๑๒ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
- ๒.๑๓ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
- ๒.๑๔ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ
- ๒.๑๕ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๒.๑๖ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๒.๑๗ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ
- ๒.๑๘ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน
- ๒.๑๙ พัฒนาศักยภาพช่าง/นายช่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.๒๐ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒.๒๑ นักวิชาการสาธารณสุข
- ๒.๒๒ ช่าง/นายช่างไฟฟ้า

๓.หลักสูตรคอมพิวเตอร์

- ๓.๑ การแก้ปัญหาเครื่อง PC เบื้องต้น
- ๓.๒ การพัฒนาเว็บไซต์ด้วย Joomla
- ๓.๓ คอมพิวเตอร์สำหรับงานบุคลากร
- ๓.๔ คอมพิวเตอร์สำหรับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓.๕ คอมพิวเตอร์กับงาน Spread Sheet

- หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น
๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

๔ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

- ๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
- ๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
- ๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
- ๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
- ๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
- ๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
- ๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ
- ๔.๘ พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

ส่วนที่ ๔

การวิเคราะห์จุดอ่อน – จุดแข็ง

การวิเคราะห์จุดอ่อน – จุดแข็ง ด้านบุคลากรภายในองค์กร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

S จุดแข็ง

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้องค์การบริหารส่วนตำบล
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๓๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

W จุดอ่อน

๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๓. มีภาระหนี้สิน
๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ

O โอกาส

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้งาน
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร และการทำงานขององค์กรในฐานะตัวแทน

T ข้อจำกัด

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

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

S จุดแข็ง

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

W จุดอ่อน

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตรช่าง สิ่งแวดล้อม นิติกร
๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบ

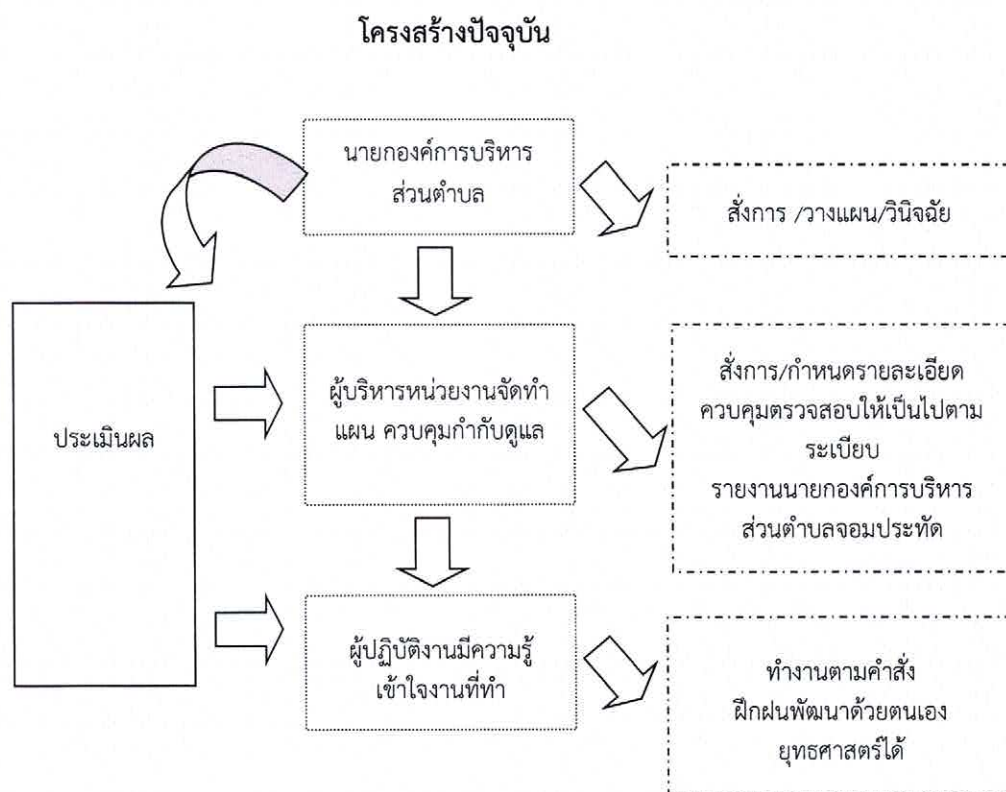
O โอกาส

๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๓. มีบุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี, ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

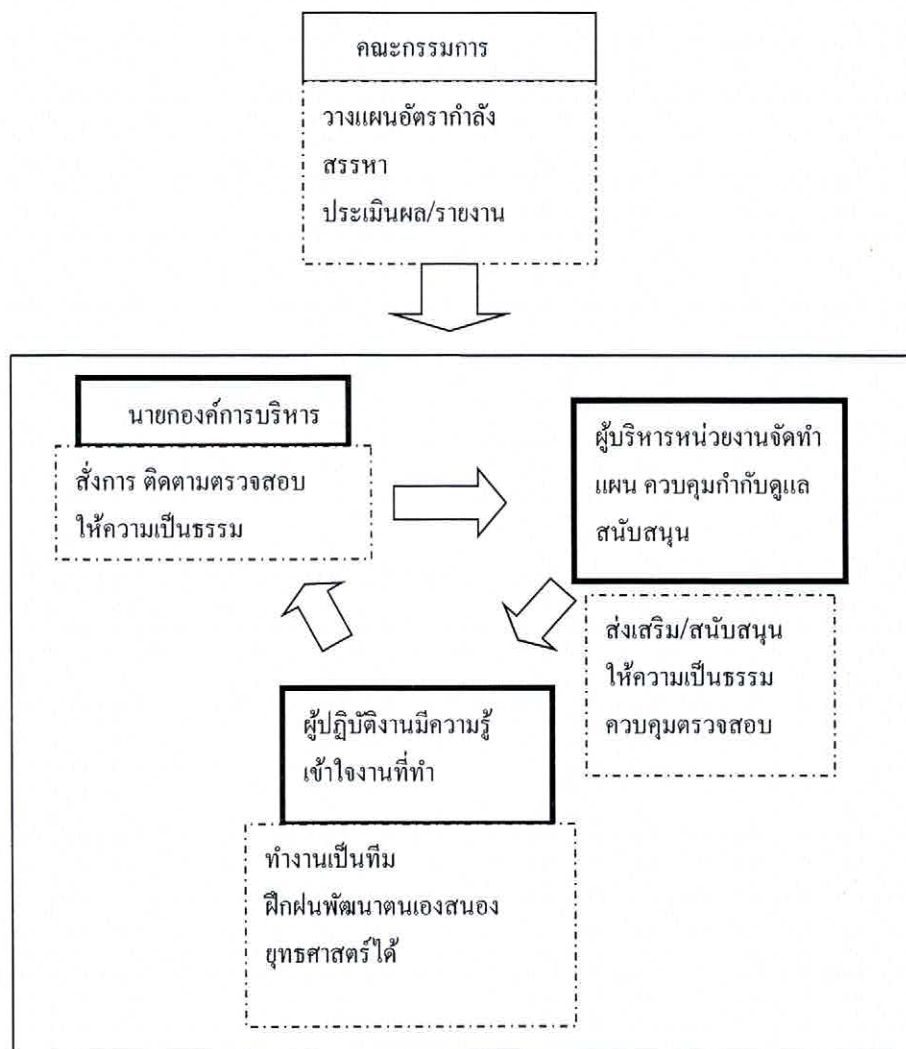
T ข้อจำกัด

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ
๔. เส้นทางคมนาคมกว้างมีคลองกั้นการติดต่อสองฝั่งไม่สะดวก การให้บริการล่าช้า

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมประต็ด จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมประต็ดที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“องค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญ การในหน้าที่ มีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีอภยาศัยไมตรีเต็มใจให้บริการประชาชน ”

ส่วนที่ ๕

กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล

กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดประสงค์ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร โดยสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ

- กลยุทธ์การบริหาร : พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ
- เป้าประสงค์ : ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะหลักของหน่วยงาน
- ตัวชี้วัด : ร้อยละของข้าราชการทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามภารกิจของหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน

- กลยุทธ์การบริหาร : เสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีและคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- เป้าประสงค์ : บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยในการปฏิบัติงานและเข้าถึงประชาชน
- ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย

- กลยุทธ์การบริหาร : พัฒนาให้มีความรู้ความเป็นผู้นำ ในทุกระดับ
- เป้าประสงค์ : บุคลากรทุกระดับ ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้อย่าง ต่อเนื่อง ให้สามารถเป็น ผู้นำในการผลักดันหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรทุกระดับได้รับการเรียนรู้และพัฒนาความเป็นผู้นำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน ทุกระดับ ให้มีพลักกายที่เข้มแข็ง และพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

กลยุทธ์การบริหาร : พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเหมาะสมแก่ข้าราชการ

เป้าประสงค์ : ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลของชีวิต มีจิตสำนึก และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัด : ร้อยละของความพึงพอใจของข้าราชการทุกระดับต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

ตารางแสดงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล เป้าประสงค์และตัวชี้วัดการพัฒนามูลฐาน

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑.การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ	พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ	ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของหน่วยงาน	ร้อยละของข้าราชการทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามภารกิจของหน่วยงาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน	เสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีและคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยในการปฏิบัติงานและเข้าถึงประชาชน	ร้อยละของบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์การ และผู้นำเครือข่าย	พัฒนาให้ความรู้ความเป็นผู้รู้ ในทุกระดับ	บุคลากรทุกระดับ ได้รับการพัฒนาให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง ให้สามารถเป็น ผู้นำในการผลักดันหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรทุกระดับได้รับการเรียนรู้และพัฒนาความเป็นผู้นำ
๔. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน ทุกระดับ ให้มีพลักกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน	พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเหมาะสมแก่ข้าราชการ	ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลของชีวิต มีจิตสำนึก และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	ร้อยละของความพึงพอใจของข้าราชการทุกระดับต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๒

พันธกิจและเป้าหมาย

พันธกิจ เป้าหมาย

พันธกิจ

พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานราชการ ภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านวัดเพลงที่ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑. พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวดเร็ว มีคุณธรรมและจริยธรรม ประชาชนได้รับการบริการที่ดี
๒. พัฒนาศักยภาพของสมาชิกสภา ผู้บริหาร และพนักงานส่วนตำบล
๓. มีแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด
๔. จัดระบบการให้บริการในสำนักงานรวดเร็ว ถูกต้อง ย่นระยะเวลา (one stop service)
๕. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริการ เพื่อให้บริการประชาชนได้รวดเร็วทันเหตุการณ์

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

- ๑.บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด อันประกอบด้วย สมาชิกสภาฯ ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน
- ๒.ประชาชนตำบลจอมประทัด ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรทุกระดับมีความรู้ มีความสามารถและมีความเป็นผู้นำ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ เพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ของภารกิจและเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

- ๑.บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัดทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามแนวทางการ บริหารกิจการบ้านวัดเพลงที่ดี
- ๒.ประชาชนตำบลจอมประทัด ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

เป้าหมายระยะยาว

๑. มีแผนการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการฝึกอบรม และเข้าศึกษาดูงานกับหน่วยงานอื่นอย่างต่อเนื่อง
๒. มีการแผนการส่งเสริมบุคลากรทุกระดับเข้ารับการศึกษาคู่เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ระยะสั้น

๑. เผยแพร่กฎระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการต่าง ๆ ตลอดจนการแนะนำการสอนงาน การให้คำปรึกษา ให้แก่บุคลากรทุกระดับได้ทราบ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ
๒. ประชุมบุคลากรทุกระดับ ในการเสริมสร้างความเข้าใจหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๗

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด เห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่น เห็นสมควร ดังนี้

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

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือ ดำเนินการ ร่วมกับ ก.อบต. จังหวัดราชบุรี หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตาม ความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

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

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด ต้องจัดสรร งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความ ประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขั้นตอนการดำเนินงาน

การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชา แต่ละคน สมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงาน ได้ตามมาตรฐานที่ กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และ ทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

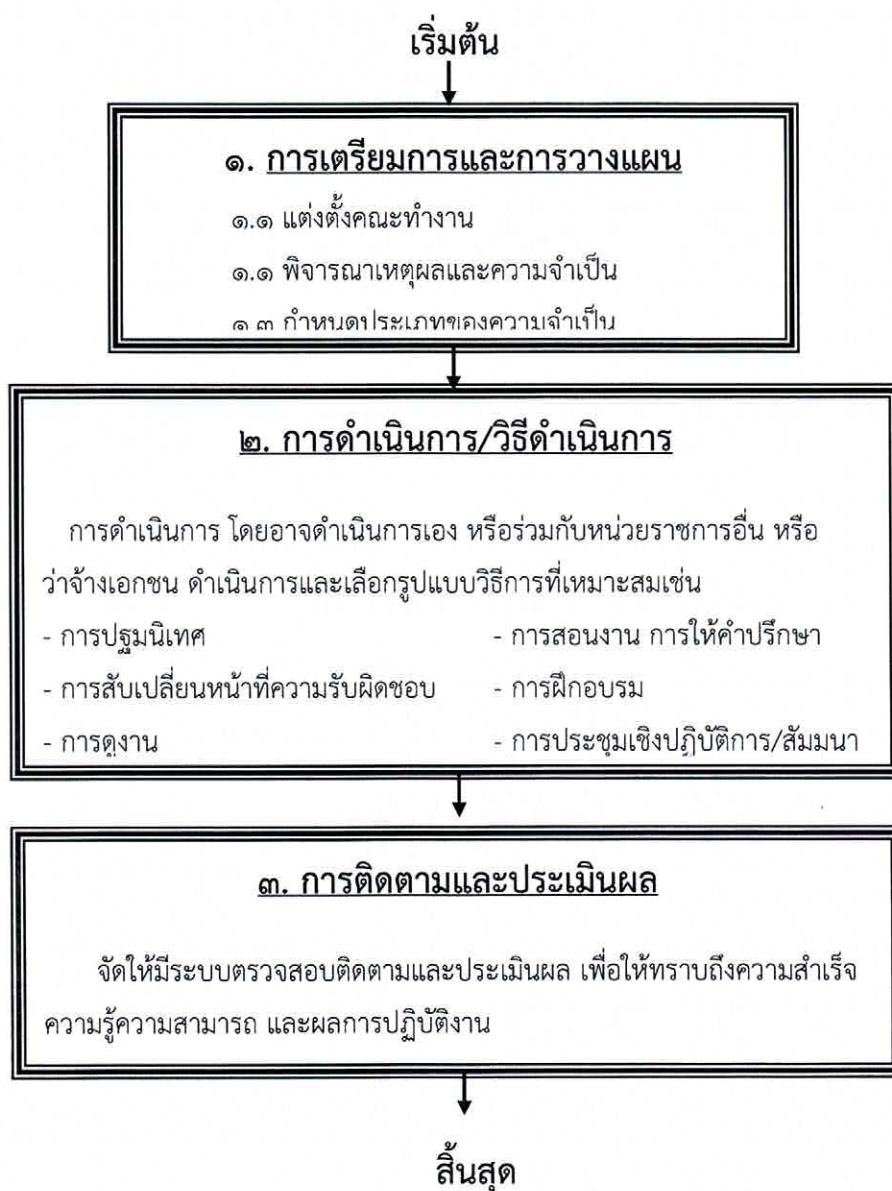
การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนด กลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับ พัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้ หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและ การสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้าง องค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการการพัฒนาศูนย์ฯ คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด ได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในการติดตามและ ประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๒) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจสอบมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาศูนย์ฯ

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาศูนย์ฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด ได้พิจารณาและให้ความสำคัญบุคลากรในทุกระดับทั้ง คณะผู้บริหาร , สภาองค์การบริหารส่วนตำบล , พนักงานส่วนตำบลทั้ง ๔ ส่วน และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน , หน้าที่ ความรับผิดชอบ , ความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง , การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

สำนักงานปลัด

ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)
๒. นักบริหารงาน อบต. (รองปลัด อบต.)
๓. นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)
๔. นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)
๕. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๖. บุคลากร
๗. นักพัฒนาชุมชน(๒)

กองคลัง

ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)
๒. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ
๔. นักวิชาการพัสดุ

ลูกจ้างประจำ

๑. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

กองช่าง

ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)
๒. นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง)
๓. นายช่างโยธา

พนักงานจ้าง

๑. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (ตามภารกิจ)

ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักวิชาการศึกษา
๒. ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุนรัฐบาล)

ลูกจ้างประจำ

๑. สันทนาการ

พนักงานจ้าง

๑. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจ)

๘. บัญชีรายละเอียดของแผนการดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัดได้นำข้อมูลหลักสูตรการจัดฝึกอบรมของสถาบันการฝึกอบรมของ สส. หลักสูตรของส่วนราชการระดับ จังหวัด อำเภอ และหลักสูตรการฝึกอบรมของ อบต. เอง มาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผน และจัดให้ต้องมีการติดตามประเมินผล ตลอดจนตัวชี้วัดต่าง ๆ ด้วย ต่อไป

(แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจอมประทัด พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด อำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี
แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ (จำนวน คน)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (จำนวน คน)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักงาน ปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกอง คลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกอง ช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑		/

(แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจอมประทัด พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด อำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี
แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ (จำนวน คน)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (จำนวน คน)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วน การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑		/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วน สวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วน ส่งเสริมการเกษตรหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑		/

(แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจอมประทัด พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด อำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี
แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ (จำนวน คน)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (จำนวน คน)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๒	๒		/

(แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจอมประทัด พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด อำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี
แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ (จำนวน คน)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (จำนวน คน)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (จำนวน คน)	อบรม ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ / เจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๔	๔		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและ บัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้า พนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๒	๒		/

(แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจอมประทัด พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด อำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี
แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
				ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ (จำนวน คน)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (จำนวน คน)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (จำนวน คน)	
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ / เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๒	๒	/
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้า พนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑	/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่าง โยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๒	๒	/
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานประปา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑	/

(แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจอมประทัด พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด อำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี
แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ (จำนวน คน)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (จำนวน คน)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (จำนวน คน)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างสำรวจหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑		/
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑		/
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๔	๔		/
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑		/

(แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจอมประทัด พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด อำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี
แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ (จำนวน คน)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (จำนวน คน)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (จำนวน คน)	อบรม ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๒๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๒	๒		/
๒๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑		/
๒๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน สาธารณสุขชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑		/
๒๘	หลักสูตรเกี่ยวกับลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๒๖	๒๖	/	/

(แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจอมประทัด พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด อำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี
แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
				ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ (จำนวน คน)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (จำนวน คน)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (จำนวน คน)	
๒๙	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้นและสามารถนำความรู้ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น	คัดเลือกผู้มีความสนใจเพื่อเข้ารับทุนการศึกษา	-	๒	๒	สื่อกับ หน่วยงานอื่น
๓๐	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้นและสามารถนำความรู้ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น	คัดเลือกผู้มีความสนใจเพื่อเข้ารับทุนการศึกษา	-	๓	๓	
๓๑	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อพัฒนาการมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๔๒	๔๒	
๓๒	การพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ติดตั้ง Internet ให้ทุกส่วนราชการ	-	๔๒	๔๒	
๓๓	การทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๔๒	๔๒	

(แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจอมประทัด พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด อำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี
แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ (จำนวน คน)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (จำนวน คน)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๓๔	โครงการสร้างจิตสำนึกยึดหลัก ธรรมาภิบาล	เพื่อพัฒนาการมีจิตสำนึกยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๒	๒	/	
๓๕	อบรมนิเทศบุคลากร พนักงานจ้าง ใหม่	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๓	๓	/	
๓๖	โครงการพี่สอนน้องเตรียมความพร้อมเพื่อการบริการสาธารณะ	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๔๒	๔๒	/	

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

(แผนการพัฒนางานส่วนตำบลจอมประทัด พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด

แนวทางการพัฒนางานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของ งบประมาณ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๖๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักงานปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนส่งเสริมการเกษตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๗๐,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของ งบประมาณ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานประปาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างสำรวจหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ช่วย/ครูหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๒๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๒๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเกษตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๒๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของ งบประมาณ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๘	หลักสูตรเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕๐,๐๐๐	๑๙๕,๐๐๐	๑๙๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๒๙	การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี	๓๐,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๓๐	การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท	๑๖๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๓๑	ส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๓๒	พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	-
๓๓	จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ		-	-	-
๓๔	โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกยึดหลักธรรมาภิบาล				
๓๕	อบรมปฐมนิเทศบุคลากร พนักงานใหม่				
๓๖	โครงการฟ้สอนน้องเตรียมความพร้อมเพื่อการบริการสาธารณะ				
รวม					

การติดตามประเมินผล

องค์กรติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัด

ประกอบด้วย

๑. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. หัวหน้าส่วนการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๘. ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๙. บุคลากร	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจอมประทัดทราบ