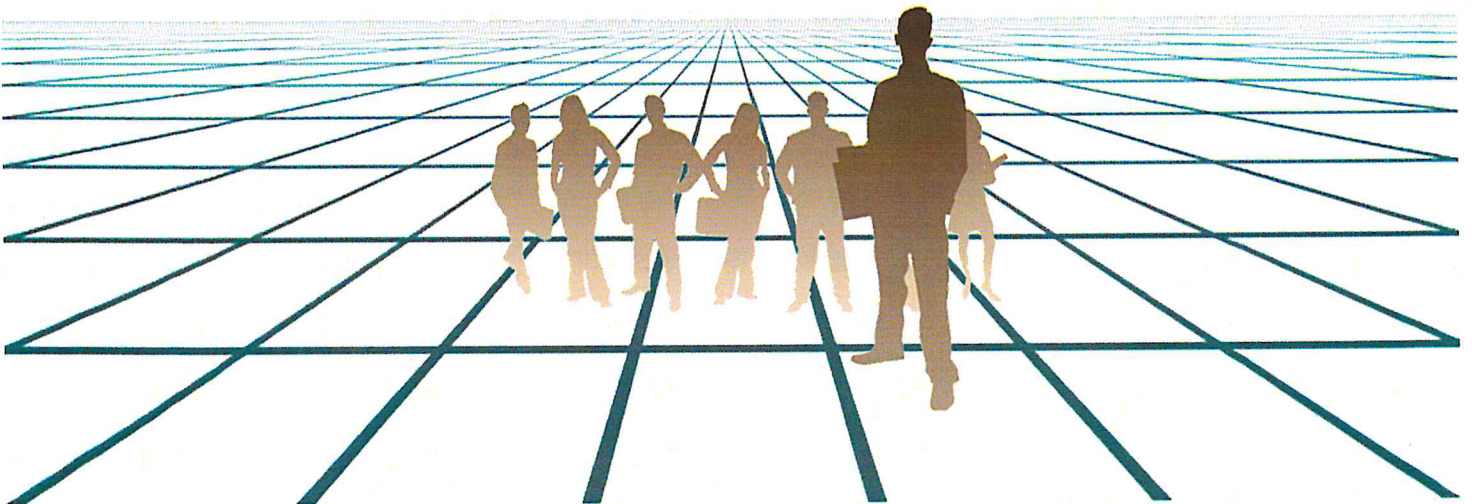




แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี



คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด มีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด ให้เป็นไปตามระบบบริหารความรู้ภายในองค์กรที่มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ และประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยการกำหนดกิจกรรมและโครงการให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงานของบุคลากร พร้อมทั้ง ให้มีการสนับสนุนส่งเสริม การสร้างวิสัยทัศน์และการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี และเกิดประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างความตระหนักให้มีแนวความคิดของการมีส่วนร่วม ด้านการพัฒนาองค์กร อันจะเป็นประโยชน์กับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างยั่งยืน ต่อไป

สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
- หลักการและเหตุผล	๑
- วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนา	๒
- หลักสูตรการพัฒนา	๒
- วิธีการพัฒนา	๓
- งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร	๕
- การติดตามและประเมินผล	๖
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปขององค์กร	
- ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด	๗
- โครงสร้างองค์กร	๗
- การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOS) สำหรับการพัฒนาบุคลากร	๑๔
ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนา	
- ตารางแผนการพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	๑๗
ภาคผนวก	
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด ที่ ๒๔๕/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา บุคคลกร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด ที่ ๒๔๖/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผล แผนพัฒนาบุคคลกร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลกร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด การใช้แผนพัฒนาบุคคลกร (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อให้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ด้านการปฏิบัติงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด ให้เป็นไปตามระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร ที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีวิธีการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล โดยเน้นกระบวนการเสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทักษะคิด และมีแนวความคิดตามหลักวิชาการ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องและต่อเนื่องสัมพันธ์กันอย่างครบวงจร โดยเริ่มจากการกำหนดหลักการและเหตุผล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นให้เกิดความเหมาะสม ทั้งนี้ ต้องมีการทดสอบความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งการติดตามประเมินผลและการรายงานผล เพื่อนำผลการประเมินความรู้ในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้ง จะต้องมีการส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีการเรียนรู้ร่วมกัน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนและมีความสอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด จะต้องมีกระบวนการและขั้นตอนด้านการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ดกำหนดไว้ โดยคัดเลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีการ ควบคู่กันไปตามความเหมาะสม โดยให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการส่งเสริมและผลักดันให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑) สร้างระบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ มาสู่กระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษวิเคราะห์บุคลากรแต่ละคน ว่าสมควรที่จะต้องได้รับการพัฒนาด้านใด เพื่อนำมาวางแผนพัฒนาบุคลากรให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๒) ส่งเสริมและพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้มีจิตสำนึกที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม และเป็นผู้มีความรู้ตามหลักวิชาสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๓) เสริมสร้างความสามัคคี การมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการ เพื่อให้เกิดการและเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ระหว่างกัน พร้อมทั้ง ส่งเสริมด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ ทำให้เกิดการประสานงานที่ดี อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๔) นำผลการติดตามประเมินความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาในด้านต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีความสอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการ

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด ได้กำหนดเป้าหมายที่มุ่งเน้นด้านการส่งเสริมให้ความรู้ เพิ่มพูนทักษะ ความสามารถ และการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน รวมถึงทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น เพื่อให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยพระมหากษัตริย์เป็นประมุข การประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการที่ดี ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนตามกระบวนการขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง โดยการจัดทำโครงการฝึกอบรม การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ประกอบกับการจัดส่งบุคลากรให้เข้ารับการอบรมตามที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด ซึ่งได้แบ่งเป็นหลักสูตรต่างๆ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงาน ให้เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยกำหนดให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ดทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตร ตามแผนการฝึกอบรมบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเป็นผู้จัด ที่มีความสอดคล้องกับหลักสูตรที่ ก.อบต. กำหนด รวมถึงการจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ได้กำหนดขึ้นเอง และปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต.นนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

วัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด

- ๑) เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้มีหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาอย่างเป็นระบบให้มีความต่อเนื่อง โดยกำหนดหลักเกณฑ์และเหตุผล ที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นด้านการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเหมาะสม พร้อมทั้ง ได้นำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข และวางแผนด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้นำไปสู่การปฏิบัติและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- ๒) เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ และประสบการณ์ในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การไปปฏิบัติการอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสม เพื่อให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น
- ๓) เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวความคิด ทัศนคติในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นให้มีส่วนร่วมด้านการพัฒนาท้องถิ่น อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๓. หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกคน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงาน จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔. วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด โดยดำเนินการจัดทำโครงการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่กำหนดเอง รวมทั้งตามหลักสูตร ที่ดำเนินการร่วมกับ สำนักงาน ก.อบต. และส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด โดยมีวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นเหมาะสม ดังนี้

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การฝึกอบรม
- ๓) การศึกษา หรือ ดูงาน
- ๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล จะกำหนดแผนการฝึกอบรมให้มีความเหมาะสม กับกลุ่มเป้าหมาย ตามหลักสูตรที่จำเป็นและเกี่ยวข้องในแต่ละหลักสูตร

ลำดับขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร

๑) การสำรวจ และกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร หรือวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

๒) การวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ และระยะเวลาการดำเนินงาน ของโครงการพัฒนาแต่ละโครงการไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ ต้องจัดลำดับความสำคัญ และความจำเป็นของหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้สามารถจัดสรรงบประมาณ และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพ และเกิดความเหมาะสมมากที่สุด

๓) การคัดเลือกโครงการ/กิจกรรม ด้านการพัฒนา ถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญโดยการศึกษ วิเคราะห์ และพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลักสำคัญ ควรจะวางแผนการดำเนินงานให้เกิดความเหมาะสม และเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรตามรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง เช่น การกำหนดหัวข้อ เนื้อหาหลักสูตร วิธีการ กิจกรรม และรายละเอียดอื่นๆ เป็นต้น

๔) การติดตามและประเมินผลโครงการ เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และใช้เป็นแนวทางในการวางแผน และปรับปรุงพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) องค์การบริหาร ส่วนตำบลอ้อมเกร็ด

๒) พิจารณาหลักการและเหตุผล ความจำเป็นในการพัฒนา โดยการศึกษาวิเคราะห์เพื่อให้ทราบว่า ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนนั้น สมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง ที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็นที่ต้องการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.อบต. กำหนด โดยปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดนนทบุรีกำหนด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ ด้าน ได้แก่

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

วิธีการพัฒนาบุคลากร

๑) การคัดเลือกแนวทาง วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้มีความเหมาะสม ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่ ก.อบต. กำหนด รวมถึงการจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ได้กำหนดขึ้นเอง ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๒) ดำเนินการพัฒนา ตามแผนงานและวิธีการ ที่กำหนดจัดทำเป็นโครงการขึ้นเอง หรือร่วมดำเนินโครงการกับส่วนราชการอื่น และหน่วยงานเอกชน ที่มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องได้รับการพัฒนา และเกิดประโยชน์ต่อการนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑) ทำให้บุคลากรฯ ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงาน ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๒) ทำให้บุคลากรฯ นำนโยบายของผู้บริหาร ไปปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓) ทำให้บุคลากรฯ ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเอง ได้แก่ การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมถึงการสร้างวิสัยทัศน์ การปรับเปลี่ยนทัศนคติ และมีจิตสำนึกที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ ตามหลักวิชาการสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง

๔) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ใช้แผนพัฒนาบุคลากรเป็นแนวทางหรือเครื่องมือในการดำเนินจัดทำโครงการ/กิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทางด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบ ประกอบกับให้กำหนดเป็นตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามที่กำหนดไว้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๕) ทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ตนเอง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น อันจะส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพและเกิดภาพลักษณ์ที่ดี

๕. งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด จะต้องเป็นไปตามประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) องค์การบริหาร ส่วนตำบลอ้อมเกร็ด ได้จัดสรรงบประมาณไว้สำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดกิจกรรม/โครงการ ที่เกี่ยวข้อง ปรากฏในแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) และประกอบกับบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนา	ค่าใช้จ่าย (โดยประมาณ) ประจำปีงบประมาณ		
	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๑,๐๒๐,๐๐๐	๑,๐๒๐,๐๐๐	๑,๐๒๐,๐๐๐
๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๖๘๐,๐๐๐	๖๘๐,๐๐๐	๖๘๐,๐๐๐
๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๑,๔๒๐,๐๐๐	๑,๔๒๐,๐๐๐	๑,๔๒๐,๐๐๐
๔) หลักสูตรด้านการบริหาร	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐
๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐

๖. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและการประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรฯ จะต้องดำเนินการวางแผนขั้นตอนการติดตามประเมินผล ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยจะต้องจัดทำแบบสำรวจ, แบบทดสอบความรู้ (ทั้งก่อน-หลัง), แบบติดตามประเมินผล และวิธีอื่นๆ ตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อให้ทราบถึงผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่ได้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องนั้น ดีขึ้นอยู่ในระดับใด

สำหรับการเข้ารับการอบรมฯ หรือเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวข้องตามหลักสูตร ที่ปรากฏตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ดนั้น ต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด พร้อมทั้งจะต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๒๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๔๘ และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๗ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ และผู้เข้าร่วมโครงการฯ จะต้องปฏิบัติตามรายละเอียดดังนี้

๑) ให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำรายงานผล เสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด กรณีที่ได้กำหนดจัดทำโครงการ/กิจกรรม ขึ้นเอง ของส่วนราชการในสังกัด ให้ดำเนินการจัดทำเครื่องมือตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น แบบสำรวจ, แบบทดสอบความรู้ฯ (ก่อน - หลัง), แบบติดตามประเมินผล หรือวิธีการอื่นๆ ตามความเหมาะสม ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันสิ้นสุดการจัดฝึกอบรมฯ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบกับนำผลการประเมินที่เกี่ยวข้อง มาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นต่อไป

๒) ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จัดทำรายงานผล เสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีการเข้ารับการฝึกอบรมฯ ที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดการฝึกอบรมฯ ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันเดินทางกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนอ้อมเกร็ด ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน | กรรมการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผลตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปขององค์กร

๑. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด

พื้นที่ตำบลอ้อมเกร็ดจากเดิมเป็นชุมชนทำการเกษตร ปัจจุบันเป็นชุมชนที่พัฒนาเป็นชุมชนกึ่งเมือง มีหมู่บ้านจัดสรรเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ประชาชนในตำบลเริ่มเปลี่ยนวิถีชีวิตจากเดิมทำการเกษตรเป็นสังคมเมืองมากขึ้น

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด

“ส่งเสริมคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจยั่งยืน พลิกฟื้นเกษตรกรรม อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี ชีวภาพบำบัด ปรับปรุงภูมิทัศน์ พัฒนาสิ่งแวดล้อม อ้อมเกร็ดเมืองน่าอยู่”

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาตำบลอ้อมเกร็ดเพื่อการอยู่อาศัยของประชาชนอย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างและพัฒนากิจการบริการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างและพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ได้มาตรฐานและมีมูลค่าเพิ่ม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคมให้ก้าวหน้า ปลอดภัย และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาการบริการจัดการให้มีประสิทธิภาพและสามารถรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนา ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น อันดีงาม

๒. โครงสร้างองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ๖ กอง ดังนี้

๑. สำนักปลัด ให้มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแบบแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภทงานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน องค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำ การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ องค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัด และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ องค์การบริหารส่วนตำบล การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของ องค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการและการออกแบบสิ่งก่อสร้างแก่ องค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุม ปรึกษา ซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางด้านการวางแผนงานสาธารณสุข การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการสาธารณสุข การเฝ้าระวังโรค การให้บริการสาธารณสุข เช่นการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมโรค การสุขศึกษา การตรวจควบคุมการฆ่าสัตว์ และจำหน่ายเนื้อสัตว์ การสุขาภิบาล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำศึกษาทุกระบบทุกระดับ การวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการศึกษาเพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงานและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๖. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนโดยมีหน้าที่เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน การจัดบริการสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ ซึ่งเกี่ยวกับการป้องกันการแก้ไขปัญหาการพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมการสงเคราะห์เพื่อการยังชีพของผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึงเหมาะสมและเป็นธรรม

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ มีบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ดังตารางนี้

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	บริหารงานทั่วไป	๕	๑	๓	๖
	ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒	-	๑	-
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	๕
	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	-	๑	-
	รวม	๙	๑	๖	๑๑
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	๑	๑	๑
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	๑	-	๒
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๒	-
	รวม	๔	๒	๓	๓
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๒	-	๒	-
	งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	๒	-	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง	๑	-	-	-
	งานผังเมือง	-	-	-	-
	งานรักษาความสะอาด	-	-	๓	๑๑
	รวม	๕	-	๕	๑๑
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	-	-	๒	-
	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	-	-	๑	-
	งานควบคุมโรค	๑	-	-	๑
	รวม	๑	-	๓	๑
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๓	-	๑	๑
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	-	-	๑	-
	รวม	๓	-	๒	๑
กองสวัสดิการ	งานสวัสดิการ พัฒนาชุมชน	๒	-	๑	-
	งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี	-	-	๑	๑
	งานสังคมสงเคราะห์	-	-	๑	-
	รวม	๒	-	๓	๑
	รวมทั้งหมด	๒๔	๓	๒๒	๒๘

*จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามกรอบอัตรากำลังจำนวน ๗๗ อัตรา ข้อมูล ณ วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด

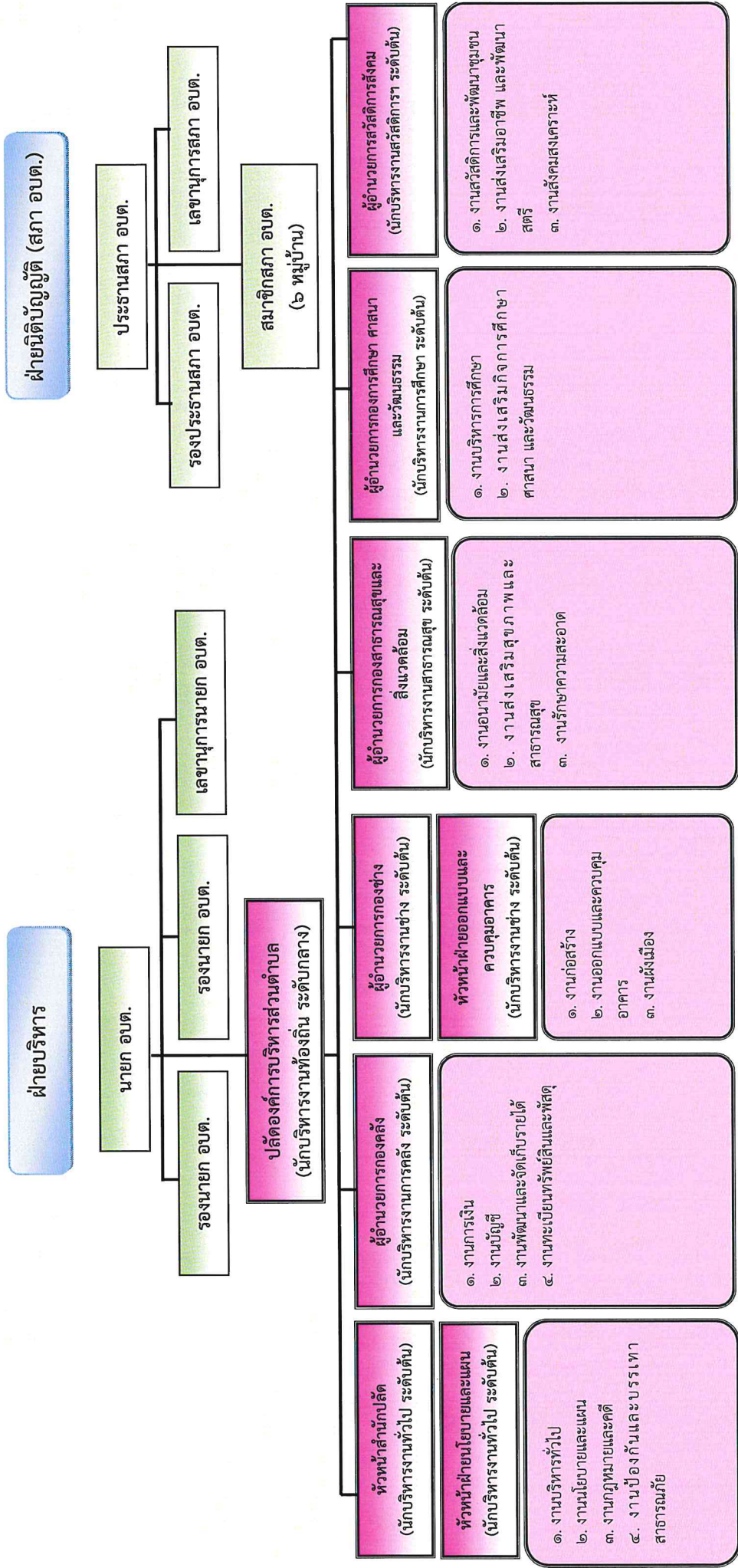
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	
สำนักงานปลัด					
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	ว่าง
หน.ฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไปอำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	ว่าง
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชง.	๑	๑	๑	๑	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	ว่าง
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	ว่าง
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปก/ชง.	๑	๑	๑	๑	
ลูกจ้างประจำ					
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป					
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	
ยาม	๑	๑	๑	๑	ว่าง
คนงาน	๙	๙	๙	๙	ว่าง ๔
กองคลัง					
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	

เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.	๑	๑	๑	๑	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	ว่าง
ลูกจ้างประจำ					
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	
เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป					
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	
กองช่าง					
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	
หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	ว่าง
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	ว่าง
นายช่างโยธา ชง.	๑	๑	๑	๑	
ช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	ว่าง
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๓	๓	๓	

พนักงานจ้างทั่วไป					
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	ว่าง ๑
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม					
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	ว่าง
นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	๑	๑	๑	
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป					
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	
กองสวัสดิการสังคม					
ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป					
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	
รวม	๗๗	๗๗	๗๗	๗๗	

*จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามกรอบอัตรากำลังจำนวน ๗๗ อัตรา (มีนครอง ๕๗ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๒๐ อัตรา) ข้อมูล ณ วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด



๓. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) สำหรับการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท มากขึ้น</p> <p>๒. พนักงานมีโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนความรู้ตามสายงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ</p> <p>๓. พนักงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ หรือมาอยู่ในพื้นที่นานแล้ว ทำให้รู้ปัญหาและเข้าใจสภาพพื้นที่ดี สามารถประสานการทำงานกับชาวบ้านได้ดี</p> <p>๔. มีเครื่องมือการสื่อสารและระบบสารสนเทศ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต ที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน การเชื่อมโยงข้อมูลกับเครือข่ายกับกลุ่มองค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ สามารถนำระบบข้อมูลมาพัฒนาโครงการ แผนงาน แก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ได้</p>	<p>๑. พนักงานบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในระบบสารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๒. พนักงานยังขาดจิตสำนึกด้านการบริการ (Service Mind) และจิตสาธารณะ (Public Mind) เพื่อประชาชน</p> <p>๓. การมอบอำนาจหรือมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบภายในยังไม่ชัดเจนสำหรับการปฏิบัติ</p> <p>๔. บุคลากรบางส่วนไม่รักษาระเบียบวินัยของราชการ</p> <p>๕. ขาดการทำงานเป็นทีมที่ดี รวมถึงการสื่อสารในองค์กร การสั่งงานไม่ชัดเจน</p> <p>๖. การมีข้อมูลข่าวสารในด้านต่าง ๆ แต่ยังไม่ชัดเจนนำมาจัดทำเป็นฐานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน</p> <p>๗. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมีแนวโน้มสูงสุด</p> <p>๘. พนักงานขาดแรงจูงใจ ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน</p>

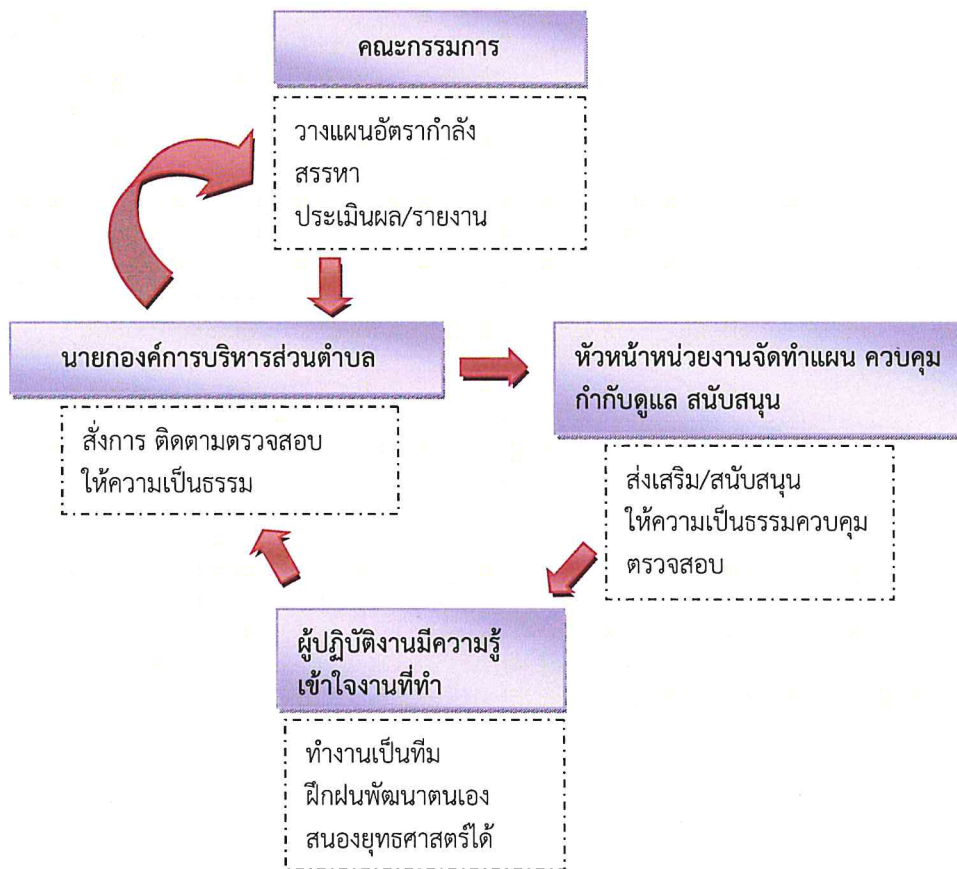
การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค(Threats)
<p>๑. การพัฒนาของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ทำให้พนักงานสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น</p> <p>๒. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๓. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p>	<p>๑. การถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่นจำนวนมาก แต่บุคลากรยังไม่เพียงพอและในบางเรื่องขาดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน</p> <p>๒. มีข้อบังคับ ระเบียบ กฎหมาย ในการปฏิบัติงานมีจำนวนมากและเปลี่ยนแปลงแก้ไขบ่อย</p> <p>๓. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</p> <p>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>

วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด ต้องมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญในหน้าที่ มีอึดยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน

โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด



ตารางแผนการพัฒนาบุคลากร
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด

แผนการพัฒนา/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ		กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา/ผู้รับผิดชอบการจัด ฝึกอบรม	งบประมาณที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
	หน่วยงานอื่น	อบต.อ้อมเกร็ด			พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ๑.๑ โครงการอบรม หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง นิติกร (ป.ก./ชก.)	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๑.๒ โครงการอบรมผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง บัญชี พัสดุ และงบประมาณ	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ทุกตำแหน่งที่มีความสนใจด้านการเงิน การคลัง และวิธีการจัดการพัสดุของ อบท.	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	
๑.๓ โครงการอบรมหลักสูตรกลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานช่าง	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๑.๔ โครงการอบรมหลักสูตรกลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานคลัง	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๑.๕ โครงการอบรมหลักสูตรกลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานทั่วไป	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๑.๖ โครงการอบรมหลักสูตรกลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานสาธารณสุข	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๑.๗ โครงการอบรมหลักสูตรกลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานสวัสดิการฯ	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง นักบริหารงานสวัสดิการฯ ระดับต้น	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๑.๘ โครงการอบรม หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร อบท. ผู้นำครูฐานสูงอย่างมืออาชีพ	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง นักบริหารงานระดับกลาง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๑.๙ หลักสูตร พัฒนาศักยภาพนักพัฒนาชุมชน	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน (ป.ก./ชก.)	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๑.๑๐ หลักสูตร พัฒนาศักยภาพนักงานช่าง	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่งช่าง/นายช่าง (ป.ก./ชก.)	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด

แผนการพัฒนา/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ		กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา/ผู้รับผิดชอบการจัด ฝึกอบรม	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
	หน่วยงาน อื่น	อบต.อ้อมเกร็ด			พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
๑.๑๑ หลักสูตร การบริหารจัดการด้านสาธารณสุขฯ เพื่อสร้างศักยภาพของ อบต.	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ผู้ปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	
๑.๑๒ หลักสูตร ผู้บริหารท้องถิ่น ประเทศไทย ๔๐	/	-	นายก อบต.อ้อมเกร็ด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๑.๑๓ หลักสูตร ท้องถิ่นคุณธรรมตามรอยคุณบาท	/	-	นาย/รองนาย/ข้าราชการฝ่ายการเมืองทุก ตำแหน่ง/ปลัด/รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการ และข้าราชการทุกตำแหน่ง ของ อบต.อ้อมเกร็ด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (หน่วยงานอื่นๆ)	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	
๑.๑๔ หลักสูตร ปลัด อบต. ๔๐	/	-	ปลัด อบต.อ้อมเกร็ด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๑.๑๕ หลักสูตร พัฒนาศักยภาพนักทรัพยากรบุคคล			ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง นัก ทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	
๑.๑๖ หลักสูตร พัฒนาศักยภาพนักจัดการงานทั่วไป	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	
๑.๑๖ หลักสูตร พัฒนาศักยภาพนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน (ปก./ชก.)	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	
๑.๑๑ หลักสูตร การบริหารจัดการด้านสาธารณสุขฯ เพื่อสร้างศักยภาพของ อบต.	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ผู้ปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด

แผนการพัฒนา/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ		กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา/ผู้รับผิดชอบการจัด ฝึกอบรม	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
	หน่วยงาน อื่น	อบต.อ้อมเกร็ด			พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	/	-	บุคลากร สังกัด อบต.อ้อมเกร็ด และผู้ที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	
๒.๑ โครงการอบรมเตรียมความพร้อมในการจัดทำ งบประมาณรายจ่ายประจำปี	/	-	บุคลากร สังกัด อบต.อ้อมเกร็ด และผู้ที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	
๒.๒ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำ ยุทธศาสตร์ของ อบต.อ้อมเกร็ด	/	-	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติ งานในฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อบต.อ้อมเกร็ด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (อบต.อ้อมเกร็ด/หน่วยงานอื่นๆ)	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	
๒.๓ โครงการฝึกอบรม ทบทวนป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	/	-	บุคลากร สังกัด อบต.อ้อมเกร็ด และผู้ที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	
๒.๔ โครงการ ฝึกอบรมพัฒนาระบบวิชาการพัสดุ	/	-	บุคลากร สังกัด อบต.อ้อมเกร็ด และผู้ที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (อบต.อ้อมเกร็ด/หน่วยงานอื่นๆ)	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	
๒.๕ โครงการ ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ตาม พรบ.ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๕ สำหรับบุคลากร อบต.อ้อมเกร็ด	/	-	บุคลากร สังกัด อบต.อ้อมเกร็ด และผู้ที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (อบต.อ้อมเกร็ด/หน่วยงานอื่นๆ)	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	
๒.๖ โครงการ ฝึกอบรมการสร้างความริ้วความเข้าใจ วิธีการ ขั้นตอน และการจัดทำแผนพัฒนา อบต. อ้อมเกร็ด	/	-	บุคลากร สังกัด อบต.อ้อมเกร็ด และผู้ที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (อบต.อ้อมเกร็ด/หน่วยงานอื่นๆ)	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	
๒.๗ โครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ หลักสูตร เทคนิคและหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่นความก้าวหน้า การเลื่อนระดับ การได้รับ เงินเดือน สิทธิสวัสดิการข้าราชการส่วนท้องถิ่น	/	-	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติ งานในงานบริหารงานบุคคล	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด

แผนการพัฒนาโครงการ	ผู้รับผิดชอบ		กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา/ผู้รับผิดชอบการจัด ฝึกอบรม	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
	หน่วยงาน อื่น	อบต.อ้อมเกร็ด			พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
๒.๘ โครงการฝึกอบรม การสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	/	-	บุคลากร สังกัด อบต.อ้อมเกร็ด และผู้ที่เกี่ยวข้อง (หน่วยงานอื่นๆ)	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๒.๙ โครงการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้าน การบริการสาธารณะสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ของ อบต.	/	-	บุคลากร สังกัด อบต.อ้อมเกร็ด และผู้ที่เกี่ยวข้อง (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	
๒.๑๐ โครงการฝึกอบรมและสัมมนา เกี่ยวกับงานใน หน้าที่รับผิดชอบ ของบุคลากร อบต.อ้อมเกร็ด	/	-	บุคลากร สังกัด อบต.อ้อมเกร็ด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (อบต.อ้อมเกร็ด/หน่วยงานอื่นๆ)	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด

แผนการพัฒนา/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ		กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา/ผู้รับผิดชอบการจัดฝึกอบรม	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
	หน่วยงานอื่น	อบต.อ้อมเกร็ด			พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
๓.๑ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	/	-	คณะผู้บริหาร ได้แก่ นายก/รองนายก/เลขานุการนายก อบต.อ้อมเกร็ด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/หน่วยงานอื่นๆ)	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	
๓.๒ โครงการอบรม หลักสูตรผู้บริหารงาน	/	-	ปลัด/หัวหน้าสำนัก/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/หน่วยงานอื่นๆ)	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	
๓.๓ โครงการอบรม หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่งนักบริหารงานช่าง ระดับต้น	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/หน่วยงานอื่นๆ)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๓.๔ โครงการอบรม หลักสูตรนักบริหารงานคลัง	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่งนักบริหารงานคลัง ระดับต้น	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/หน่วยงานอื่นๆ)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๓.๕ โครงการอบรม หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/หน่วยงานอื่นๆ)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๓.๖ โครงการอบรม หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่งนักบริหารงานสวัสดิการ ระดับต้น	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/หน่วยงานอื่นๆ)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๓.๗ โครงการอบรม หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขฯ	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่งนักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/หน่วยงานอื่นๆ)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๓.๘ โครงการอบรม หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง./ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง)	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/หน่วยงานอื่นๆ)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๓.๙ โครงการอบรม หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) /ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/หน่วยงานอื่นๆ)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด

แผนการพัฒนาโครงการ	ผู้รับผิดชอบ		กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา/ผู้รับผิดชอบการจัด ฝึกอบรม	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
	หน่วยงาน อื่น	อบต.อ้อมเกร็ด			พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
๓.๑๐ โครงการอบรม หลักสูตร วิศวกรโยธา	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	
๓.๑๑ โครงการอบรม หลักสูตร นายช่างโยธา	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง นายช่างโยธา(ปง./ชง.) /ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๓.๑๒ โครงการอบรม หลักสูตร การออกแบบและควบคุมอาคาร	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร ระดับต้น	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๓.๑๓ โครงการอบรม หลักสูตร นายช่างเขียนแบบ	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.) /ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๓.๑๔ โครงการอบรม หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) /ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	
๓.๑๕ โครงการอบรม หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) /ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	
๓.๑๖ โครงการอบรม หลักสูตร นักวิชาการศึกษา	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) /ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	
๓.๑๗ โครงการอบรม หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)/ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	
๓.๑๘ โครงการอบรม หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) /ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	
๓.๑๙ โครงการอบรม หลักสูตร เจ้าหน้าที่งานธุรการ	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปง./ชง.) /ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด

แผนการพัฒนา/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ		กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา/ผู้รับผิดชอบการจัด ฝึกอบรม	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
	หน่วยงาน อื่น	อบต.อ้อมเกร็ด			พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
๓.๒๐ โครงการอบรม หลักสูตร เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ขง.) /ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๓.๒๑ โครงการอบรม หลักสูตร เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (ปง./ขง.) /ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๓.๒๒ โครงการอบรม หลักสูตร เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ (ปง./ขง.) /ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๓.๒๓ โครงการอบรม หลักสูตร เกี่ยวกับกฎหมาย	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง นิติกร (ปก./ขก.) /ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	
๓.๒๔ โครงการอบรม หลักสูตร งานสาธารณสุข	/	-	ข้าราชการ อบต.อ้อมเกร็ด ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข (ปง./ขง.) /ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๓.๒๕ โครงการอบรม หลักสูตร สัมมนาและศึกษาดูงานด้านการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	/	-	บุคลากร อบต.อ้อมเกร็ด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ)	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด

แผนการพัฒนา/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ		กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา/ผู้รับผิดชอบการจัดฝึกอบรม	งบประมาณที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
	หน่วยงานอื่น	อบต.อ้อมเกร็ด			พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๔.๑ โครงการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.อ้อมเกร็ด	/	-	บุคลากร สังกัด อบต.อ้อมเกร็ด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (อบต.อ้อมเกร็ด)	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด

แผนการพัฒนา/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ		กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา/ผู้รับผิดชอบการจัด ฝึกอบรม	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
	หน่วยงาน อื่น	อบต.อ้อมเกร็ด			พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม ๕.๑ โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนป้องกัน การแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ	/	-	บุคลากร สังกัด อบต.อ้อมเกร็ด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (อบต.อ้อมเกร็ด)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด

ที่ ๒๔๕/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี(ก.อบต.จังหวัดนนทบุรี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๐ และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด จึงขอแต่งตั้งผู้มีรายชื่อต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวข้างต้น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | | |
|---------------------------|------------------------------------|---------------|
| ๑. นายนพดล แก้วสุพัฒน์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวสุนันทา ปรีชาหาญ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | |
| | /รักษาการราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด | |
| | /รักษาการราชการแทน | |
| | ผอ.กองสาธารณสุข | กรรมการ |
| ๓. นางสาวณธษา รติธนรักษ์ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นายชาติชาย วิเศษธาร | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. นางสาวดลพร กระจ่างฉาย | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๖. นางสาวกัญญาณัฐ หวานฉ่ำ | รักษาการราชการแทน | |
| | ผอ.กองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. นางสาวเนาวรัตน์ ทับทิม | นักจัดการงานทั่วไป | |
| | (ลูกจ้างประจำ) | เลขานุการ |

มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

กำหนดหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา รวมถึงการติดตามและประเมินผล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายนพดล แก้วสุพัฒน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด

ที่ ๒๔๕ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด ที่ ๒๔๕/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐ ให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ ที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้พนักงานส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงขอให้คณะกรรมการจัดทำ แผน ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวข้างต้น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ประกอบด้วย

๑. นายนพดล แก้วสุพัฒน์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวสุนันทา ปรีชาหาญ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล /รักษาการราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด /รักษาการราชการแทน	
๓. นางสาวณธชา รติธนรักษ์	ผอ.กองสาธารณสุข	กรรมการ
๔. นายชาติชาย วิเศษธาร	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางสาวดลพร กระจ่างฉาย	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. นางสาวกัญญาณัฐ หวานฉ่ำ	รักษาการราชการแทน ผอ.กองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางสาวเนาวรัตน์ ทับทิม	นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	เลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายนพดล แก้วสุพัฒน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

วันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมอเนกประสงค์ องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายนพดล แก้วสุพัฒน์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวสุนันทา ปรีชาหาญ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
	/รักษาการราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด	
	/รักษาการราชการแทน	
	ผอ.กองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๓. นางสาวณธษา รติธนรักษ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายชาติชาย วิเศษธาร	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวดลพร กระจ่างฉาย	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. นางสาวกัญญาณัฐ หวานฉ่ำ	นักวิชาการศึกษารักษาการราชการแทน	
	ผอ.กองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นางสาวเนาวรัตน์ ทับทิม	นักจัดการงานทั่วไป	
	(ลูกจ้างประจำ)	เลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

เริ่มประชุม ๑๐.๐๐ น.

เมื่อได้เวลาประชุมแล้ว นายนพดล แก้วสุพัฒน์ นายก อบต. ประธานกรรมการกล่าวเปิดการประชุมและเริ่มประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายนพดล แก้วสุพัฒน์
ประธานฯ

ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด ได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด ที่ ๒๔๕/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐ ไปแล้วนั้น เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อ ๒๖๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๔๕ และในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ครั้งนี้ ก็เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงขอให้คณะกรรมการจัดทำฯ ร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

พิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

นายนพดล แก้วสุพัฒน์

- ขอเชิญปลัด อบต.ชี้แจงรายละเอียด

ประธานฯ

นางสาวสุนันทา ปรีชาหาญ

- ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และ ก.อบต.จังหวัดนนทบุรี ได้มีมติ เห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และได้ประกาศใช้ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ นั้น

ปลัด อบต.

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๑ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
๓. หลักสูตรการพัฒนา
๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
๖. การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๒๗๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ที่ประชุม

- รับทราบ

นายนพดล แก้วสุพัฒน์
ประธานฯ

- เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน
ส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคล ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๔๕ จึงขอให้คณะกรรมการคณะกรรมการฯ
ร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ที่ประชุม

- รับทราบและร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) รายละเอียดตามหลักสูตรวิธีการพัฒนาและระยะเวลา
ดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา การติดตาม และ
ประเมินผล

ที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔

นายนพดล แก้วสุพัฒน์
ประธานฯ

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

- มีท่านใดมีข้อซักถามหรือข้อเสนอแนะหรือไม่ ถ้าไม่มีขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ผู้จดรายงานการประชุม

(นางสาวเนาวรัตน์ ทับทิม)

เลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายนพดล แก้วสุพัฒน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด/
ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง และพนักงานจ้าง นั้น

เพื่อให้การดำเนินการข้างต้นบรรลุวัตถุประสงค์ องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายนพดล แก้วสุพัฒน์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด