



แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าजूว
อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้ว คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้ว ทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้ว ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ดำเนินการรวมทั้งได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการเมือง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้ว

สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ ๑	หลักการและเหตุผล	๑-๓
ส่วนที่ ๒	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๔
ส่วนที่ ๓	หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนา	๕
ส่วนที่ ๔	วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	๖-๙
ส่วนที่ ๕	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	๑๐
ส่วนที่ ๖	การติดตามประเมินผล	๑๑

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ
- ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงระบบเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ปฏิบัติในราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสม กับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลาในพระราชกฤษฎีกานี้ จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการ ให้เกิดการเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครสวรรค์

ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ - ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าจั่ว และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าจั่ว

๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้

จุดแข็ง (Strength = s)	จุดอ่อน (Weakness = w)
<p>๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลท่าจี้ มาจากการเลือกตั้งโดยตรงทำให้การปฏิบัติหน้าที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากยิ่งขึ้น</p> <p>๒. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้ มีการกำหนดกรอบโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน และสามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และตอบสนองดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างครอบคลุม การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้จึงมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. การประสานความร่วมมือมีประสิทธิภาพ ได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน</p> <p>๔. องค์การบริหารท่าจี้มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์</p> <p>๕. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้ มีประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณ เนื่องจากมีอิสระในการจัดเก็บรายได้และบริหารงบประมาณได้เองตามอำนาจหน้าที่และกฎหมายกำหนด</p> <p>๖. นโยบายของผู้บริหารมีความชัดเจน แน่นนอน</p>	<p>๑. การจัดเก็บรายได้ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นมีความล่าช้าไม่ต่อเนื่องไม่เป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้</p> <p>๒. ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการมีส่วนร่วม และขาดความมั่นใจในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. ขาดการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างความสามัคคีภายในองค์กร</p> <p>๔. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน</p> <p>๕. การจัดเก็บข้อมูลยังไม่เป็นระบบ</p>
โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)
<p>๑. รัฐบาลมีนโยบายกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๒. ประชาชนมีความตระหนักในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้ เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๓. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณให้โดยตรงแก่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้เพื่อพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจฯ ยังไม่มีความชัดเจนในหลายภารกิจ</p> <p>๒. กฎหมาย ระเบียบ บางประการไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นทำได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านกฎหมายและระเบียบ</p> <p>๓. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้ ได้รับการถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ จากหน่วยงานอื่นมากขึ้น ทำให้บุคลากรที่จะปฏิบัติงานงานไม่เพียงพอ และ ไม่มีความเชี่ยวชาญ</p> <p>๔. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองที่รวดเร็วทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p>

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้ว
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานเน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้ว
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้ว ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้ว ให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้ว
๒. การพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้ว
๓. การพัฒนาบุคลากร พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้ว
๔. การพัฒนาบุคลากร พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้ว
๕. การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้ว ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

๑. หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหาร หรือหัวหน้าสำนัก / หัวหน้ากอง
๓. หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๔. หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล
๕. หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสาธารณสุข
๖. หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน
๗. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ
๘. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
๑๐. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๑. หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้
๑๒. หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ
๑๓. หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา
๑๔. หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๑๕. หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้ อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้

ที่	โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม / พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนิน การเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ ปลัดอบต. หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของปลัด อบต.ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัดอบต.ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารหรือ หัวหน้าสำนัก / หัวหน้ากอง หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานคลัง - นักบริหารงานช่าง	เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้ากอง / หัวหน้า ส่วนแต่ละส่วนราชการ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๑	๑	๑		/
				๑	๑	๑		/
				๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม / พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับให้มีความสามารถได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๑	๑	๑		/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๑	๑	๑		/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๒	๒	๒		/

ที่	โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม / พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๑	๑	๑		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๑	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม / พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๑	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๙	๙	๙		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนา บุคลากรด้านคุณธรรม และ จริยธรรม	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ของ พนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๓๓	๓๓	๓๓	/	/

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจั่ว อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ(บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต. หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารหรือหัวหน้าสำนัก/ หัวหน้ากอง หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง -นักบริหารงานทั่วไป -นักบริหารงานการคลัง -นักบริหารงานช่าง	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
		๒๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
		๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานครูและบุคลากรทาง การศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
รวม		๓๒๕,๐๐๐	๔๑๕,๐๐๐	๔๔๕,๐๐๐	

ส่วนที่ ๖

การติดตามประเมินผล

๑. การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้ว ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดฯ | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรกำหนด วิธีการติดตาม ประเมินผลตลอดจนการดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตาม ประเมินผลต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบล

.....