

# แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ  
อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

## คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติ ราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ

# สารบัญ

| เรื่อง                                                               | หน้า  |
|----------------------------------------------------------------------|-------|
| ๑. หลักการและเหตุผล                                                  | ๑ - ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา                                   | ๑ - ๒ |
| ๓. ขั้นตอนการดำเนินงาน                                               | ๒ - ๓ |
| ๔. หลักสูตรการพัฒนา                                                  | ๓ - ๔ |
| ๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา                             | ๔ - ๔ |
| ๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา                                       | ๔ - ๔ |
| ๗. การติดตามและประเมินผล                                             | ๔ - ๔ |
| บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ | ๕ - ๘ |

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ

---

**๑. หลักการและเหตุผล**

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม ทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความเป็นไปในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้้องการบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา**

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

๑) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๓) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ มีความรู้และเกิดทักษะในการบริหาร

๕) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

### ๓. ขั้นตอนการดำเนินงาน

#### ๓.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน สมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

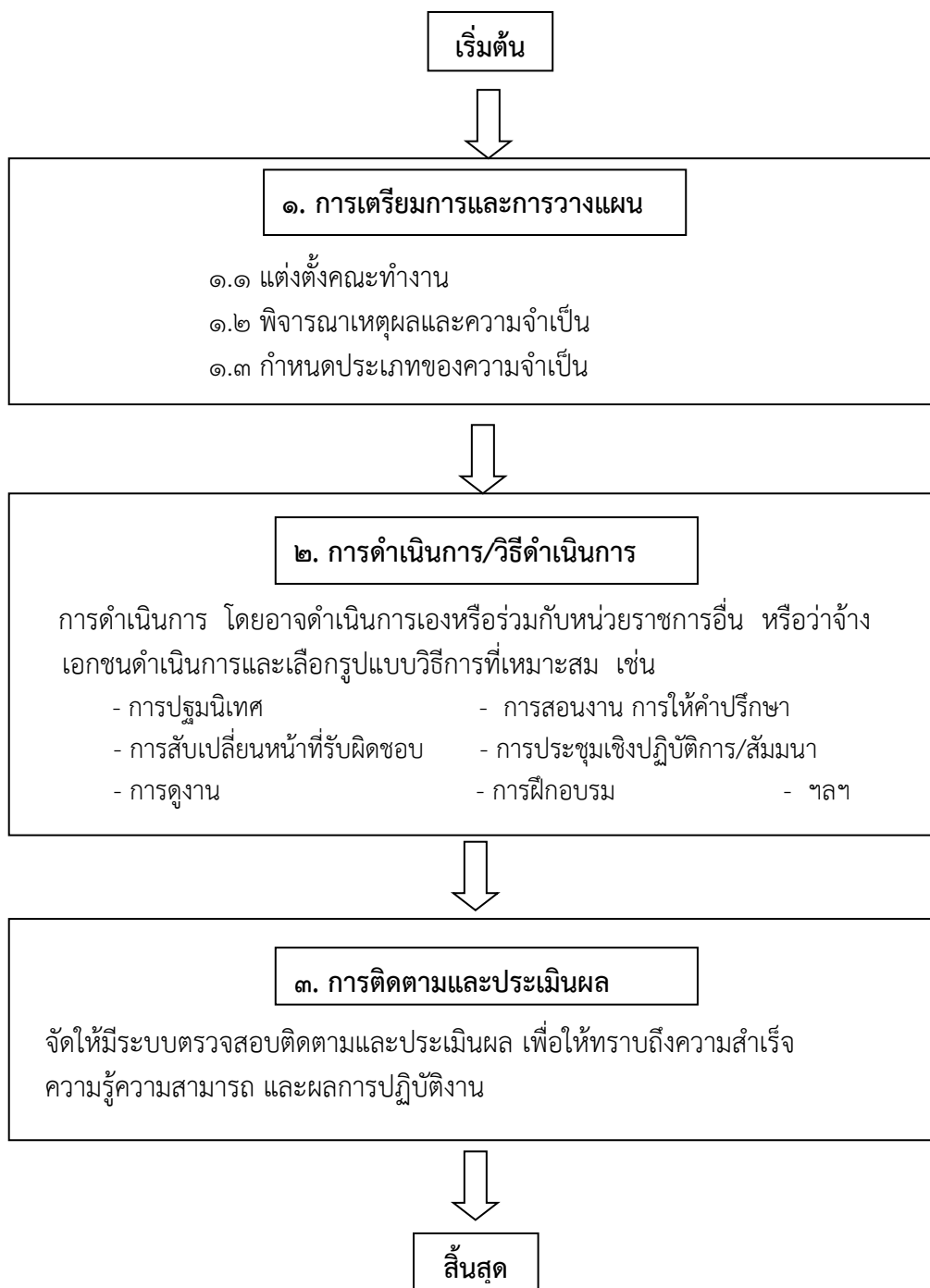
๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

#### ๓.๒ การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

### แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



#### **๔. หลักสูตรการพัฒนา**

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ เห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการ พัฒนา พนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

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

#### ๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต. จังหวัดสมุทรสาคร หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

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

#### ๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร ตามแผนการพัฒนากุศลกรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### ๗. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการการพัฒนากุศลกร คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนากุศลกร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๒) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

| ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | แผนงาน/โครงการ                                                           | วัตถุประสงค์ / เนื้อหา                                                         | เป้าหมาย                                                                                            |                                         | วิธีการพัฒนา | งบประมาณ                         | ระยะเวลาดำเนินการ           | ผลที่คาดว่าจะได้รับ                                                                       | หน่วยงานดำเนินการ                                | การติดตามและประเมินผล                           |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------|----------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
|                                  |                                                                          |                                                                                | ระดับ                                                                                               | จำนวน                                   |              |                                  |                             |                                                                                           |                                                  |                                                 |
| ๑. การปฐมนิเทศ                   | ๑.๑ โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่                                           | เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ อบต. และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย | เท่ากับระดับพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่บรรจุแต่งตั้งใหม่                          | เท่ากับจำนวนบุคลากรที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ | ปฐมนิเทศ     | เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละโครงการ  | ช่วงเวลาที่บรรจุแต่งตั้ง    | พนักงานที่บรรจุใหม่ มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ดีตามที่ได้รับมอบหมาย              | - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น<br>- สำนักงานปลัด   | ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา |
| ๒. การฝึกอบรม                    | ๒.๑ โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม                                       | เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร             | เท่ากับระดับของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมของแต่ละคน                                                   | ๘๙ คน                                   | ฝึกอบรม      | เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละโครงการ  | ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ | บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนและดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข | - สำนักงานปลัด<br>- หน่วยงานภายนอก               | ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา |
|                                  | ๒.๒ โครงการฝึกอบรมผู้บริหาร ตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น     | เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร                           | เท่ากับระดับของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งผู้บริหาร                                                      | ๓๘ คน                                   | ฝึกอบรม      | เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร | ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ | มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น                                              | - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น<br>- หน่วยงานภายนอก | ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา |
|                                  | ๒.๓ โครงการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติการตามแผน การดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น | เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่                                      | เท่ากับระดับของพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างระดับปฏิบัติการที่เข้ารับการอบรมของแต่ละคน | ๓๘ คน                                   | ฝึกอบรม      | เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร | ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ | มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น                                              | - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น<br>- หน่วยงานภายนอก | ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา |



| ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ         | แผนงาน/โครงการ                                                              | วัตถุประสงค์/เนื้อหา                                       | เป้าหมาย                                                                                          |                                                   | วิธีการพัฒนา                      | งบประมาณ                         | ระยะเวลาดำเนินการ           | ผลที่คาดว่าจะได้รับ                                                           | หน่วยงานดำเนินการ                                | การติดตามและประเมินผล                           |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
|                                          |                                                                             |                                                            | ระดับ                                                                                             | จำนวน                                             |                                   |                                  |                             |                                                                               |                                                  |                                                 |
| ๓. การศึกษาหรือดูงาน                     | ๓.๑ โครงการศึกษาดูงานเพื่อศึกษากา                                           | เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน           | เท่ากับระดับของพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่เข้าศึกษาดูงานของแต่ละคน              | ๘๙ คน                                             | การศึกษาหรือดูงาน                 | เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละโครงการ  | ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ | ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการทำงานในองค์กรได้อย่างดี | - สำนักงานปลัด                                   | ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา |
| ๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา | ๔.๑ โครงการสัมมนา / ประชุมเชิงปฏิบัติการ                                    | เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล | เท่ากับระดับของพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่เข้าการประชุมเชิงปฏิบัติการของแต่ละคน | เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ | ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา | เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร | ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ | มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น                                  | - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น<br>- หน่วยงานภายนอก | ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา |
|                                          | ๔.๒ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/การบริการจัดการบ้านเมืองที่ดี               | เพื่อพัฒนาความรู้ของพนักงานส่วนตำบลในการบริหารจัดการองค์กร | เท่ากับระดับของพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่เข้าการประชุมเชิงปฏิบัติการของแต่ละคน | เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ | ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา | เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร | ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ | มีความรู้เพิ่มมากขึ้นในการบริหารจัดการภายในองค์กร                             | - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น<br>- หน่วยงานภายนอก | ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา |
|                                          | ๔.๓ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานปลัด | เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน      | - ปง./ชง.<br>- ปก./ชก.<br>- อำนวยกา<br>ระดับต้น<br>- บริหารงานท้องถิ่นระดับต้น                    | ๖ คน                                              | ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา | เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร | ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ | มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น                 | - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น<br>- หน่วยงานภายนอก | ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา |

| ความรู้พื้นฐานใน<br>การปฏิบัติ<br>ราชการ | แผนงาน/โครงการ                                                                                                | วัตถุประสงค์/<br>เนื้อหา                                       | เป้าหมาย                                                                                          |       | วิธีการพัฒนา                              | งบประมาณ                                 | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ              | ผลที่คาดว่าจะได้รับ                                                   | หน่วยงาน<br>ดำเนินการ                                    | การติดตามและ<br>ประเมินผล                                   |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
|                                          |                                                                                                               |                                                                | ระดับ                                                                                             | จำนวน |                                           |                                          |                                    |                                                                       |                                                          |                                                             |
|                                          | ๔.๔ โครงการประชุม<br>เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา<br>เพิ่มประสิทธิภาพ<br>บุคลากรในกองคลัง                            | เพื่อเพิ่มพูนความรู้<br>ทักษะ<br>ประสบการณ์<br>ในการปฏิบัติงาน | - ปง./ชง.<br>- ปก./ชก.<br>- อำนวยการ<br>ระดับต้น<br>- บริหารงานท้องถิ่น<br>ระดับต้น               | ๓ คน  | ประชุมเชิง<br>ปฏิบัติการ<br>หรือการสัมมนา | เป็นไปตาม<br>รายจ่ายของ<br>แต่ละหลักสูตร | ภายใน<br>ปีงบประมาณ<br>๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ | มีความรู้และปฏิบัติงาน<br>ในหน้าที่ได้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น | - สถาบันพัฒนา<br>บุคลากรท้องถิ่น<br>- หน่วยงาน<br>ภายนอก | ทดสอบตามแบบ<br>ที่กำหนดและ<br>รายงานผลต่อ<br>ผู้บังคับบัญชา |
|                                          | ๔.๕ โครงการประชุม<br>เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา<br>เพิ่มประสิทธิภาพ<br>บุคลากรในกองช่าง                            | เพื่อเพิ่มพูนความรู้<br>ทักษะ<br>ประสบการณ์<br>ในการปฏิบัติงาน | - ปง./ชง.<br>- ปก./ชก.<br>- อำนวยการ<br>ระดับต้น<br>- บริหารงานท้องถิ่น<br>ระดับต้น               | ๓ คน  | ประชุมเชิง<br>ปฏิบัติการ<br>หรือการสัมมนา | เป็นไปตาม<br>รายจ่ายของ<br>แต่ละหลักสูตร | ภายใน<br>ปีงบประมาณ<br>๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ | มีความรู้และปฏิบัติงาน<br>ในหน้าที่ได้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น | - สถาบันพัฒนา<br>บุคลากรท้องถิ่น<br>- หน่วยงาน<br>ภายนอก | ทดสอบตามแบบ<br>ที่กำหนดและ<br>รายงานผล<br>ต่อผู้บังคับบัญชา |
|                                          | ๔.๖ โครงการประชุม<br>เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา<br>เพิ่มประสิทธิภาพ<br>บุคลากรใน<br>กองสาธารณสุขและ<br>สิ่งแวดล้อม | เพื่อเพิ่มพูนความรู้<br>ทักษะ<br>ประสบการณ์<br>ในการปฏิบัติงาน | - ปง./ชง.<br>- ปก./ชก.<br>- อำนวยการ<br>ระดับต้น<br>- บริหารงานท้องถิ่น<br>ระดับต้น               | ๒ คน  | ประชุมเชิง<br>ปฏิบัติการ<br>หรือการสัมมนา | เป็นไปตาม<br>รายจ่ายของ<br>แต่ละหลักสูตร | ภายใน<br>ปีงบประมาณ<br>๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ | มีความรู้และปฏิบัติงาน<br>ในหน้าที่ได้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น | - สถาบันพัฒนา<br>บุคลากรท้องถิ่น<br>- หน่วยงาน<br>ภายนอก | ทดสอบตามแบบ<br>ที่กำหนดและ<br>รายงานผล<br>ต่อผู้บังคับบัญชา |
|                                          | ๔.๗ โครงการประชุม<br>เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา<br>เพิ่มประสิทธิภาพ<br>บุคลากรในกองการศึกษา<br>ศาสนาและวัฒนธรรม    | เพื่อเพิ่มพูนความรู้<br>ทักษะ<br>ประสบการณ์<br>ในการปฏิบัติงาน | - ปง./ชง.<br>- ปก./ชก.<br>- อำนวยการ<br>ระดับต้น<br>- บริหารงานท้องถิ่น<br>ระดับต้น<br>- ครู คศ.๑ | ๖ คน  | ประชุมเชิง<br>ปฏิบัติการ<br>หรือการสัมมนา | เป็นไปตาม<br>รายจ่ายของ<br>แต่ละหลักสูตร | ภายใน<br>ปีงบประมาณ<br>๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ | มีความรู้และปฏิบัติงาน<br>ในหน้าที่ได้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น | - สถาบันพัฒนา<br>บุคลากรท้องถิ่น<br>- หน่วยงาน<br>ภายนอก | ทดสอบตามแบบ<br>ที่กำหนดและ<br>รายงานผล<br>ต่อผู้บังคับบัญชา |



| ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ          | แผนงาน/โครงการ                                                   | วัตถุประสงค์/เนื้อหา                                                                    | เป้าหมาย                                                                                   |                                        | วิธีการพัฒนา                           | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ           | ผลที่คาดว่าจะได้รับ                                           | หน่วยงานดำเนินการ                                                            | การติดตามและประเมินผล                           |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|----------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
|                                           |                                                                  |                                                                                         | ระดับ                                                                                      | จำนวน                                  |                                        |          |                             |                                                               |                                                                              |                                                 |
|                                           | ๔.๘ โครงการประชุมประจำเดือนบุคลากรในหน่วยงาน                     | ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกต้อง | เท่ากับระดับของพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่เข้าประชุมประจำเดือนของแต่ละคน | ตามจำนวนบุคลากรที่เข้าประชุมประจำเดือน | ประชุมประจำเดือน                       | -        | ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ | มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น | - สำนักงานปลัด                                                               | ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา |
| ๕. การสอนงานการให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่น | ๕.๑ โครงการอื่น ๆ ที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์ | เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน                                      | เท่ากับระดับของพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่เข้าประชุมของแต่ละคน           | ๖๔ คน                                  | ประชุมเชิงการสอนงานและให้คำปรึกษาแนะนำ | -        | ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ | มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น | - สำนักงานปลัด<br>- กองคลัง<br>- กองช่าง<br>- กองสาธารณสุข<br>- กองการศึกษาฯ | ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา |

(ลงชื่อ).....

(นายสมภพ เกลียวสินาค)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ).....

(นายสมภพ เกลียวสินาค)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ  
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ).....

(นายสมภพ เกลียวสีนาค)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ

ที่ ๒๐๑ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๒๗๐ จึงแต่งตั้งผู้มีรายนามดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ดังนี้

- |                                             |                       |
|---------------------------------------------|-----------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล                | เป็นประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล                | เป็นกรรมการ           |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล             | เป็นกรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง                       | เป็นกรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง                       | เป็นกรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม    | เป็นกรรมการ           |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ           |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด                         | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ               | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ  |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เสร็จแล้วให้รายงานผลการดำเนินการให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมภพ เกลียวสินาค)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ