

แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง
อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรได้รู้ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ รวมถึงบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ทั้งข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง อำเภอวารินนิवास จังหวัดสกลนคร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
กันยายน ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
- ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
- ส่วนที่ ๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา	๗
- ส่วนที่ ๓ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนา	๑๐
- ส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนา	๑๔
- ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๖
- ส่วนที่ ๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	๒๖
- ส่วนที่ ๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา	๒๘

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการ

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศ ที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่เคยยึดแนวความคิดที่ว่าต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างการมีส่วนร่วมในหมู่พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

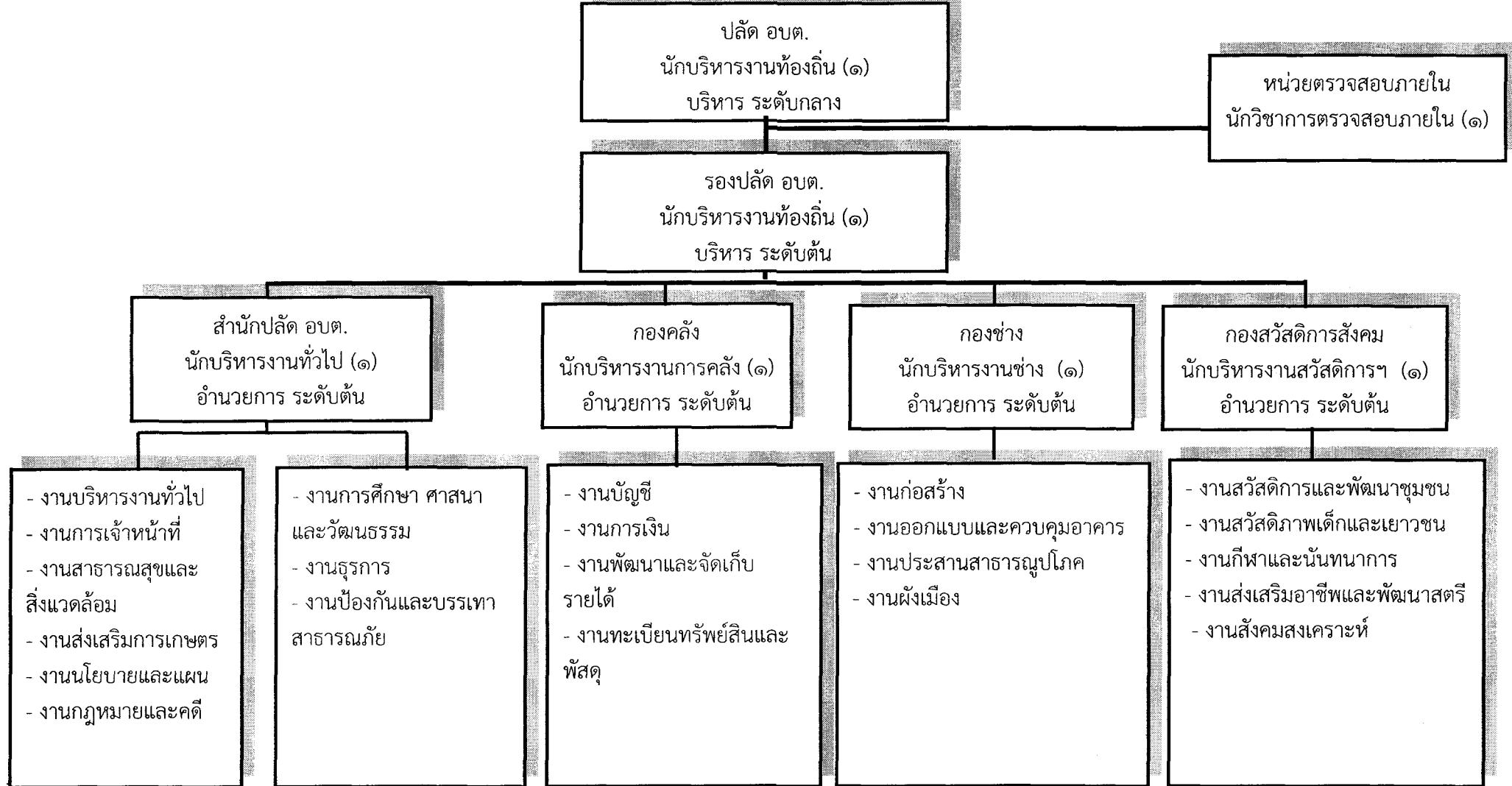
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครูผู้ดูแลเด็ก (ข้าราชการครู คศ.๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ข้าราชการ	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
ข้าราชการครู ศพด.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ศพด.	๒	๒	๒	๒				
พนักงานจ้างทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
รวม	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	-	-	-	

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี



ตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	
จำนวน	-	๑	๑	-	-	๔	๖

ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

ประเภท	วิชาการ				ทั่วไป			รวม
	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
จำนวน	-	-	๓	๒	-	๒	๓	๑๐

พนักงานจ้าง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สังกัด	สำนักงาน		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			รวม
	พนักงานจ้าง ประเภท ภารกิจ	พนักงานจ้าง ประเภททั่วไป	ครู คศ.๑	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ	
จำนวน	๑๐	๖	๓	-	๒	๒๑

ส่วนที่ ๒

วิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนอำนาจหน้าที่ ประกอบกับการวิเคราะห์ SWOT การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง เพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาสมรรถนะและความสามารถของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง (Vision)

“ตั้งมั่นในความเป็นธรรม มุ่งมั่นในความเป็นเลิศ”

Committed to fairness Commitment to Excellence

ตั้งมั่นในความเป็นธรรม (Committed to fairness)

การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ การแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต การรักษาคำพูด มีสัจจะและเชื่อถือได้ การแสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ การยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิดและรับผิดชอบ การเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ การยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม

มุ่งมั่นในความเป็นเลิศ (Commitment to Excellence)

มุ่งกระทำการทุกอย่าง ด้วยความตั้งใจให้เกิดผลในทางที่ดีกว่าเสมอโดยมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ ขณะเดียวกันก็พยายามหาแนวทาง การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ อยู่ตลอดเวลา และอย่างต่อเนื่อง

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๔. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในการบริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goals)

๑. เพื่อให้บุคลากรในองค์กรให้ม้องค์ความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
๒. เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้และจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๔. เพื่อบริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง

องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จำนวน ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรบนพื้นฐานสมรรถนะ

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. การพัฒนาด้านเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. การพัฒนาด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. การพัฒนาด้านการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. การพัฒนาด้านจิตสำนึกและการมีจิตสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๒. ทุกตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
๓. สำหรับข้าราชการครู ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะต้องได้รับการฝึกอบรม /สัมมนา/ประชุมเกี่ยวกับการศึกษา อย่างน้อยคนละ ๒๐ ชั่วโมงต่อปี เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดอย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน - ภายนอก

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน ๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ ๓. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี ๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม ๕. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ	๑. ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบเพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน ๒. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ ๓. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อย ยังไม่จริงจัง ๔. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการโอนย้ายบ่อย ๕. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ ๖. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ ๗. มีการกำหนดตำแหน่ง ยังไม่เหมาะสมกับงาน

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. ระบบประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ๒. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร ๓. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรและทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน ๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร ๓. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๔. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ ๓

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กร มาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - ๔.๑.ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
 - ๔.๒.ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น การฝึกอบรม งานพิมพ์ติด งานด้านช่าง ฯลฯ
 - ๔.๓.ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงาน และบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การสร้างแรงจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
 - ๔.๔.ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
 - ๔.๕.ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมในการทำงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นที่เป็นข้าราชการ

๒. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นที่เป็นพนักงานจ้าง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	หลักสูตร	เป้าหมายของการพัฒนา		
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงาน อบต. (ตำแหน่ง ปลัด รองปลัด)	-หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารงานของ นักบริหารงาน อบต. -หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๒	นักบริหารงานการคลัง	-หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารงานของ นักบริหารงานคลัง -สัมมนาผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง บัญชี พัสดและงบประมาณ -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๓	นักบริหารงานช่าง	-หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารงานของ นักบริหารงานช่าง -หลักสูตร เทคนิคการใช้ Auto CAD และการ คำนวณหาพื้นที่ด้วย Google Earth -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๔	นักบริหารงานทั่วไป	-หลักสูตร กลยุทธ์การบริหารงานของ นักบริหารงานทั่วไป -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๕	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-หลักสูตร กลยุทธ์การบริหารงานของ นักบริหารงานสวัสดิการสังคม -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	- หลักสูตร คอมพิวเตอร์สำหรับงานวิเคราะห์ นโยบายและแผน -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๗	นักวิชาการศึกษา	-หลักสูตร นักวิชาการศึกษา -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	-หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับงานธุรการ -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	-หลักสูตร การใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น -หลักสูตร พัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษา ปฐมวัย -หลักสูตร เตรียมความพร้อมรับการประเมิน คุณภาพภายนอก -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/

ลำดับที่	ตำแหน่ง	หลักสูตร	เป้าหมายของการพัฒนา		
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	-หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ -หลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่น -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	-หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ -หลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่น -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๔	นายช่างโยธา	-หลักสูตรช่าง/นายช่างโยธา -หลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่น -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๕	นักพัฒนาชุมชน	-หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-หลักสูตรการตรวจสอบภายใน ระดับกลาง -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/

ลำดับที่	ตำแหน่ง	หลักสูตร	เป้าหมายของการพัฒนา		
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	พนักงานจ้าง				
๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	- หลักสูตรเทคนิคการประยุกต์ใช้ Microsoft Office - หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สุขาภิบาล	- หลักสูตรเทคนิคการประยุกต์ใช้ Microsoft Office - หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๓	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	- หลักสูตรการป้องกันภัยระดับตำบล - หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	หลักสูตร การใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น -หลักสูตร พัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษา ปฐมวัย -หลักสูตร เตรียมความพร้อมรับการประเมิน คุณภาพภายนอก -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๕	พนักงานขับรถยนต์	- หลักสูตรการป้องกันภัยระดับตำบล -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๖	พนักงานดับเพลิง	- หลักสูตรการป้องกันภัยระดับตำบล -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๗	นักรถการโรง	-หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชี	-หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงิน -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองคลัง)	-หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับงานธุรการ -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-หลักสูตร เทคนิคการใช้ Auto CAD และการ คำนวณหาพื้นที่ด้วย Google Earth -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-หลักสูตร เทคนิคการซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้า -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง)	-หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับงานธุรการ -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๓	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	-หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๕	คนงานทั่วไป	-หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนา ชุมชน	-หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/

ส่วนที่ ๔

หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ได้ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ลำดับ	หลักสูตรการพัฒนา	รายละเอียดการพัฒนา
๑	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	การพัฒนาด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๓	ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ
๔	ด้านการบริหาร	การพัฒนาในรายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๕	ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม	การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติ เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๑. หลักสูตร นักบริหารงาน อบต.
๒. หลักสูตร นักบริหารงานคลัง
๓. หลักสูตร นักบริหารงานช่าง
๔. หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป
๕. หลักสูตร นักบริหารสวัสดิการสังคม
๖. หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๗. หลักสูตร นักวิชาการศึกษา
๘. หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี
๙. หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน
๑๐. หลักสูตร นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๑๑. หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ
๑๒. หลักสูตร เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๓. หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๔. หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ
๑๕. หลักสูตร นายช่างโยธา
๑๖. หลักสูตร ครูผู้ดูแลเด็ก
๑๗. หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับตำแหน่งงาน
๑๘. หลักสูตร อบรมวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๙. หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
 - ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร
 - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สุขาภิบาล
 - พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)
 - พนักงานขับรถยนต์
 - พนักงานดับเพลิง
 - นักการภารโรง
 - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองคลัง)
 - ผู้ช่วยนายช่างโยธา
 - ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง)
 - พนักงานจดมาตรวัดน้ำ
 - พนักงานผลิตน้ำประปา
 - คนงานทั่วไป
 - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน

ส่วนที่ ๕

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็น และเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การฝึกอบรม

๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๑.๖ การมอบหมายงาน

๑.๗ การให้การศึกษ

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

วิธีการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	ตำแหน่ง	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต.รองปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมาก ยิ่งขึ้น	นักบริหารงานอบต. ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน ทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน คลัง หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานคลัง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน ช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่าง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน สวัสดิการสังคมหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ นโยบายและแผนหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ มากยิ่งขึ้น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ ศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ มากยิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษา ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน ธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ มากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานธุรการ ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	นักวิชาการการเงินและบัญชี ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานพัสดุ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	นายช่างโยธา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	นักพัฒนาชุมชน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	ครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ ๒๐ ชั่วโมง	๓	๓	๓		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	ผู้ดูแลเด็ก ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ ๒๐ ชั่วโมง	๒	๒	๒	/	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๖	๑๖	๑๖	/	/
๑๙	หลักสูตร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๗	๓๗	๓๗	/	/
๒๐	การพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ติดตั้ง Internet ให้ทุกส่วนราชการ	๓๗	๓๗	๓๗	/	/
๒๑	โครงการศึกษาดูงานของผู้บริหาร สมาชิกสภา และบุคลากร สังกัด อบต.อินทร์แปลง	เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๕๙	๕๙	๕๙	การศึกษา ดูงาน	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๒๒	ประชุมประจำเดือนของ ผู้บริหาร และพนักงานส่วน ตำบล	ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติที่ ถูกต้อง	การประชุมผู้บริหาร และ พนักงานส่วนตำบล อย่างน้อย เดือนละ ๑ ครั้ง	๕๙	๕๙	๕๙	/	

ส่วนที่ ๖
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๗๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสวัสดิการสังคม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๗๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๖๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๙	โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงานสมาชิก อบต. ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๒๐๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๐	โครงการส่งเสริมคุณธรรม/จริยธรรม	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
รวม		๙๘๕,๐๐๐	

ส่วนที่ ๗

การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ดังนี้

คณะกรรมการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง เป็น ประธานกรรมการ
๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน เป็น กรรมการ
๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็น กรรมการและเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลงทุกคนเป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลงรับทราบเพื่อพิจารณา

นอกจากการติดตามและประเมินผลในรูปคณะกรรมการแล้ว ในกรณีที่มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในแต่ละครั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลงเป็นผู้ดำเนินการเอง จะทำการประเมินผลการพัฒนาความรู้ ในแต่ละครั้งเป็น ๒ ระยะ คือ

๑. ระยะก่อนการดำเนินการ โดยการประเมินจากการใช้แบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจก่อนได้รับการพัฒนาความรู้

๒. ระยะหลังการดำเนินการ โดยการประเมินจากการใช้แบบทดสอบชุดเดิมเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจหลังจากได้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ แล้วนำมาเปรียบเทียบผลคะแนนที่ได้ว่ามีผลคะแนนแตกต่างจากก่อนและหลังอย่างไร

ในกรณีโครงการที่มีการจัดศึกษาดูงานนอกสถานที่ภายหลังจากกลับจากศึกษาดูงานจะมีการประเมินและสรุปผลสาระความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานเพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรของ อบต. ได้ทราบ เพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของ อบต. ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์แก่ประชาชนต่อไป