

แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ

(พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไผ่
อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนในการเพิ่มศักยภาพและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพนักงานทุกคนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ จึงได้มีการวางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและวางแผนพัฒนากำลังคนให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์
อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

สารบัญ

	เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๒
ส่วนที่ ๓	วิสัยทัศน์ด้านการบริหารงานบุคคล	๕
ส่วนที่ ๔	หลักสูตรการพัฒนา	๑๓
ส่วนที่ ๕	วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	๑๔
ส่วนที่ ๖	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๕
ส่วนที่ ๗	การติดตามประเมินผล	๒๖

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ข้อ ๒๖๙ และ ข้อ ๒๗๐ ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา นั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปเช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
- (๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
- (๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
- (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
- (๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากร อบต.บ้านโพธิ์ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - ๑.ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ๒.ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - ๓.ด้านการบริหาร
 - ๔.ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - ๕.ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ
บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน
๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ
บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ขั้นตอนการดำเนินงาน

๒.๓.๑ การเตรียมการและการวางแผน

- ๑.แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒.พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓.กำหนดประเภทของความจำเป็นได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรม จริยธรรม

๒.๓.๒ การดำเนินการพัฒนา

๑.การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควร นำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนด

กลุ่มเป้าหมาย และเรื่องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคล ที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือ วิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความ รับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

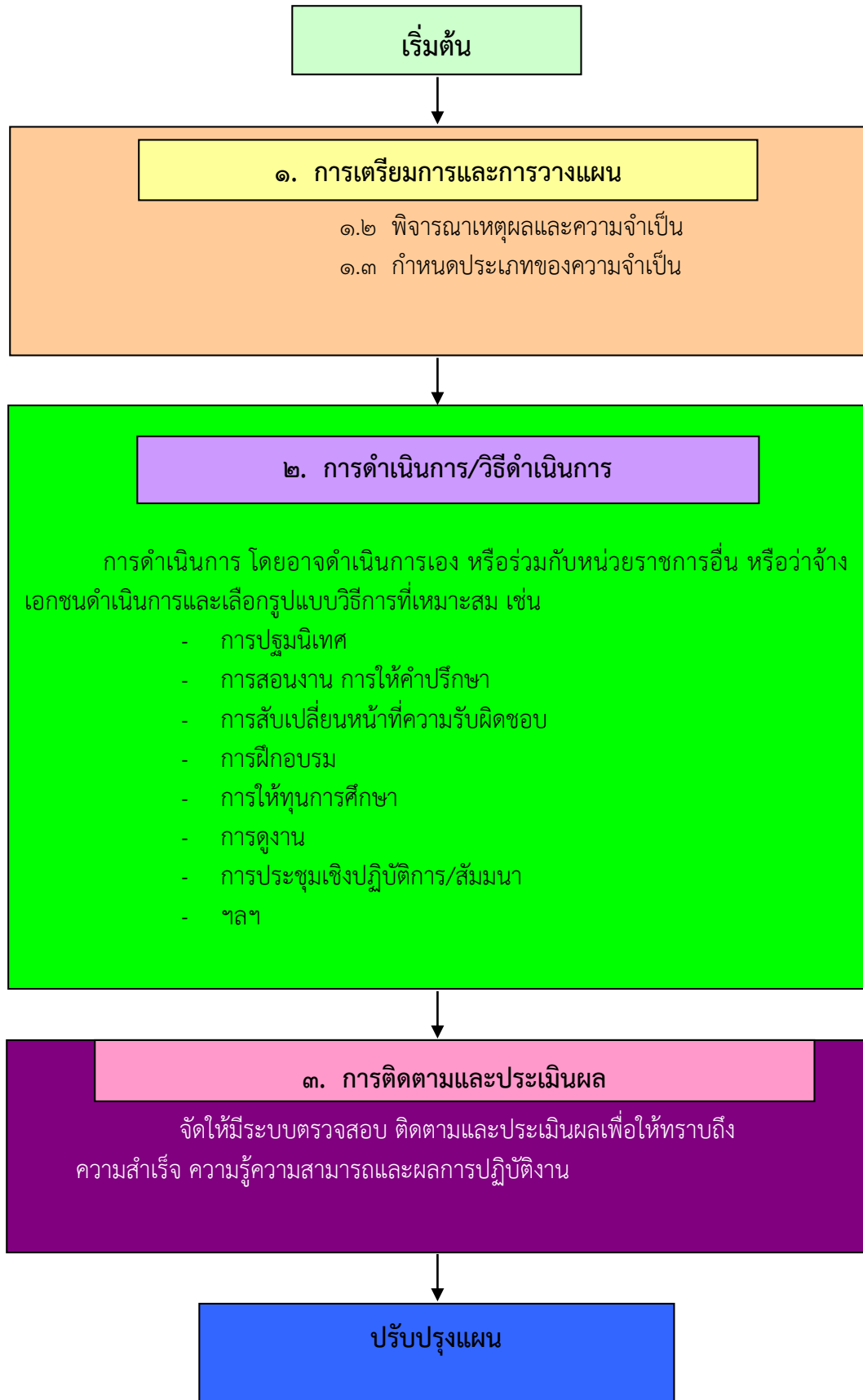
๒. วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดย เลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วม สมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนิน

๒.๓.๓ การติดตามและประเมินผล

ให้มีผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการ พัฒนา

อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว แล้วเสนอผลการประเมินผลต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบล

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ ๓

ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ด้านการบริหารงานบุคคล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์

“ทันสมัย ร่วมใจประสาน
บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม”

ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองควายตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม. ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระเกิด และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน...ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี...

เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์จะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทวนแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วมภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบต.บ้านโพธิ์ทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน อย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนากิจกรรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์มีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ อบต.บ้านโพธิ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด อบต.บ้านโพธิ์ มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ
-

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองตรัง
๔. กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญในการพัฒนาคน โดยกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุนการศึกษา
๕. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
๖. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
๖. อบต.ให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของतालบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่ การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนากระบวนราชการหน่วยงานต่างๆในสังกัด อบต.บ้านโพธิ์
- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.บ้านโพธิ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

- ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)
- ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร - การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.บ้านโพธิ์ - การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	- จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.บ้านโพธิ์ - จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	- จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต.บ้านโพธิ์ - จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี
๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด อบต. บ้านโพธิ์		
- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด - การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร	- หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด อบต.บ้านโพธิ์จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๑ แล้วเสร็จ - ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น (Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการ	- ส่วราชการ/หน่วยงานสังกัด อบต.บ้านโพธิ์จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด - ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็น

	หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด	ข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด
การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร	- มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน - มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๑
การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร อบต.บ้านโพธิ์	มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ อบต.บ้านโพธิ์	ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบัน ครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร - มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด - การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด - การดำเนินการทางวินัย - การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	- มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ - มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด - มีการดำเนินการทางวินัย - มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	- ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที - จังหวัดเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการทุกระดับในสังกัด และให้ข้อคิดเห็นประกอบ การแต่งตั้งข้าราชการระดับ หัวหน้าส่วนราชการประจำ จังหวัดต่อส่วนราชการต้นสังกัด - นายก อบต.สามารถ ดำเนินการทางวินัยสำหรับ ข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด - ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง) ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	● มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด จามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง ● มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	● กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ ● ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด - โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.บ้านโพธิ์ - โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง อบต. บ้านโพธิ์ และองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน	- มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ - มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.บ้านโพธิ์ - มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต. บ้านโพธิ์	- จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ - สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต. บ้านโพธิ์ เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ - จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต. บ้านโพธิ์ เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๔

หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑)หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒)หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๓)หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔)หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕)หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่น และดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์เป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากร บรรยาย หรือวิทยากร กระบวนการซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

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

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดตรัง

๕.๑ แนวทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ที่มาของงบประมาณ	
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)		ของ อบต.	จาก หน่วยงาน อื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของปลัดอบต. ให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๔,๐๐๐.-	๓๔,๐๐๐.-	๓๔,๐๐๐.-	มีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	/	
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัด อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของรองปลัด อบต.ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองปลัด อบต. ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๔,๐๐๐.-	๓๔,๐๐๐.-	๓๔,๐๐๐.-	มีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	/	

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดตรัง

๕.๑ แนวทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ที่มาของงบประมาณ	
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)		ของ อบต.	จาก หน่วย อื่น
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผอ.กองคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วนให้ มีทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกอง คลัง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๐,๐๐๐.-	๑๕,๐๐๐.-	๑๕,๐๐๐.-	มีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	/	
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผอ.กองช่างหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของหัวหน้าแต่ละ ส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกอง ช่างได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๐,๐๐๐.-	๑๕,๐๐๐.-	๑๕,๐๐๐.-	มีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	/	

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดตรัง

๕.๑ แนวทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ที่มาของงบประมาณ	
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)		ของ อบต.	จาก หน่วยงาน อื่น
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของหัวหน้า ส่วนการงานแต่ละส่วนให้ มีทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	หัวหน้าสำนักปลัด ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๘,๐๐๐.-	๓๒,๐๐๐.-	๑๕,๐๐๐.-	มีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	/	
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕,๐๐๐.-	๑๕,๐๐๐.-	๒๐,๐๐๐.-	มีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	/	

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดตรัง

๕.๑ แนวทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ที่มาของงบประมาณ	
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)		ของ อบต.	จาก หน่วยงาน อื่น
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงาน ธุรการ ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๘,๐๐๐.-	๘,๐๐๐.-	มีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	/	
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักทรัพยากร บุคคล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕,๐๐๐.-	๒๐,๐๐๐ .-	๑๐,๐๐๐ .-	มีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	/	

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดตรัง

๕.๑ แนวทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ที่มาของงบประมาณ	
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)		ของ อบต.	จาก หน่วยงาน อื่น
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักพัฒนาชุมชน ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๓๒,๐๐๐.-	๘,๐๐๐.-	มีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	/	/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษา ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๐,๐๐๐.-	๑๐,๐๐๐.-	๘,๐๐๐.-	มีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	/	

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดตรัง

๕.๑ แนวทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ที่มาของงบประมาณ	
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)		ของ อบต.	จาก หน่วยงาน อื่น
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๘,๐๐๐.-	๑๐,๐๐๐.-	๘,๐๐๐.-	มีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	/	
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นายช่างโยธา ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๘,๐๐๐.-	๑๐,๐๐๐.-	๘,๐๐๐.-	มีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	/	

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดตรัง

๕.๑ แนวทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ จากหน่วยงานอื่น	ที่มาของ งบประมาณ	
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)		ของ อบต.	จาก หน่วยงาน อื่น
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕,๐๐๐.-	๑๐,๐๐๐.-	๘,๐๐๐.-	มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	/	
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานพัสดุได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๐,๐๐๐.-	๑๐,๐๐๐.-	๑๐,๐๐๐.-	มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	/	

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดตรัง

๕.๑ แนวทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ที่มาของงบประมาณ	
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)		ของ อบต.	จาก หน่วยงาน อื่น
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับครู หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ครูได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๘,๐๐๐.-	๑๐,๐๐๐.-	๘,๐๐๐.-	มีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	/	

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนามุขลาคกร พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอมือง จังหวัดตรัง

๕.๑ แนวทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ที่มาของงบประมาณ	
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)		ของ อบต.	จาก หน่วยงาน อื่น
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงาน ทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักจัดการงาน ทั่วไป ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑๕,๐๐๐.-	๑๐,๐๐๐.-	มีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	/	
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและ บัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการเงิน และบัญชี ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๗,๐๐๐.-	๑๐,๐๐๐.-	๗,๐๐๐.-	มีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	/	

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอมือง จังหวัดตรัง

๕.๒ แนวทางการพัฒนา ลูกจ้างประจำ

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ที่มาของงบประมาณ	
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)		ของ อบต.	จาก หน่วยงาน อื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ลูกจ้างประจำ ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๐,๐๐๐.-	๒๐,๐๐๐.-	๑๕,๐๐๐.-	มีความรู้และปฏิบัติงาน ในหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	/	

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดตรัง

๕.๓ แนวทางการพัฒนาพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ที่มาของงบประมาณ	
				๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)	๒๕๖๓ (บาท)		ของ อบต.	จาก หน่วยงาน อื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้างได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๘๐,๐๐๐.-	๘๐,๐๐๐.-	๘๐,๐๐๐.-	มีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	/	

๒๕
ส่วนที่ ๖

บัญชีสรุปงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดตรัง

แนวทางการพัฒนา	ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๓		รวม ๓ ปี	
	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)
๕.๑ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑๙	๑๘๒,๐๐๐.-	๑๙	๓๑๕,๐๐๐.-	๑๙	๒๑๒,๐๐๐.-	๕๗	๗๐๙,๐๐๐.-
๕.๒ แนวทางการพัฒนาลูกจ้างประจำ	๑	๑๐,๐๐๐.-	๑	๒๐,๐๐๐.-	๑	๑๕,๐๐๐.-	๓	๔๕,๐๐๐.-
๕.๓ แนวทางการพัฒนาพนักงานจ้าง	๑	๘๐,๐๐๐.-	๑	๘๐,๐๐๐.-	๑	๘๐,๐๐๐.-	๓	๒๔๐,๐๐๐.-
รวม	๒๑	๒๗๒,๐๐๐	๒๑	๔๑๕,๐๐๐.-	๒๑	๓๐๗,๐๐๐.-	๖๓	๙๙๔,๐๐๐.-

๒๖
ส่วนที่ ๖

การติดตามประเมินผล

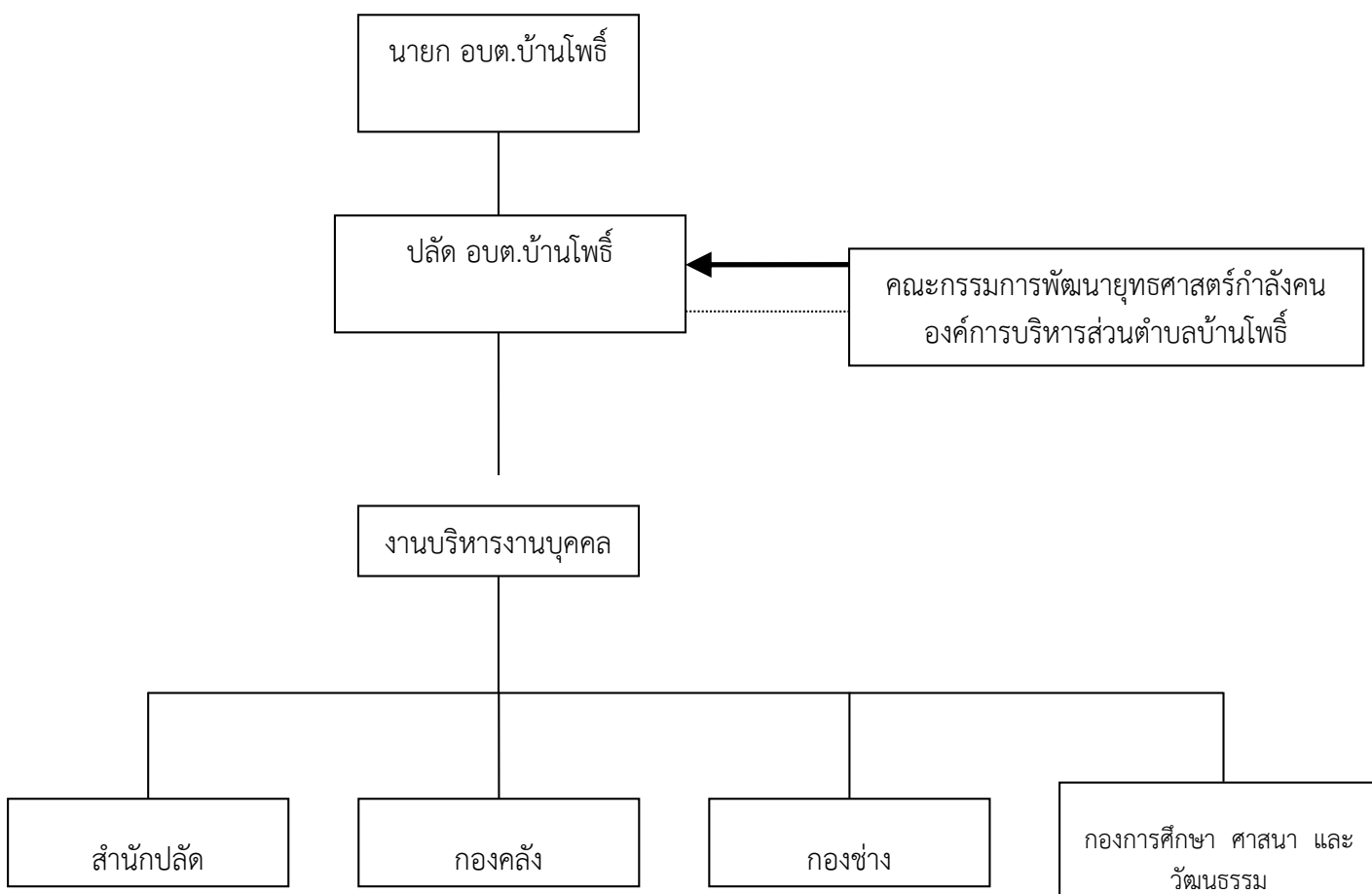
การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

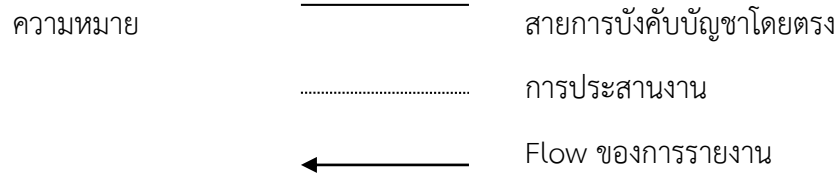
การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่ วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๖.๑



รูปที่ ๖.๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล



๑) ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ เป็นประจำทุก ๓ เดือน

๒) เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้องดำเนินการต่อไป

๓) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

๔) สร้างความเข้าใจในแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ

๖.๒ การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)
- ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ