

แผนพัฒนาบุคลากร



Human Development Planning

ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห

โทร ๐๔๓-๕๐๑-๙๒๙

คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารงานและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติ ราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน หลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร และให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างได้ทราบ และถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน ซึ่งจะเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรอย่างดียิ่ง แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห
อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

คำนำ

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

๑

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๓

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์

๔

ขั้นตอนการดำเนินงาน

๕

บทที่ ๒ แนวทางการพัฒนาศูนย์

๗

แผนพัฒนาศูนย์

๘

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง ก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ เลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงาน คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของ แผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห อำเภอนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสาวแหในการ ปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์ งานการเงิน งานด้านช่าง ฯ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห ในการปฏิบัติงานราชการ และบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลิกลักษณะของบุคลากรแต่ละคน ความต้องการ ความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่าปัจจุบันบุคลากรในองค์กรสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคตทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค Swot analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ

จุดแข็ง

- กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรเองภายใต้กฎหมาย
- เป็นองค์กรของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคล
- มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- มีบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายชัดเจน
- มีความพร้อมในด้านงบประมาณในการพัฒนา

จุดอ่อน

- บุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
- การแข่งขันระหว่างองค์กรมีน้อย
- บุคลากรไม่เพียงพอ ไม่มีเวลาเข้ารับการฝึกอบรม

โอกาส

- รัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
- สถาบันพัฒนาบุคลากร มีหลักสูตรในการฝึกอบรมที่หลากหลาย
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

อุปสรรค

- กฎระเบียบไม่ทันสมัย ปรับไม่ทันกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไป
- หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้อบรม
- หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑) บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห อันประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒) ประชาชนตำบลสาวแห ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑) บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสาวแหทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒) ประชาชนตำบลสาวแห ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนากุศลกร

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบล เห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนากุศลกร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนากุศลกรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการ พัฒนากุศลกรส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถใน หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

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

๓) วิธีการพัฒนากุศลกร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห เป็นหน่วยดำเนินการเองหรือดำเนินการ ร่วมกับ ก.อบต. จังหวัดร้อยเอ็ด หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

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

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนากุศลกรตามแผนการพัฒนากุศลกรอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนากุศลกรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๕.๑ การเตรียมการและการวางแผน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน สมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม จริยธรรม

๕.๒ การดำเนินการพัฒนา

- ๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการ พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควร นำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนด กลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการ พัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดย สามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความ เหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การ สับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและ การสัมมนา เป็นต้น
- ๒) วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือก แนวทางการ พัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับ หน่วยงานราชการอื่น หรือว่าจ้าง องค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการรายละเอียด ขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร เริ่มต้น

- ๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการ
- ๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น
- ๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น

๑. การเตรียมการและการวางแผน

การดำเนินการ โดยอาจดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยงานราชการอื่น หรือว่าจ้างเอกชน ดำเนินการและเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสมเช่น

- การปฐมนิเทศ
- การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- การสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ
- การฝึกอบรม
- การดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา
- ฯลฯ

๒. การดำเนินการ/วิธีดำเนินการ

จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน

๓. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห ได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการ ประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๒) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทที่ ๒

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห ได้พิจารณาและให้ความสำคัญบุคลากรในทุกๆระดับทั้ง คณะผู้บริหาร,สภามอบการบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ทั้ง ๔ ส่วนราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน, หน้าที่ ความรับผิดชอบ, ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง, การบริหาร คุณธรรม และจริยธรรม ดังนี้

สำนักปลัด

ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หัวหน้าสำนักปลัด
๔. หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ
๕. นักจัดการงานทั่วไป
๖. นักทรัพยากรบุคคล
๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๘. นักวิชาการศึกษา
๙. ครู
๑๐. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์
๑๔. พนักงานขับรถยนต์
๑๕. ผู้ดูแลเด็ก
๑๖. พนักงานดับเพลิง (ประจำรถบรรทุกน้ำ)

กองคลัง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นักวิชาการพัสดุ
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง

กองช่าง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายช่างโยธา
๓. ผู้ช่วยช่างโยธา
๔. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า
๕. ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

กองสวัสดิการสังคม

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
๒. นักพัฒนาชุมชน
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

แผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
 งบประมาณ ๒๕๖๓
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห อำเภอนongฮี จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		งบประมาณ/ ปีงบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
			ปี ๒๕๖๑ (คน)	ปี ๒๕๖๒ (คน)	ปี ๒๕๖๓ (คน)	อบต.ดำเนิน การเอง	ส่งฝึกอบรมหน่วยงาน อื่น			
๑	การบริหารงานการศึกษาและสวัสดิการสังคม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับสูง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายก องค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	-	-	๑		โรงแรมเอเชีย แอร์ พอร์ต เซียร์รังสิต ลำลูกกา ปทุมธานี	๑๘๙,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบ
๒	การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้บริหาร/ ข้าราชการ/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	-	-	๑		สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น ศูนย์คลองหนึ่ง	๑๒,๙๐๐	๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบ
๓	การบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับสูง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของศักยภาพ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ บุคลากร เจ้าหน้าที่ ให้มีทักษะความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	-	-	๑		โรงแรมเอเชีย แอร์ พอร์ต เซียร์รังสิต ลำลูกกา ปทุมธานี	๑๔๙,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบ

แผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
 งบประมาณ ๒๕๖๓
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห อำเภอนongฮี จังหวัดร้อยเอ็ด

๒.แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		งบประมาณ/ ปีงบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
			ปี ๒๕๖๑ (คน)	ปี ๒๕๖๒ (คน)	ปี ๒๕๖๓ (คน)	อบต.ดำเนิน การเอง	ส่งฝึกอบรมหน่วยงาน อื่น			
๑	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด/รอง ปลัด อบต. ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	-	-	๑		สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น ศูนย์คลองหนึ่ง	๓๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบ
๒	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด/รอง ปลัด อบต. ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	-	-	๑		สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น ศูนย์คลองหนึ่ง	๑๐๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบ
๓	กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนัก บริหารงานท้องถิ่นระดับต้น ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	-	-	๑		สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น ศูนย์คลองหนึ่ง	๑๗,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบ
๔	ข้าราชการ/พนักงานของ อบท. ตำแหน่ง นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนัก บริหารงานการคลัง อบต.(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	-	-	๑		สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น ศูนย์คลองหนึ่ง	๓๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		งบประมาณ/ ปีงบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
			ปี ๒๕๖๑ (คน)	ปี ๒๕๖๒ (คน)	ปี ๒๕๖๓ (คน)	อบต.ดำเนิน การเอง	ส่งฝึกอบรมหน่วยงาน อื่น			
๕	ข้าราชการ/พนักงานของ อบท. ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนัก บริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	-	-	๑		สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น ศูนย์คลองหนึ่ง	๓๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบ
๖	ข้าราชการ/พนักงานของ อบท. ตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง(อำนวยการท้องถิ่นระดับ ต้น)	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนัก บริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	-	-	๑		สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น ศูนย์คลองหนึ่ง	๓๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบ
๗	ข้าราชการ/พนักงานของ อบท. ตำแหน่ง นักบริหารงานสวัสดิการสังคม(อำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น)	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนัก บริหารงานสวัสดิการสังคม (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	-	-	๑		สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น ศูนย์คลองหนึ่ง	๓๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบ
๘	ข้าราชการ/พนักงานของ อบท. ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักวิชาการ พัสดุ ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	-	-	๑		สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น ศูนย์คลองหนึ่ง	๓๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบ
๙	ข้าราชการ/พนักงานของ อบท. ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไปให้มีทักษะความรู้ และความ เข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	-	-	๑		สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น ศูนย์คลองหนึ่ง	๓๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบ
๑๐	ข้าราชการ/พนักงานของ อบท. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมาก ยิ่งขึ้น	-	-	๑		สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น ศูนย์คลองหนึ่ง	๓๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		งบประมาณ/ ปีงบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
			ปี ๒๕๖๑ (คน)	ปี ๒๕๖๒ (คน)	ปี ๒๕๖๓ (คน)	อบต.ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมหน่วยงาน อื่น			
๑๑	ข้าราชการ/พนักงานของ อบท. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนัก ทรัพยากรบุคคล ให้มีทักษะความรู้ และความ เข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	-	-	๑		สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น ศูนย์คลองหนึ่ง	๓๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบ
๑๒	ข้าราชการ/พนักงานของ อบท. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักวิชาการ ศึกษา ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	-	-	๑		สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น ศูนย์คลองหนึ่ง	๓๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบ
๑๓	ข้าราชการ/พนักงานของ อบท. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักพัฒนา ชุมชน ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	-	-	๑		สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น ศูนย์คลองหนึ่ง	๓๙,๕๐๐	๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบ
๑๔	ข้าราชการ/พนักงานของ อบท. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเจ้า พนักงานการเงินและบัญชี ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	-	-	๑		สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น ศูนย์คลองหนึ่ง	๒๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบ
๑๕	ข้าราชการ/พนักงานของ อบท. ตำแหน่ง นายช่างโยธา	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายช่าง โยธา ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	-	-	๑		สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น ศูนย์คลองหนึ่ง	๒๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบ
๑๖	คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	-	-	๑		สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น ศูนย์คลองหนึ่ง	๘,๕๐๐	๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		งบประมาณ/ ปีงบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
			ปี ๒๕๖๑ (คน)	ปี ๒๕๖๒ (คน)	ปี ๒๕๖๓ (คน)	อบต.ดำเนิน การเอง	ส่งฝึกอบรมหน่วยงาน อื่น			
๑๗	หลักสูตรโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน อบต. และทัศนศึกษาฯ	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล, พนักงานจ้าง,คณะผู้บริหาร,สมาชิกสภาให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	๕๐	๕๐	๕๐	อบต.สาวแห		๒๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบ
๑๘	หลักสูตรโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม พนักงาน อบต.และลูกจ้างฯ	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานให้พนักงานส่วนตำบล, พนักงานจ้าง,คณะผู้บริหาร,สมาชิกสภาให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	๕๐	๕๐	๕๐	อบต.สาวแห		๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบ
๑๙	หลักสูตรโครงการฝึกอบรมให้ความรู้ระเบียบกฎหมาย อบต.พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานให้ พนักงานฯให้มีความรู้ในเรื่องกฎ ระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๓๐	๓๐	๓๕	อบต.สาวแห		๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๐ ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบ