



แผนพัฒนาบุคลากร

ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง
อำเภอตระการพืชผล
จังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบกับ หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๗ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจะต้องทำเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งต้องจัดให้มีงบประมาณในการพัฒนาอย่างชัดเจนแน่นอน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลในทุกระดับตำแหน่ง รวมถึงลูกจ้าง ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ของทางราชการ ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๓
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๖
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๘
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๔
ส่วนที่ ๖ การติดตามประเมินผล	๑๖
บทสรุป	๑๖
ภาคผนวก	
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร	
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร	

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวใหม่ในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน รูปแบบใหม่ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร อีกทั้งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ได้วางหลักเกณฑ์ไว้ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” กรอบกับ ข้อ ๒๖๓ และข้อ ๒๖๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานส่วนบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้นต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน อันได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่นงานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่นในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมในสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และจัดทำให้ครอบคลุมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเซเป็ด

๑.๒ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร	๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๒. จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ต่อพ่วง และอุปกรณ์ด้าน IT มีจำนวนไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๓. พัฒนาแนวความคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. การถ่ายโอนภารกิจของกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ อันเป็นมาจากพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. กฎ ระเบียบ ข้อกฎหมาย ออกมาเพื่อเติมมากขึ้น แต่บุคลากรยังมีความสนใจในการที่จะศึกษากฎ ระเบียบ ข้อกฎหมายเพิ่มเติมค่อนข้างน้อย

๑.๓ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๑. ควรมีให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
๒. ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างพนักงานส่วนตำบลให้เป็นมืออาชีพ
๓. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
๔. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
๕. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
๖. พัฒนาการกระจายอำนาจ
๗. พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง
๒. เพื่อให้มีการปรับปรุงแนวคิดในการทำงาน เน้นการสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมและคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร
๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง ทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ และสามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรการพัฒนาบุคลากร

- ๒.๓.๑ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ (โดยสำนักงาน ก.ถ.)

วิสัยทัศน์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพความเป็นเลิศ
เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐

พันธกิจการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องการนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

เป้าประสงค์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายแห่งชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมหรือนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นในประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

๑. การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตที่มีศักดิ์ศรี (Organisation Integrity)
๒. การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ
๓. การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล

๒.๓.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง

วิสัยทัศน์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง (Vision)

“มุ่งพัฒนาศักยภาพให้มีประสิทธิภาพ
เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม และมีความสุขในการปฏิบัติงาน”

พันธกิจการพัฒนาบุคลากร (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๒. สร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๓. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร
๔. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและความสุขของ

เจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (Mission)

๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๒. การสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๓. การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร
๔. การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและความสุข

ของบุคลากร

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

กลยุทธ์

- ๑.๑ พัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- ๑.๒ พัฒนาบุคลากรด้าน IT

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์

- ๒.๑ สร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้
- ๒.๒ รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่แต่ละส่วนราชการที่กระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

กลยุทธ์

- ๓.๑ เสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน
- ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมและป้องกันการทำผิดจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและความสุขของบุคลากร

กลยุทธ์

- ๔.๑ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงาน
- ๔.๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนการให้บุคลากรมีความสุขและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้อง ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐

๑.๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (๕) พ.ศ. ๒๕๔๖

๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒

๒.๒ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.๓ พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓

๒.๔ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหน้าที่ ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓.๒ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๓.๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

๓.๖ การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม

๓.๗. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ

๓.๘. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่

๓.๑๐. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร

๓.๑๑. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๑๑.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

๓.๑๑.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๓.๑๒ จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ

๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

๔ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน

๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ

๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ

๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน

๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ

๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม

๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ

๔.๘ พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังต่อไปนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือการดูงาน
- ๑.๔ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๕ การมอบหมายงาน
- ๑.๖ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง นอกจากมีวิธีดำเนินการตามข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ อย่าง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวงจัดส่งพนักงานส่วนตำบลหรือบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรม ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง

๓. ระยะเวลาดำเนินการ

- ๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
- ๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
- ๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง ได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรมตามโครงการต่างๆ

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง อำเภอดุสิต จังหวัดอุบลราชธานี
แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมายการดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (คน)	ปี ๒๕๖๕ (คน)	ปี ๒๕๖๖ (คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑	ฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ หรือรับโอนหรือย้ายตำแหน่งใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย	-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ -เจ้าพนักงานพัสดุ	๒				✓

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมายการดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (คน)	ปี ๒๕๖๕ (คน)	ปี ๒๕๖๖ (คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	เพื่อพัฒนา ความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนเป็นการสร้างแนวคิด นโยบายการพัฒนาท้องถิ่น	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	-	๑	-		✓
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าสำนัก ปลัดให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.ท่าหลวง	๑	-	-		✓
๓	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยการ กองสวัสดิการสังคม ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	-	๑	-		✓

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมายการดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (คน)	ปี ๒๕๖๕ (คน)	ปี ๒๕๖๖ (คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๔	หลักสูตรนายช่างโยธา	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา ให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย	นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	-	-	๑		✓
๕	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจใน ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่หรือเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีที่ รับผิดชอบ	พนักงานส่วนตำบลได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	-	๑	-		✓
๖	หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจใน ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าพนักงานพัสดุที่รับผิดชอบ	พนักงานส่วนตำบลได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	-	๑	-		✓
๗	หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจใน ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ข อ ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ที่รับผิดชอบ	พนักงานส่วนตำบลได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	-	-	๑		✓
๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจใน ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่รับผิดชอบ		-	๑	-		✓

๓. หลักสูตรการบริหาร

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมายการดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (คน)	ปี ๒๕๖๕ (คน)	ปี ๒๕๖๖ (คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรประธานสภา ฯ /รองประธานสภาฯ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ เทคนิคในการ บริหารงาน อบท. กฎ ระเบียบต่างๆ ในการ ปฏิบัติราชการ	ประธานสภาฯ/รองประธานสภาฯ	๑	๑	๑	-	✓

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมายการดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (คน)	ปี ๒๕๖๕ (คน)	ปี ๒๕๖๖ (คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรปลัด อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต.ให้ มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานมากขึ้น	ปลัด อบต.และ/หรือ รองปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ ปี	๑	๑	๑		✓
๒	หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าสำนัก ปลัดให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	หัวหน้าสำนักปลัด ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓
๓	หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วน การคลังให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	หัวหน้าส่วนการคลัง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓
๔	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วน โยธาให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	หัวหน้าส่วนโยธา ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมายการดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (คน)	ปี ๒๕๖๕ (คน)	ปี ๒๕๖๖ (คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๕	หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนการศึกษา ฯ ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	หัวหน้าส่วนการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๑	๑	๑		✓
๖	หลักสูตรผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้บริหารกองสวัสดิการสังคม ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	หัวหน้าส่วนการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๑	๑	๑		✓
๘	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ ในระเบียบกฎหมาย เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		✓
๙	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของนักพัฒนาชุมชนที่รับผิดชอบ	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓
๑๐	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของนักวิชาการเงินและบัญชีที่รับผิดชอบ	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		✓
๑๑	หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานพัสดุที่รับผิดชอบ	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		✓
๑๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่หรือเจ้าพนักงานพัสดุที่รับผิดชอบ	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑		✓
๑๓	หลักสูตรช่างโยธา/นายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของช่างโยธา หรือนายช่างโยธาที่รับผิดชอบ	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		✓

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมายการดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (คน)	ปี ๒๕๖๕ (คน)	ปี ๒๕๖๖ (คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๔	หลักสูตรพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้ดูแลเด็ก หรือบุคลากรทางการศึกษา ที่รับผิดชอบ	พนักงานส่วนตำบล หรือบุคลากรทางการศึกษา/พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี หรือไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมงต่อปี	๖	๖	๖	✓	✓
๑๕	หลักสูตร พนักงานจ้าง ในทุกตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของหลักสูตรลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง ในทุกตำแหน่งที่รับผิดชอบ	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑๐	๑๐	๑๐	✓	✓
๑๖	ส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕๒	๕๕	๕๕	✓	
๑๗	ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการปฏิบัติงานในการส่งเสริมหรือสนับสนุนการพัฒนาตำบล	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. ข้าราชการ พนักงานจ้าง	๕๒	๕๕	๕๕	✓	

ส่วนที่ ๕
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณดำเนินการ (บาท)			ที่มาของ งบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรปilot อบต. หรือรองปilot อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ ฯ
๒	หลักสูตรหัวหน้าสำนักงานปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ ฯ
๓	หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ ฯ
๔	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ ฯ
๕	หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ ฯ
๖	หลักสูตรผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ ฯ
๗	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ ฯ
๘	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ ฯ
๙	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ ฯ
๑๐	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ ฯ
๑๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ ฯ
๑๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติ ฯ
๑๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติ ฯ
๑๔	หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติ ฯ
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานครูหรือที่เกี่ยวข้องจำนวน ๖ อัตรา	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ ฯ
๑๖	หลักสูตรลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ในทุกตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติ ฯ

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณดำเนินการ (บาท)			ที่มาของ งบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๖	ส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติ ฯ
๑๗	ฝึกซ้อมแผนดับเพลิง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ ฯ
๑๘	การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ ฯ
รวม		๔๒๕,๐๐๐	๔๒๕,๐๐๐	๔๒๕,๐๐๐	

ส่วนที่ ๖

การติดตามประเมินผล

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	กรรมการ
๕. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง ทราบ

บทสรุป

การบริหารงานด้านบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจของคน กฎหมาย อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจประจำที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือทำเป็นแผนเพื่อปรับโครงสร้างพนักงานใหม่ได้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนภารกิจงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ