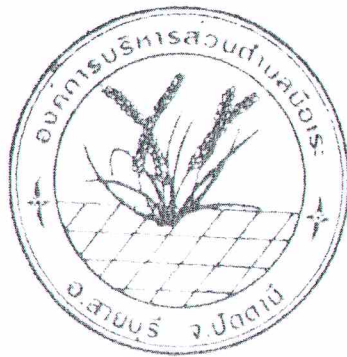


แผนพัฒนาบุคลากร  
(พ.ศ.๒๕๖๒)



องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ  
อำเภอสายบุรี จังหวัดสกลนคร

## คำนำ

ตามที่ได้มีประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในหมวดที่ ๑๑ ระเบียบเกี่ยวกับการบริหาร และการปฏิบัติงาน ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๒) ขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงพนักงานส่วนตำบล อันหมายถึงพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักงานปลัด  
งานการเจ้าหน้าที่  
องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนา	๒
แนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๒
ยุทธศาสตร์ที่ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๗
เทคนิคการวิเคราะห์ swot analysis	๘
วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร	๙
ส่วนที่ ๒ หลักสูตรการพัฒนา	๑๑
ส่วนที่ ๓ ยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาบุคลากร	๑๒
การบริหาร และติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์	๑๗
ส่วนที่ ๔ วิธีพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๘
การติดตามประเมินผล	๒๖

### ภาคผนวก

- คณะติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบือระ

## ส่วนที่ ๑

### หลักการและเหตุผล

#### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

##### ๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

##### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานส่วนตำบลในสังกัด ให้เป็นพนักงานส่วนตำบลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่พนักงานส่วนตำบลให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”



### ๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี

ตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในหมวดที่ ๑๑ ระเบียบเกี่ยวกับการบริหาร และการปฏิบัติงาน ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙, ๒๗๐, ๒๗๑, ๒๗๒, ๒๗๓, ๒๗๔ และ ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงพนักงานส่วนตำบล หมายถึง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระ

### ๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

#### วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๒) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ จัดการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระ
- ๓) เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระ

#### เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบือระประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

#### เป้าหมายเชิงคุณภาพ

พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระเห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาวิธีการพัฒนาระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

๒) ให้พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อระต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารเห็นสมควรดังนี้

- หลักสูตรด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานได้แก่ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไปเช่น ระเบียบกฎหมายนโยบายสำคัญในการปฏิบัติงานสถานที่โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ เป็นต้น

- หลักสูตรด้านการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานได้แก่ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะเช่นงานฝึกอบรมงานพิมพ์ติดตั้งงานช่าง

- หลักสูตรด้านการบริหารได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบริการประชาชนเช่นในเรื่องการวางแผนการมอบหมายงานการจูงใจการประสานงาน เป็นต้น

- หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัวได้แก่การช่วยเสริมบุคลิกที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพเช่นมนุษยสัมพันธ์การทำงานการสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมได้แก่การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเช่นจริยธรรมในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓) วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อระเป็นหน่วยดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต.จังหวัดปัตตานีหรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสมดังนี้

- การประชุมนิเทศ

- การฝึกอบรม

- การศึกษาหรือดูงาน

- การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา

- การสอนงานการให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อระต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนากุศลกรอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่าเพื่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### ๕. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๕.๑ การเตรียมการและวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากุศลกร

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้างจึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็นได้แก่ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม



#### ๔๒ การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสมเมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้วผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณา กำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่อง que ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะ ได้รับพัฒนาและเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสมเช่นการให้ความรู้การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบการฝึกอบรมการดู งานการประชุมเชิงปฏิบัติการและการ สัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่างโดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่นหรือ ว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนา บุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรดังนี้

#### เริ่มต้น

#### ๑. การเตรียมการและการวางแผน

##### ๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการ

##### ๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น

##### ๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น

#### ๒. การดำเนินการ/วิธีดำเนินการ

การดำเนินการโดยอาจดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยราชการอื่นหรือว่าจ้างเอกชนดำเนินการและเลือก รูปแบบวิธีการที่เหมาะสมเช่น

- การสอนงานการให้คำปรึกษา- การสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ
- การฝึกอบรม
- การให้ทุนการศึกษา
- การดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา ฯลฯ

#### ๓. การติดตามและประเมินผล

จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จความรู้ความสามารถและ ผลการกรอบความคิดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระ

การพัฒนาข้าราชการในปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และการพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติการภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบบริหารจัดการภาครัฐ แนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพก้าวทันการเปลี่ยนแปลงสามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอโดยการ พัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องจัดทำแผน กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถดำเนินการ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลเป็นแผนที่สนับสนุนแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งผู้บริหารเห็นชอบที่จะ ดำเนินการตามแนวทาง/แผนงาน/โครงการที่กำหนดขึ้นในปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลบือระจึงได้กำหนดแผนกลยุทธ์ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนี้ขึ้นโดยมีแนวทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการยุทธศาสตร์จังหวัดและยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

### **วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระ(Vision)**

เป็นแหล่งสินค้าเกษตร มีคุณภาพชีวิตที่ดี ความรู้ทันสมัย การคมนาคมสะดวก ประชาชนมีสุข

### **ยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)**

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระ ดังนี้

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑** การพัฒนา และเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและการแก้ไขปัญหาความยากจน

#### แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพ
๒. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพด้านการเกษตร
๓. ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่น

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒** พัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

#### แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓** การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

#### แนวทางการพัฒนา

๑. การป้องกัน รักษา แก้ไขปัญหายาเสพติด
๒. รณรงค์ต่อต้านโรคเอดส์
๓. การป้องกัน รักษา และส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
๔. ส่งเสริมสวัสดิการสังคม

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔** การพัฒนาด้านการกีฬาและการท่องเที่ยว

#### แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมด้านการกีฬา การออกกำลังกายและกีฬามันทนาการ
๒. ส่งเสริม สนับสนุนการก่อสร้างและปรับปรุงสนามกีฬา



**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี**

**แนวทางการพัฒนา**

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. พัฒนาปรับปรุงจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอ
๓. ส่งเสริมสวัสดิการและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในองค์กร
๔. พัฒนาการจัดเก็บรายได้
๕. พัฒนาส่งเสริมระบบประชาสัมพันธ์การดำเนินงานขององค์กร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม**

**แนวทางการพัฒนา**

๑. ปลุกจิตสำนึกการอนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. อนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลบือระ ได้ประเมินศักยภาพของตำบลในการพัฒนาในปัจจุบันและความเป็นไปได้ในโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยได้ประเมินจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายรัฐบาลด้านต่างๆ นโยบายกลุ่ม ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ วิสัยทัศน์และนโยบายรวมทั้งปัจจัยที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาของตำบลบือระ และปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระ ได้แก่ นโยบายของผู้บริหาร ความต้องการของชุมชน ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบือระ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งเสริมสร้างให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลบือระได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาล เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization)

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)
- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นใน

รูปแบบต่างๆ

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาท
- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม และโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
- กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัยสำรวจให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น
- กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่

มาตรฐานสากล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎหมายระเบียบในการสรรหาบรรจุแต่งตั้งโอนย้ายโดยยึดหลัก  
ธรรมภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม  
จริยธรรมและธรรมภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่  
เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชนและหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์

การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระข้างต้นส่งผลต่อการดำเนินงาน  
การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานการณ์ปัจจุบันการปรับตัวให้สอดคล้องกับปัจจัย  
สิ่งแวดล้อมดังกล่าวเพื่อผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลบือระซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่  
ใกล้ชิดประชาชนและมีภารกิจตามพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจภายใต้การบริหารจัดการที่ดีในการส่งเสริมความ  
เข้มแข็งของท้องถิ่นเพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับในความ  
รับผิดชอบในพื้นที่เพื่อเชื่อมโยงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาท้องถิ่นได้ในท้ายที่สุดดังนั้นพนักงาน  
และบุคลากรในสังกัดความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระควรจะได้รับพัฒนาแบบมีทิศทางที่  
แน่นอนภายใต้กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระการมุ่งเน้นการพัฒนาที่  
ปรับวิธีคิดด้วยกระบวนการพัฒนาบุคลากรในลักษณะต่างๆโดยถือเป็นภารกิจร่วมกันขององค์กรการมีส่วนร่วมใน  
การกำหนดแนวทางการพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ทั้งนี้การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคนให้เป็น  
ระบบและมีความต่อเนื่องการร่วมกันสร้างกระบวนการเรียนรู้การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์กรในการพัฒนา  
บุคลากรที่อาจจะเป็นทั้งโอกาสและภัยคุกคามตลอดจนทั้งปัจจัยภายในที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็งซึ่งเป็นการวิเคราะห์บน  
พื้นฐานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลขององค์กรเบื้องต้นก่อนที่จะนำไปสู่การจัดทาแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

**การวิเคราะห์: การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระด้วยเทคนิคการวิเคราะห์  
(Swot analysis)**

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระประกอบด้วย

**๑. จุดแข็ง (Strenght) ในการพัฒนาในระบบบริหารบุคคลในองค์กร**

- ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
- ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบงานพัฒนาและบริหารงานบุคคลมีความเข้าใจหลักการพัฒนาบุคลากร

และงานบริหารงานบุคลากร

- มีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (Computer - Based Training) หรือสามารถเรียนรู้  
ด้วยตนเอง (Self Development) ได้ตลอดเวลา มีระบบสารสนเทศที่เอื้อเพื่อและเป็นช่องทาง (Out Let) ในการพัฒนาบุคลากร

- มีงบประมาณเพียงพอในการบริหารงาน

- มีสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมอย่างเพียงพอเช่นห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และ  
อาคารอเนกประสงค์



## ๒. จุดอ่อน (Weakness) ของการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร

- บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถให้สูงขึ้นอย่างเป็นระบบด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานด้านทักษะเทคนิควิธีการฝึกอบรมใหม่ๆ

- บุคลากรบางส่วนขาดการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ระบบการติดตามการประเมินผลองค์กรที่หาหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นที่ยอมรับเท่าที่ควร
- ขาดเทคนิคและวิธีการใหม่ๆที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ
- ขาดระบบวิจัยการจัดทำ Training Need เพื่อค้นหาความจำเป็นและรูปแบบ

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระ

### ๑. โอกาส (Opportunity) ในการพัฒนาระบบบริหารความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระ

- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีความเชื่อถือในศักยภาพขององค์กรที่หาหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรเช่นจัดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร

- การปฏิรูประบบราชการเน้นการพัฒนาบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร
- นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาคน
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๘, ๙ และฉบับที่ ๑๐ เน้นคนเป็นศูนย์กลาง
- ระบบการติดต่อสื่อสารมีความสะดวกรวดเร็วทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้อย่างกว้างขวาง

การแลกเปลี่ยนความรู้อย่างกว้างขวาง

- มีหน่วยงานภายนอกพร้อมให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันการศึกษาภาครัฐ ฯลฯ

### ๒. ภัยคุกคาม (Threat)

- นโยบายของภาครัฐมอบหมายให้หน่วยงานราชการปฏิบัติงานโดยมีกรอบเวลาที่จำกัดทำให้บุคลากรมีภาระงานที่ต้องเร่งรัดให้เสร็จสิ้นตามกำหนดมิตินั้นจะมีกระทบต่อแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด

- การปฏิรูประบบราชการยังมีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาและมีผลกระทบต่อองค์การบางหน่วยงานทำให้ขาดความเชื่อมั่นในทิศทางการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ
- มาตรการทางการบริหารงานบุคคลไม่ถูกนำมาใช้อย่างจริงจัง

### วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระได้กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบดังนี้

**"มีวินัย สามัคคีร่วมใจ ใฝ่หาความรู้ เชิดชูจริยธรรม นำหน้าในบริการ"**

**มีวินัย :** ยึดระเบียบในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานอยู่ในกรอบวินัยที่วางไว้

**สามัคคีร่วมใจ :** ปฏิบัติงานแบบบูรณาการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระตามประเด็นยุทธศาสตร์ให้บรรลุตามเป้าหมาย

**ไม่หาความรู้ :** พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องสนใจศึกษาหาความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

**เชิดชูจริยธรรม :** พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใสเป็นธรรมและยึดหลักจริยธรรมคุณธรรมอย่างเคร่งครัด

**นำหน้าในบริการ :** การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว"ข้าราชการคือผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ" การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจเพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ม.๓/๑ ...การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน... ทั้งนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖

### **พันธกิจ**

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมที่ดีที่สุด
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากรทุกส่วนราชการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ
- ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรมโดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงานตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเองและให้เกิดแก่พนักงานส่วนตำบล

### **เป้าหมายเชิงกลยุทธ์**

- พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพ(Knowledge Worker)สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการและภารกิจ
- ระบบการพัฒนากำลังคนมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพทันสมัยเหมาะสมและเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความต่อเนื่องสามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ต่อสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ขยายเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการมายังองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อแสวงหาความร่วมมือแนวทางการปฏิบัติและการดำเนินกิจกรรมร่วมกันตามโอกาสความเหมาะสม



## ส่วน ๒

### หลักสูตรการพัฒนา

#### ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

#### ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

- พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
- พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐
- พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐
- พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕
- พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘
- พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม
- พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓
- พระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ. ๒๕๑๘
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๙
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๘ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๔๗
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการใช้และรักษารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๙
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๗
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของพนักงานส่วนตำบลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๒๘ และเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๑
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๒๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๔๙)
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๙
- ระเบียบงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖
- ระเบียบกรมประชาสงเคราะห์ว่าด้วยการสงเคราะห์ผู้มียาได้น้อยและไร้ที่พึ่ง พ.ศ. ๒๕๒๙ (แก้ไขเพิ่มเติม ๒๕๔๗)
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๙

**หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลปือระ**

๑. หลักสูตรปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล)
๒. หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)
๓. หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)
๔. หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
๕. หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)
๖. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๗. หลักสูตรงานการเจ้าหน้าที่
๘. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๙. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๑๐. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
๑๑. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๑๒. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
๑๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๖. หลักสูตรช่างโยธา/นายช่างโยธา
๑๗. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก
๑๘. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๑๙. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
๒๐. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
๒๑. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

**ส่วน ๓**

**ยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑. แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลปือระ
๒. แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาบรรณารักษ์หน่วยงานต่างๆในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปือระ
๓. แผนงานด้านการงานการเจ้าหน้าที่
๔. แผนงานพัฒนาพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลปือระ
๕. แผนงานพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๑. แผนงานฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

๒. แผนงานฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสังกัดหน่วยงานต่างๆ

(หลักสูตรเฉพาะด้าน)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๑. แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

๒. แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์



การดำเนินงานยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้ และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบลบือระ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลบือระ</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลบือระ และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการพนักงานส่วนตำบลรู้ทันการเปลี่ยนแปลง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการพนักงานส่วนตำบลรู้ทันการเปลี่ยนแปลง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำปี ปีละ ๒ ครั้ง รวม ๒ ครั้ง/ปี</li> </ul>
<p>๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลบือระ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัด</li> <li>- การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลฯ</li> <li>- การประชุมประสานแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่วนราชการขององค์กรบริหารส่วนตำบลบือระจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดปีงบประมาณ ๒๕๖๒ แล้วเสร็จ</li> <li>- ทุกส่วนราชการมีการหาความจำเป็น (Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลฯในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัด</li> <li>- มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่วนราชการขององค์กรบริหารส่วนตำบลบือระจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัด</li> <li>- ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลฯและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li> <li>- จัดการประชุมส่วนราชการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลปีงบประมาณ ๒๕๖๒</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-การจัดระบบฐานข้อมูลพนักงานส่วนตำบลฯ องค์กรบริหารส่วนตำบลบือระ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแนวทางการประสานการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒</li> <li>- มีฐานข้อมูลพนักงานส่วนตำบลฯที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการ องค์กรบริหารส่วนตำบลบือระ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลพนักงานส่วนตำบลฯในสังกัดให้เป็นปัจจุบัน ครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</li> </ul>



<p><b>๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานพนักงานส่วนตำบล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลในสังกัด</li> <li>- การเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบลในสังกัด</li> <li>- การดำเนินการทางวินัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลในสังกัด ทุกระดับ ตามมาตรฐานตำแหน่ง</li> <li>- มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลในสังกัด</li> <li>- มีการดำเนินการทางวินัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลพนักงานส่วนตำบลในสังกัดให้เป็นปัจจุบัน ครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</li> <li>- การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลทุกระดับในสังกัดเป็นปัจจุบัน ครบถ้วน</li> <li>- นายองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับพนักงานส่วนตำบลในสังกัด</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- การสรรหา และเลือกสรรพนักงานส่วนตำบลในสังกัดให้ได้รับความก้าวหน้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการสรรหาและเลือกสรรพนักงานส่วนตำบลในสังกัดให้ได้รับความก้าวหน้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานส่วนตำบลในสังกัดให้ได้รับความก้าวหน้า</li> </ul>
<p><b>๑.๔ แผนงานพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำทะเบียนประวัติข้อมูลพนักงานส่วนตำบลฯ ด้านการศึกษาต่อ</li> <li>- โครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลฯ โดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบลฯ ด้านการศึกษาต่อ</li> <li>- มีพนักงานส่วนตำบลฯ ที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในประเทศ/ภายนอก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดทำข้อมูลพนักงานส่วนตำบลฯ ศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้พนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank)</li> <li>- มีพนักงานส่วนตำบลฯ ที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอกต่างประเทศ เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ ฯลฯ</li> </ul>

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม**

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลฯ ตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	-มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานในสังกัดตามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง	-กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างในสังกัด
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล ฯในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	-มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านงานการเจ้าหน้าที่ วิเคราะห์นโยบายและแผน การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	-ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลฯในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่พนักงานส่วนตำบลฯในสังกัด

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)**

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน	-มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	-จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล ปี ๒๕๖๒
๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบล	-มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ	-สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลระหว่างหน่วยงานต่างๆ
-โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบือระและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน	-มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ	-จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ

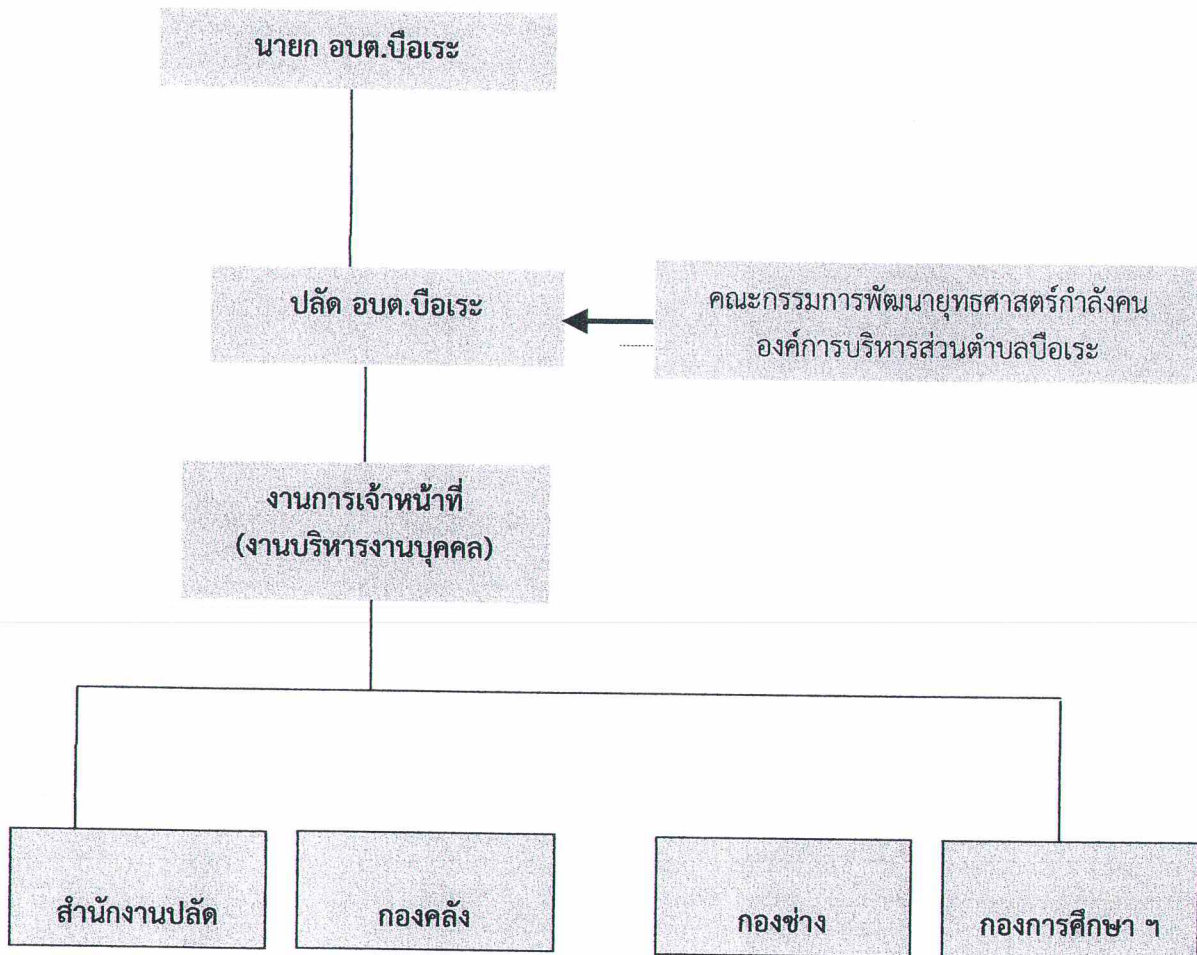
**การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์  
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล(พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง)**

องค์การบริหารส่วนตำบลบือระได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

**การบริหารจัดการ**

การบริหารจัดการ และติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระ จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลบือระ โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูป





ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา  
แผนพัฒนาบุคลากร (ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)  
องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา		ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
				ปี	๒๕๖๒ (จำนวนคน)		
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/	
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักงานปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าสำนักงานปลัดให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าสำนักงานปลัดได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/	
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยการกองคลังให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองคลังได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/	
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าได้รับผลการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/	



ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา  
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)  
องค์การบริหารส่วนตำบลบือเระ อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

๑ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา		ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
				ปี	องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเอง	
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยความสะดวกใหม่ทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกอง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบาย และแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับ การเจ้าหน้าที่หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		/

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา  
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)  
องค์การบริหารส่วนตำบลบือเระ อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา		ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	องค์การบริหารส่วนตำบล	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑		/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑		/

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา  
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)  
องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี  
แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา		ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี	๒๕๖๒ (จำนวนคน)	องค์การบริหารส่วนตำบล	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	องค์การบริหารส่วนตำบล	/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับบริหารจัดการงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	องค์การบริหารส่วนตำบล	/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	องค์การบริหารส่วนตำบล	/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๘	๘	องค์การบริหารส่วนตำบล	/



ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา  
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)  
องค์การบริหารส่วนตำบลบือเระ อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี  
แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา		ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี	๒๕๖๒ (จำนวนคน)	องค์การบริหารส่วนตำบล	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑๘	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลและหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑			/
๑๙	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๒		/	/

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา  
 แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)  
 องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี  
 แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา		ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	๒๒	องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๒๑	การพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ติดตั้ง Internet ให้ทุกส่วนราชการ	๒๒	/		
๒๒	การทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนตำบลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๒	/		

## วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

### วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระ มีดังนี้

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

องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และหลักสูตรด้านการบริหาร ตามโครงการดังต่อไปนี้

### องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

- (๑) โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
- (๒) โครงการอบรมการจัดทำระบบควบคุมภายใน
- (๓) โครงการพัฒนาจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล
- (๔) โครงการอบรมส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรม

ฯลฯ

### กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๑) โครงการอบรมหลักสูตรนักบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) โครงการอบรมหลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
- (๓) โครงการอบรมหลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
- (๔) โครงการอบรมหลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- (๕) โครงการอบรมหลักสูตรพนักงานส่วนตำบล
- (๖) โครงการอบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- (๗) โครงการอบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน

ฯลฯ

### หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

- (๑) ประชุมสัมมนาตามที่ได้รับมอบหมาย

ฯลฯ

### ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

- (๑) ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒



งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลปือระ ใช้งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ที่	โครงการ	การพัฒนา			งบประมาณ	ปีดำเนินการ
		องค์การบริหารส่วนตำบล	กรมส่งเสริม	หน่วยงานอื่น		
๑	โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	✓			๑๔๐,๐๐๐.-	๒๕๖๒
๒	โครงการพัฒนาจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	✓				
๓	โครงการอบรมส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรม	✓				

การติดตามและประเมินผล

หลักการ	วิธีการพัฒนา						การดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามประเมินผล
	ตำแหน่ง	ปฐมนิเทศ	ฝึกอบรม	ศึกษาดูงาน	ประชุมเชิงปฏิบัติการ	การสอบงาน			
<p>๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน</li> <li>- พรบ.ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</li> <li>- พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</li> </ul>	<p>ตำแหน่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- นักบริหารงานทั่วไป</li> <li>- นักบริหารการคลัง</li> <li>- นักบริหารงานการศึกษา</li> <li>- นักบริหารงานช่าง</li> <li>- นักวิชาการศึกษา</li> <li>- นักวิเคราะห์</li> <li>- นักจัดการงานทั่วไป</li> <li>- นักทรัพยากรบุคคล</li> <li>- นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- นักวิชาการเงินและบัญชี</li> <li>- เจ้าหน้าที่งานธุรการ</li> <li>- เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้</li> <li>- เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ</li> <li>- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</li> <li>- ข้าราชการ/นายช่างโยธา</li> <li>- พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง</li> </ul>						ปี ๒๕๖๒	สำเร็จ	ไม่สำเร็จ

แนวทางการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล(เพิ่ม)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	วิธีการพัฒนา			การดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามประเมินผล		
			ฝึกอบรม	ศึกษางาน	ประชุมเชิงปฏิบัติการ				การศึกษาต่อ	องค์การบริหารส่วนตำบล	หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับนายกอง องค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายกององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	๑	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	✓	ไม่สำเร็จ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก องค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	๒		✓	
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก องค์การบริหารส่วนตำบล หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเลขานุการ องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	๑		✓	
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับประธาน/รองประธานสภา องค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานของประธานสภา หรือรองประธานสภา ให้มีความรู้ ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	๒		✓	
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานของ ส.องค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	๒		✓	
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานของเลขานุการสภา องค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	๑		✓	



แนวทางการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	วิธีการพัฒนา			การดำเนินการ		ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามประเมินผล		
			ฝึกอบรม	ศึกษางาน	ประชุมปฏิบัติการ	การศึกษาต่อ	องค์การบริหารส่วนตำบล			หน่วยงานอื่น	สำเร็จ	ไม่สำเร็จ
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ บลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๑	✓	สำเร็จ	ไม่สำเร็จ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนปลัด หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๑	✓	สำเร็จ	ไม่สำเร็จ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๑	✓	สำเร็จ	ไม่สำเร็จ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนการศึกษา ฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๑	✓	สำเร็จ	ไม่สำเร็จ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๑	✓	สำเร็จ	ไม่สำเร็จ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับงานการเจ้าหน้าที่ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๑	✓	สำเร็จ	ไม่สำเร็จ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๑	✓	สำเร็จ	ไม่สำเร็จ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๑	✓	สำเร็จ	ไม่สำเร็จ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๑	✓	สำเร็จ	ไม่สำเร็จ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๑	✓	สำเร็จ	ไม่สำเร็จ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	วิธีการพัฒนา				การดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามประเมินผล	
			ฝึกอบรม	ศึกษาทำงาน	ประชุมเชิงปฏิบัติการ	การศึกษาต่อ				องค์การบริหารส่วนตำบล	หน่วยงานอื่น
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	วัตถุประสงค์เกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	✓	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	สำเร็จ	ไม่สำเร็จ	
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	วัตถุประสงค์เกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	✓	-	สำเร็จ	ไม่สำเร็จ	
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ ๓ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	วัตถุประสงค์เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ ๓ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	✓	-	สำเร็จ	ไม่สำเร็จ	
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	วัตถุประสงค์เกี่ยวกับพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	✓	๑	สำเร็จ	ไม่สำเร็จ	
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	วัตถุประสงค์เกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	✓	-	สำเร็จ	ไม่สำเร็จ	
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	วัตถุประสงค์เกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	✓	๒	สำเร็จ	ไม่สำเร็จ	
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	วัตถุประสงค์เกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	✓	๘	สำเร็จ	ไม่สำเร็จ	
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	วัตถุประสงค์เกี่ยวกับนักบริหารบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	✓	-	สำเร็จ	ไม่สำเร็จ	

## ภาคผนวก

### คณะติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระ ประกอบด้วย

- |                              |                    |
|------------------------------|--------------------|
| ๑. นายกองดีการบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ      |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ            |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด          | กรรมการ            |
| ๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ   | กรรมการ            |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง        | กรรมการ            |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล          | กรรมการ/ เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อ นายกองดีการบริหารส่วนตำบลบือระทราบ





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบือระ  
เรื่อง แผนการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๒

\*\*\*\*\*

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และได้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และองค์การบริหารส่วนตำบลบือระ ได้ประกาศใช้ ไปแล้วนั้น

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระ องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๒) เพื่อให้มีประสิทธิภาพเป็นแนวทางเดียวกัน สามารถนำไปพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และอำนวยความสะดวก รวดเร็ว ในการให้บริการประชาชนในพื้นที่

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายมาหะมะ สารเอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบือระ