

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ขององค์การบริหารส่วนตำบลนนทบุรี
อำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนางานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนพรัตน์ ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลนพรัตน์ โดยได้กำหนดหลักการพัฒนามาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนพรัตน์ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนพรัตน์
กันยายน ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๖
ส่วนที่ ๓ หลักยุทธการพัฒนา	๑๑
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๓
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๗
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๑๘

ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนทรี

ส่วนที่ ๑
หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ การการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการ ยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑

ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

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

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.อบค.จังหวัดปราจีนบุรี

ตามคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ - ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทม และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแร่

๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็น การวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การนำผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

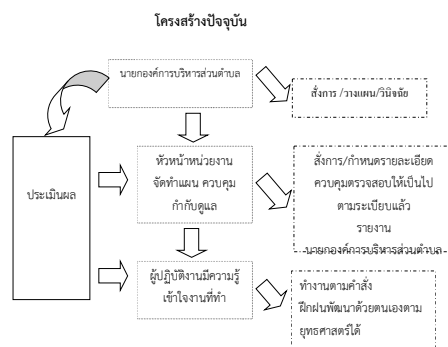
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมเป็นคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งในเขตทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ที่คนคิดของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริปริญญโทเพิ่มขึ้น	๑. จะเปรียบเทียบไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

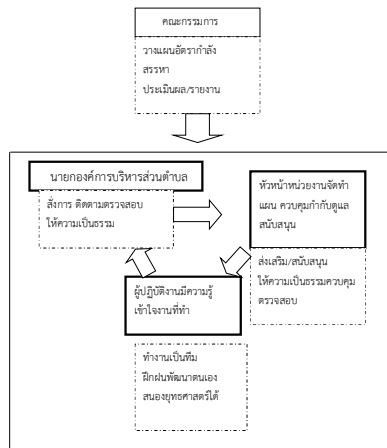
ภาพวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถเรียนรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้และระดับปริญญาดริ ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาหากทำให้บางสาขามีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาหน่วยงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินกรทางวินัยเป็นไปได้อาจมีผลกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสาขาความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มทุนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และการกิจ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาศูนย์กลาง



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี จะเป็นการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากร ที่มี คุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผล เพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนขั้นค่าจ้าง เลื่อน ค่าตอบแทน และการต่อสู้ปัญหาข้าง โครงสร้างการพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี ที่จะ ปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนนทบุรี จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีธรรมาภิบาลใส่ใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลมากที่สุด

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

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนนทรีทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้หน่วยงานส่วนตำบล ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาฐานข้อมูลชุมชน ๑. ส่งเสริมให้ชุมชนมีข้อมูลพื้นฐานส่วนตำบล หน่วยงานแจ้ง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานที่อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำแบบสำรวจและนำข้อมูลฐานข้อมูลของ หน่วยงานส่วนตำบล และหน่วยงานแจ้ง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศ เผยแพร่ฐานข้อมูล ๔. มีการพัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลโดยอัตโนมัติ ยึดเน้นการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุข วางผังเมืองทางด้านการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ไปดูนิเทศ - ศึกษาแบบ - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การลงนาม/ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการเร่งรัดและ ลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ ของ อบต.บพ.	

วัตถุประสงค์/เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้หน่วยงานส่วนกลาง ทุกแห่งดำเนินการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการศึกษา ๑๕ ขั้นตอน ในการดำเนินงาน การปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถ ใช้วิธีการตรวจสอบได้อย่างรวดเร็ว ๒. ใช้การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ เทคโนโลยีอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ประชุม - สืบถาม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลนคร	

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัลของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
 - ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
 - ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - ๑.๓ การรักขานโยบาย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
 - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัย ไม่ร้ายแรงได้โดยขึ้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอไปปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชา ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
 - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
 - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกรับผลประโยชน์จากประชาชนนอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๓
หลักสูตรการพัฒนา

- ๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
- องค์การบริหารส่วนตำบลนทรี กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้
๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน **ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ**
- ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐
 - ๑.๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (๕) พ.ศ. ๒๕๕๖
 - ๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
 - ๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
 - ๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๔
 - ๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
 - ๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๔
 - ๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
 - ๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่**ที่รับผิดชอบ ได้แก่อำนาจความรู้เกี่ยวกับ**
- ๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีเงินได้ พ.ศ. ๒๕๐๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
 - ๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
 - ๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
 - ๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
 - ๒.๕ พระราชบัญญัติที่ดินและโฉนดที่ดิน พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
 - ๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงาน**ในแต่ละตำแหน่ง**
- ๓.๑ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
 - ๓.๒ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน
 - ๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
 - ๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
 - ๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
 - ๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

- ๘. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
- ๙. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
- ๑๐. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
- ๑๑. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
- ๑๒. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๑๒.๑ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
 - ๑๒.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- ๑๓. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่าง ๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนางานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

๔ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

- ๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
- ๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
- ๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
- ๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
- ๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
- ๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสม
- ๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ
- ๔.๘ พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถานับพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

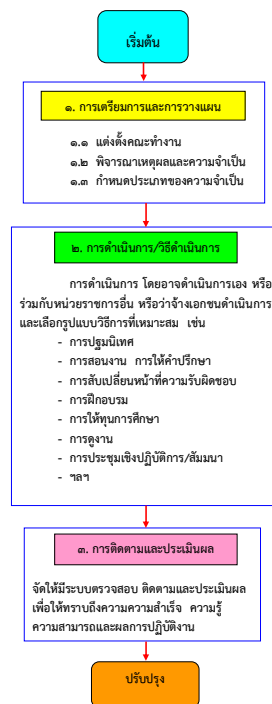
- ๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
- ๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
- ๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

/แผนภาพ...

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร



วิธีการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	วัตถุประสงค์/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	แหล่งความรู้ที่ได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	พัฒนาความรู้/เพิ่มขีดความสามารถให้แก่บุคลากรในเขต	เพื่อเพิ่มขีดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ เขต และเขตปกครองพื้นที่ที่ได้รับ มอบหมาย	พนักงานส่วนตำบล ๑๕ อำเภอ	-	๑ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๕)	พนักงานส่วนตำบลในเขต ความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติงานได้ดี ตามที่ผู้รับมอบหมาย	สำนักงาน อบต. ตำบลป่าเต็ง
๒	โครงการพัฒนา/ฝึกอบรม พนักงาน ส่วนตำบล (ผู้จ้างประจำ และพนักงานจ้าง (ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์))	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน พนักงานจ้าง ใน ระดับปฏิบัติงานและบริหารงาน	พนักงานส่วนตำบล ๑๕ อำเภอ และ พนักงานจ้าง ใน ระดับปฏิบัติงานและบริหารงาน	เป็นไปตาม ว่างราชการ แต่จะพัสดุ	๑๑ - ๑๒	- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงานที่ จัด
๓	โครงการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน และ พัฒนาขีดความสามารถ	พนักงานส่วนตำบล ๑๕ อำเภอ และ พนักงานจ้าง	๑๐,๐๐๐ -	๑๑ - ๑๒	- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า	สำนักงาน อบต. ตำบลป่าเต็ง
๔	โครงการส่งเสริมและสนับสนุน หรือย่นย่อบุคลากรส่วนตำบล	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	พนักงานส่วนตำบล ๑๕ อำเภอ และ พนักงานจ้าง	๑๐,๐๐๐ -	๑๑ - ๑๒	- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า	สำนักงาน อบต. ตำบลป่าเต็ง

ที่	วัตถุประสงค์/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๕	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานให้แก่เจ้าพนักงานสมาชิกสภา อบต. และผู้ให้บริการท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาศักยภาพของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ อบต.	บุคลากรของ อบต. นครฯ ๒๒๗ คน	๕๐๐,๐๐๐.-	๑๑. - ๑๒.	บุคลากรของ อบต. นครฯ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานร่วมกับ อบต. และผู้ให้บริการท้องถิ่น	สำนักงานปลัด อบต.
๖	การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแผนการศึกษาของ อบต.นครฯ	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของ อบต. นครฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ อบต.	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุก คน	๕๕๐,๐๐๐.-	๑๑. - ๑๒.	- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับ อบต. และผู้ให้บริการท้องถิ่น	สำนักงานปลัด อบต.
๗	โครงการฝึกอบรมของหน่วยงานและหน่วยงานในสังกัด อบต.นครฯ	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุก คน	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุก คน	๓๐๐,๐๐๐.-	๑๑. - ๑๒.	บุคลากรของ อบต. นครฯ มีความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกับ อบต. และผู้ให้บริการท้องถิ่น	กองบริหารงานบุคคล
๘	โครงการฝึกอบรมให้ความรู้เบื้องต้นให้กับเจ้าพนักงานสมาชิกสภา อบต. และผู้ให้บริการท้องถิ่น	เพื่อให้ความรู้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในการปฏิบัติงานร่วมกับ อบต. และผู้ให้บริการท้องถิ่น	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุก คน	๓๐๐,๐๐๐.-	๑๑. - ๑๒.	บุคลากรของ อบต. นครฯ มีความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกับ อบต. และผู้ให้บริการท้องถิ่น	กองบริหารงานบุคคล
๙	โครงการส่งเสริมการพัฒนาระบบงาน	เพื่อพัฒนาระบบงานของ อบต. นครฯ	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุก คน	๓๐,๐๐๐.-	๑๑. - ๑๒.	บุคลากรของ อบต. นครฯ มีความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกับ อบต. และผู้ให้บริการท้องถิ่น	กองบริหารงานบุคคล

ที่	วัตถุประสงค์/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
๑๐	โครงการส่งเสริมประชาธิปไตย	เพื่อให้มีความรู้ในการสมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๒๕๕๖ และพนักงานจ้างทุกประเภทโดย	คนละผู้เดียว สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๒๕๕๖	๑๐,๐๐๐.-	๑๑. - ๑๒.	บุคลากรของ อบต.มีความรู้ด้านประชาธิปไตย	สำนักงานผู้รับผิดชอบ
๑๑	โครงการเพิ่มด้านเกษตรและโครงการ (นายสุเทพ)	เพื่อให้ผู้เดียว สมาชิกสภา พนักงานจ้าง ๒๕๕๖ และพนักงานจ้าง ๒๕๕๖ มีความรู้ในการเพิ่มด้านเกษตรและด้านอื่น ๆ	คนละผู้เดียว สมาชิกสภา พนักงานจ้าง ๒๕๕๖ และพนักงานจ้าง ๒๕๕๖	๑๐,๐๐๐.-	๑๑. - ๑๒.	ผู้เดียว สมาชิกสภา พนักงานจ้าง ๒๕๕๖ มีความรู้ด้านเกษตรและด้านอื่น ๆ	กองการศึกษา
๑๒	โครงการอื่น ๆ ที่สามารถพัฒนาความสามารถด้านอื่นและสามารถ	เพื่อให้มีความรู้ในการพัฒนาความสามารถด้านอื่นและสามารถ	คนละผู้เดียว สมาชิกสภา พนักงานจ้าง ๒๕๕๖ และพนักงานจ้าง ๒๕๕๖	๑๐,๐๐๐.-	๑๑. - ๑๒.	ผู้เดียว สมาชิกสภา พนักงานจ้าง ๒๕๕๖ มีความรู้ด้านเกษตรและด้านอื่น ๆ	กองการศึกษา

ส่วนที่ ๕
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ที่	หลักสูตร/โครงการ	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
๑	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	-	จัดโดยผู้ติงบประมาณ
๒	โครงการสัมมนา / ฝึกอบรม พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (จัดโดยหน่วยงาน ภายนอก)	เป็นไปตามรายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	จัดโดยผู้ติงบประมาณ
๓	โครงการซื้อแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๐,๐๐๐	จัดโดยผู้ติงบประมาณ
๔	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนหรือยกย่องบุคคล ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมภายในและภายนอก องค์กร	๑๐,๐๐๐	จัดโดยผู้ติงบประมาณ
๕	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานให้กับเจ้าหน้าที อบ.ค. สมาชิกสภา อบ.ค. และผู้บริหารท้องถิ่น	๕๐๐,๐๐๐	จัดโดยผู้ติงบประมาณ
๖	กาฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแผนการ ฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑๕๐,๐๐๐	จัดโดยผู้ติงบประมาณ
๗	โครงการฝึกอบรมบรรทัดป้องกันและควบคุม โรคติดต่อตามฤดูกาล	๑๐๐,๐๐๐	จัดโดยผู้ติงบประมาณ
๘	โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า และคุมกำเนิดให้สุนัขและแมว	๑๐๐,๐๐๐	จัดโดยผู้ติงบประมาณ
๙	โครงการส่งเสริมการศึกษายกย่อง	๑๐,๐๐๐	จัดโดยผู้ติงบประมาณ
๑๐	โครงการส่งเสริมประชาธิปไตย	๑๐,๐๐๐	จัดโดยผู้ติงบประมาณ
๑๑	โครงการทำด้านยาเสพติดและโรคเอดส์ (บนพื้นที่นมสั)	๑๐๐,๐๐๐	จัดโดยผู้ติงบประมาณ
๑๒	โครงการอื่น ๆ ที่สามารถกำหนดภายหลังจากความ จำเป็นและสถานการณ์	เป็นไปตามรายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	จัดโดยผู้ติงบประมาณ

ส่วนที่ ๖
การติดตามและประเมินผล

๑. องค์การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
นนทบุรี ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนนทบุรี กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนนทบุรีทราบ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนนทบุรี สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดปราชญ์ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการติดตามกฎหมายและการถ่ายโอนอาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และการปฏิบัติงานประการที่ไม่มีใครจำเป็นต้องทำกรยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นไม่มากที่จุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสนทรี
ที่ ๔๐๗ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ ประกอบข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------------|---------------------|
| ๑. นายประเสริฐ แวนน้ำ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนทรี | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายอรุณ บุญชม | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. นางสิริอุพร ชัยศิริสุขมงคล | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นายอิทธิพล แก้วภูสีนสกุล | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. นางสาววิภา นารีจันทร์ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข | กรรมการ |
| ๖. นางสาวสิมลา เขียนสี | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. นายเพชรศักดิ์ สีสั่ง | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นางสาววราณี เขียมมี | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด แล้วรายงานผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรายงานขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประเสริฐ แวนน้ำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนทรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด อบต. โทร/โทรสาร ๐ ๓๓๒๑๑ ๘๐๘๒๐

ที่ ปจ ๗๓๗๐๑๘/-

วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓

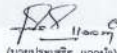
เรื่อง ขออนุมัติการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนพรี ที่ ๔๐๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีหน้าที่จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด แล้วรายงานผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรายงานขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี ต่อไป

ดังนั้น จึงขอเชิญท่านประชุมเพื่อจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนพรี

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุม

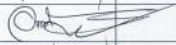
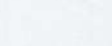

(นายประเสริฐ แวนน้ำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนพรี

ระเบียบวาระการประชุมจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๓๐ น.
ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหรี

- วาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- วาระที่ ๒ เรื่องเพื่อพิจารณา
- การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- วาระที่ ๓ เรื่องอื่น ๆ

รายชื่อผู้มาประชุม
การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๕- ๒๕๖๖)
วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหรี

ผู้มาประชุม				
ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายประเสริฐ แวนน้ำ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล /ประธานคณะกรรมการ		
๒	นายอรุณ บุญสม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล /กรรมการ		
๓	นางสิริอุษา ชัยศิริสุขมงคล	ผู้อำนวยการกองคลัง /กรรมการ		
๔	นายปิติพัฒน์ แก้วอุสินสกุล	ผู้อำนวยการกองช่าง /กรรมการ		
๕	นางสาววิศรา นารีจันทร์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข /กรรมการ		
๖	นางสาวสินวล เทียนสี	ผู้อำนวยการกองการศึกษา /กรรมการ		
๗	นายเพชรศักดิ์ สีสั่ง	หัวหน้าสำนักงานปลัด /กรรมการและเลขานุการ		
๘	นางสาววราวุฒิ เอี่ยมมี	นักทรัพยากรบุคคล /ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาหน่วยงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๓๐ น.

ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหี

ผู้มาประชุม

๑. นายประเสริฐ แวน้ำ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหี	ประธานกรรมการ
๒. นายอานรณ์ บุญชม	ปลัด อบต.หนองหี	กรรมการ
๓. นายสิริยุทธ ชัยศิริสุขมงคล	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายปิติพัฒน์ แก้วภูสิงห์กุล	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาววิศรา นารีจันทร์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๖. นางสาวสิเนล เทียนสี	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นายเพชรสกันต์ สีสิง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นางสาววราวุฒิ เอี่ยมมี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๓๐

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายประเสริฐ แวน้ำ ประธานคณะกรรมการจัดทำ ติดตาม และประเมินผลแผนพัฒนาหน่วยงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นประธานที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ	แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาหน่วยงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหีที่ ๔๐๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ ประกอบด้วย		
	๑. นายประเสริฐ แวน้ำ	นายก อบต.	ประธานกรรมการ
	๒. นายอานรณ์ บุญชม	ปลัด อบต.	กรรมการ
	๓. นายสิริยุทธ ชัยศิริสุขมงคล	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
	๔. นายปิติพัฒน์ แก้วภูสิงห์กุล	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
	๕. นางสาววิศรา นารีจันทร์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
	๖. นายเพชรสกันต์ สีสิง	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
	๗. นางสาววราวุฒิ เอี่ยมมี	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เพื่อให้คณะกรรมการได้ดำเนินการกำหนดร่างแผนการพัฒนาหน่วยงานส่วนตำบลโดยสอดคล้อง ตามประกาศคณะกรรมการพัฒนาหน่วยงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปี ๒๕๖๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๖๙ และ ๒๗๐ และใช้แผนการพัฒนาหน่วยงานส่วนตำบล เป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหี เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะ ศักยภาพจรรยาบรรณอันจะทำให้การปฏิบัติงานที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการ และการให้บริการประชาชน

-/ที่ประชุม-

ที่ประชุม	รับทราบ - ไม่มี
ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา ๓.๑ ร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ประธานฯ	- ร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขอ มอบหมายให้เลขาธิการ ได้แจ้งรายละเอียดของร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้ที่ประชุมทราบ
หัวหน้าสำนักปลัด	- ตามที่ประธานฯ มอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งรายละเอียดของร่างแผนการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้ที่ประชุมทราบ รายละเอียดของร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ และขอให้กรรมการผู้ร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไปพร้อม ๆ กัน - การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น ต้องมีการพัฒนากรอบกลยุทธ์ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านความรู้ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๓. ด้านการบริหาร ได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานและการบริการประชาชน ๔. ด้านคุณสมบัตินักส่วนตัว ๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม
ประธานฯ	- ขอเชิญ ปลัด อบต. ขึ้นแจ้งเพิ่มเติม
ปลัด อบต.	การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ นั้น จะต้องมีความสอดคล้องกับแผนยี่สิบเก้าถึง ๓๖ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และข้อมูลผู้ทำ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น เพื่อให้การ พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีการพัฒนาทั้งองค์การและต่อเนื่องจึงร่างโครงการฝึกอบรม/ พัฒนาบุคลากร ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พิจารณาและ แก้ไขเพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมกับองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ที่	วัตถุประสงค์การ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ ๑ ปี (รวมการ รวม รวม)	แหล่งที่มา ของเงิน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑	วัตถุประสงค์การ พัฒนาระบบ ข้อมูลภายใน	พัฒนาระบบ ข้อมูลภายใน และ ระบบ ข้อมูลภายใน	พัฒนาระบบ ข้อมูลภายใน และ ระบบ ข้อมูลภายใน	-	-	-	หน่วยงาน พัฒนาระบบ ข้อมูลภายใน
๒	วัตถุประสงค์การ พัฒนาระบบ ข้อมูลภายใน	พัฒนาระบบ ข้อมูลภายใน และ ระบบ ข้อมูลภายใน	พัฒนาระบบ ข้อมูลภายใน และ ระบบ ข้อมูลภายใน	-	-	-	หน่วยงาน พัฒนาระบบ ข้อมูลภายใน
๓	วัตถุประสงค์การ พัฒนาระบบ ข้อมูลภายใน	พัฒนาระบบ ข้อมูลภายใน และ ระบบ ข้อมูลภายใน	พัฒนาระบบ ข้อมูลภายใน และ ระบบ ข้อมูลภายใน	-	-	-	หน่วยงาน พัฒนาระบบ ข้อมูลภายใน
๔	วัตถุประสงค์การ พัฒนาระบบ ข้อมูลภายใน	พัฒนาระบบ ข้อมูลภายใน และ ระบบ ข้อมูลภายใน	พัฒนาระบบ ข้อมูลภายใน และ ระบบ ข้อมูลภายใน	-	-	-	หน่วยงาน พัฒนาระบบ ข้อมูลภายใน

ร.ร.	พื้นที่/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑๑	พื้นที่ศูนย์พัฒนาฯ บ้านนาหว้า พื้นที่ศูนย์ฯ บ้านนาหว้า	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานและครอบครัว ของศูนย์ฯ บ้านนาหว้า	ผู้ปฏิบัติงาน	เป็นไปตาม ร่างของ แผนศูนย์ฯ	๓๑. - ๓๑.	- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่อย่างมี ประสิทธิภาพและคุ้มค่า	สำนักงาน ศูนย์ฯ บ้านนาหว้า
๑๒	พื้นที่ศูนย์พัฒนาฯ บ้านนาหว้า พื้นที่ศูนย์ฯ บ้านนาหว้า	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานและครอบครัว ของศูนย์ฯ บ้านนาหว้า	ผู้ปฏิบัติงาน	เป็นไปตาม ร่างของ แผนศูนย์ฯ	๓๑. - ๓๑.	- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่อย่างมี ประสิทธิภาพและคุ้มค่า	สำนักงาน ศูนย์ฯ บ้านนาหว้า
๑๓	พื้นที่ศูนย์พัฒนาฯ บ้านนาหว้า พื้นที่ศูนย์ฯ บ้านนาหว้า	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานและครอบครัว ของศูนย์ฯ บ้านนาหว้า	ผู้ปฏิบัติงาน	เป็นไปตาม ร่างของ แผนศูนย์ฯ	๓๑. - ๓๑.	- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่อย่างมี ประสิทธิภาพและคุ้มค่า	สำนักงาน ศูนย์ฯ บ้านนาหว้า
๑๔	พื้นที่ศูนย์พัฒนาฯ บ้านนาหว้า พื้นที่ศูนย์ฯ บ้านนาหว้า	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานและครอบครัว ของศูนย์ฯ บ้านนาหว้า	ผู้ปฏิบัติงาน	เป็นไปตาม ร่างของ แผนศูนย์ฯ	๓๑. - ๓๑.	- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่อย่างมี ประสิทธิภาพและคุ้มค่า	สำนักงาน ศูนย์ฯ บ้านนาหว้า
๑๕	พื้นที่ศูนย์พัฒนาฯ บ้านนาหว้า พื้นที่ศูนย์ฯ บ้านนาหว้า	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานและครอบครัว ของศูนย์ฯ บ้านนาหว้า	ผู้ปฏิบัติงาน	เป็นไปตาม ร่างของ แผนศูนย์ฯ	๓๑. - ๓๑.	- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่อย่างมี ประสิทธิภาพและคุ้มค่า	สำนักงาน ศูนย์ฯ บ้านนาหว้า

ที่	วัตถุประสงค์/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๒๓	พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน ในหมู่บ้าน	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานและระดับพื้นที่ ระดับตำบล ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ความรู้ใหม่	เงินไม่ผ่าน ราชภัฏจล แม่สอดศึกษา	ค.ศ. - ก.ย.	- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่ส่งผ่าน ประสิทธิผลการพัฒนาพื้นที่	กองช่าง อบต.นบพิตำ
๒๔	พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน ในหมู่บ้าน	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานและระดับพื้นที่ ระดับตำบล ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ความรู้ใหม่	เงินไม่ผ่าน ราชภัฏจล แม่สอดศึกษา	ค.ศ. - ก.ย.	- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่ส่งผ่าน ประสิทธิผลการพัฒนาพื้นที่	กองช่าง อบต.นบพิตำ
๒๕	พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน ในหมู่บ้าน	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานและระดับพื้นที่ ระดับตำบล ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ความรู้ใหม่	เงินไม่ผ่าน ราชภัฏจล แม่สอดศึกษา	ค.ศ. - ก.ย.	- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่ส่งผ่าน ประสิทธิผลการพัฒนาพื้นที่	กองช่าง อบต.นบพิตำ
๒๖	พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน ในหมู่บ้าน	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานและระดับพื้นที่ ระดับตำบล ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ความรู้ใหม่	เงินไม่ผ่าน ราชภัฏจล แม่สอดศึกษา	ค.ศ. - ก.ย.	- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่ส่งผ่าน ประสิทธิผลการพัฒนาพื้นที่	กองช่าง อบต.นบพิตำ
๒๗	พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน ในหมู่บ้าน	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานและระดับพื้นที่ ระดับตำบล ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ความรู้ใหม่	เงินไม่ผ่าน ราชภัฏจล แม่สอดศึกษา	ค.ศ. - ก.ย.	- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่ส่งผ่าน ประสิทธิผลการพัฒนาพื้นที่	กองช่าง อบต.นบพิตำ

ที่	แหล่งข้อมูล/รายการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	อุปสรรค	ระยะเวลา	หมายเหตุ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๒๑	หลักสูตร ๕๐๐ ชั่วโมง หรือหลักสูตรที่ต่ำกว่า	เพื่อศึกษาทักษะ ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับชั้น ปฏิบัติงานทั่วไปตาม แผนปฏิบัติงาน	พนักงาน ปฏิบัติงาน ตามแผน ปฏิบัติงาน	เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ และข้อจำกัด	๑ ส.ค. - ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๓	- บุคลากรใน ความสนใจ ปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้อง กับแผน ปฏิบัติงาน	หน่วยงาน การ จัดการ งาน
๒๒	หลักสูตรการปฏิบัติงาน หรือหลักสูตรที่ต่ำกว่า	เพื่อศึกษาทักษะ ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับชั้น ปฏิบัติงานทั่วไปตาม แผนปฏิบัติงาน	พนักงาน ปฏิบัติงาน ตามแผน ปฏิบัติงาน	เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ และข้อจำกัด	๑ ส.ค. - ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๓	- บุคลากรใน ความสนใจ ปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้อง กับแผน ปฏิบัติงาน	หน่วยงาน การ จัดการ งาน
๒๓	หลักสูตรการปฏิบัติงาน หรือหลักสูตรที่ต่ำกว่า	เพื่อศึกษาทักษะ ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับชั้น ปฏิบัติงานทั่วไปตาม แผนปฏิบัติงาน	พนักงาน ปฏิบัติงาน ตามแผน ปฏิบัติงาน	เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ และข้อจำกัด	๑ ส.ค. - ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๓	- บุคลากรใน ความสนใจ ปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้อง กับแผน ปฏิบัติงาน	หน่วยงาน การ จัดการ งาน
๒๔	หลักสูตรการปฏิบัติงาน หรือหลักสูตรที่ต่ำกว่า	เพื่อศึกษาทักษะ ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับชั้น ปฏิบัติงานทั่วไปตาม แผนปฏิบัติงาน	พนักงาน ปฏิบัติงาน ตามแผน ปฏิบัติงาน	เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ และข้อจำกัด	๑ ส.ค. - ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๓	- บุคลากรใน ความสนใจ ปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้อง กับแผน ปฏิบัติงาน	หน่วยงาน การ จัดการ งาน

- ๕ -

และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติงานที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งครอบคลุมทุกระดับและสายงาน

หัวหน้าสำนักปลัด	- การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล นั้นเรากำลังจัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ อบต. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร และเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบนพื้นฐานการปฏิบัติงานราชการและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ประธาน	ตามที่คณะกรรมการได้อภิปรายร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปแล้วได้มีการทำการทบทวนและปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอเสนอมติที่ประชุม
มติที่ประชุม	- เห็นชอบร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขอเสนอให้นำให้ เลขานุการ ดำเนินการดังนี้
ประธาน	๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ๒. นำเสนอร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ ๓. จัดทำบันทึกข้อความแจ้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทราบถึงแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และเสนอร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ที่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อเสนอให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบนานนรี ลงนามประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป
ประธาน	- มีการทบทวนร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพิ่มเติมหรือไม่ และไม่มีข้อเสนออะไรเพิ่มเติม จึงกล่าวขอขอบคุณคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกท่าน
เลิกประชุม	เวลา ๑๑.๕๕ น.

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจราชการประชุม

(นายเพชรสถาน ศีลสิง)

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจราชการประชุม

(นายประเสริฐ แรวนนำ)

ประธานกรรมการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหวี
เรื่อง ประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหวี ได้ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ อาศัยอำนาจตามมติข้อ ๒๓๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ โดยผ่านการเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จ.ปราจีนบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ แล้วนั้น

เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหวี จึงขอประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายกประเสริฐ แววน้ำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหวี

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนันทาร อำเภอนาทม จังหวัดบึงกาฬ
แผนขอความเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่...../๒๕๖๓ ลงวันที่.....ตุลาคม ๒๕๖๓

ที่	วัตถุประสงค์/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑	พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ บุคลากรในเขต	เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ด้านนโยบาย ก.ค.ค. และ บทบาทหน้าที่ (ผู้บังคับใช้)	พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ บุคลากร	-	๑ ปี (ดำเนินการตาม รายการแนบ)	พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ บุคลากร ก.ค.ค. และ บุคลากรในเขต ปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ สำนักงาน ก.ค.ค.
๒	พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ นักบริหารระดับสูง พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของนักบริหารระดับสูง และนักบริหารระดับกลาง ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	นักบริหารระดับสูง นักบริหารระดับกลาง	เงินไม่ผ่าน รายการของ แผนงานอื่นๆ	๑.๑. - ๑.๑.	พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ บุคลากรในเขต ปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	สำนักงาน ก.ค.ค.
๓	พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของนักบริหารระดับสูง และนักบริหารระดับกลาง ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	นักบริหารระดับสูง นักบริหารระดับกลาง	เงินไม่ผ่าน รายการของ แผนงานอื่นๆ	๑.๑. - ๑.๑.	พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ บุคลากรในเขต ปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	สำนักงาน ก.ค.ค.
๔	พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของนักบริหารระดับสูง และนักบริหารระดับกลาง ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	นักบริหารระดับสูง นักบริหารระดับกลาง	เงินไม่ผ่าน รายการของ แผนงานอื่นๆ	๑.๑. - ๑.๑.	พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ บุคลากรในเขต ปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	สำนักงาน ก.ค.ค.
๕	พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของนักบริหารระดับสูง และนักบริหารระดับกลาง ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	นักบริหารระดับสูง นักบริหารระดับกลาง	เงินไม่ผ่าน รายการของ แผนงานอื่นๆ	๑.๑. - ๑.๑.	พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ บุคลากรในเขต ปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	สำนักงาน ก.ค.ค.

[illegible]

[illegible]

ที่	หัวข้อ/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	แหล่งทุน/งบใช้	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
๓๙	หลักสูตรวิชาการศึกษาระดับ ปริญญาตรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต	ผลิตบัณฑิต ศึกษาศาสตร์ มีความรู้ความสามารถ ตามเกณฑ์มาตรฐาน ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท	บัณฑิต บัณฑิต	ปีงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๓ งบอุดหนุน งบกลาง	๓.๓ - ๓.๕	- งบอุดหนุน งบกลาง งบกลาง งบกลาง งบกลาง	กองส่งเสริม การศึกษาระดับ อุดมศึกษา
๔๐	หลักสูตรศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต	ผลิตบัณฑิต ศึกษาศาสตร์ มีความรู้ความสามารถ ตามเกณฑ์มาตรฐาน ระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก	บัณฑิต บัณฑิต	ปีงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๓ งบอุดหนุน งบกลาง	๓.๓ - ๓.๕	- งบอุดหนุน งบกลาง งบกลาง งบกลาง งบกลาง	กองส่งเสริม การศึกษาระดับ อุดมศึกษา
๔๑	หลักสูตรศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต	ผลิตบัณฑิต ศึกษาศาสตร์ มีความรู้ความสามารถ ตามเกณฑ์มาตรฐาน ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท	บัณฑิต บัณฑิต	ปีงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๓ งบอุดหนุน งบกลาง	๓.๓ - ๓.๕	- งบอุดหนุน งบกลาง งบกลาง งบกลาง งบกลาง	กองส่งเสริม การศึกษาระดับ อุดมศึกษา
๔๒	หลักสูตรศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต	ผลิตบัณฑิต ศึกษาศาสตร์ มีความรู้ความสามารถ ตามเกณฑ์มาตรฐาน ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท	บัณฑิต บัณฑิต	ปีงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๓ งบอุดหนุน งบกลาง	๓.๓ - ๓.๕	- งบอุดหนุน งบกลาง งบกลาง งบกลาง งบกลาง	กองส่งเสริม การศึกษาระดับ อุดมศึกษา
๔๓	หลักสูตรศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต	ผลิตบัณฑิต ศึกษาศาสตร์ มีความรู้ความสามารถ ตามเกณฑ์มาตรฐาน ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท	บัณฑิต บัณฑิต	ปีงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๓ งบอุดหนุน งบกลาง	๓.๓ - ๓.๕	- งบอุดหนุน งบกลาง งบกลาง งบกลาง งบกลาง	กองส่งเสริม การศึกษาระดับ อุดมศึกษา

[illegible]

ที่	พื้นที่/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	แหล่งที่มา/ผู้ได้รับ	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
๒๘	พื้นที่ศูนย์พัฒนา เลี้ยงดูเด็กพิการและเด็ก ด้อยโอกาส	เพื่อส่งเสริมและพัฒนา การเรียนรู้ของเด็กพิการ และเด็กด้อยโอกาส ให้มีความรู้และ ทักษะชีวิต	ผู้พิการ ๓๖๖ ด้อยโอกาส ๓๖๖ รวม ๗๓๒	๕๐๐,๐๐๐	๓.๕ - ๓.๕	- งบอุดหนุน - งบอุดหนุน - งบอุดหนุน - งบอุดหนุน	สำนักงาน พัฒนา การ ส่งเสริม อาชีพ และ แรงงาน
๒๙	พื้นที่ศูนย์พัฒนา เลี้ยงดูเด็กพิการและเด็ก ด้อยโอกาส	เพื่อส่งเสริมและพัฒนา การเรียนรู้ของเด็กพิการ และเด็กด้อยโอกาส ให้มีความรู้และ ทักษะชีวิต	ผู้พิการ ๓๖๖ ด้อยโอกาส ๓๖๖ รวม ๗๓๒	๕๐๐,๐๐๐	๓.๕ - ๓.๕	- งบอุดหนุน - งบอุดหนุน - งบอุดหนุน - งบอุดหนุน	สำนักงาน พัฒนา การ ส่งเสริม อาชีพ และ แรงงาน
๓๐	พื้นที่ศูนย์พัฒนา เลี้ยงดูเด็กพิการและเด็ก ด้อยโอกาส	เพื่อส่งเสริมและพัฒนา การเรียนรู้ของเด็กพิการ และเด็กด้อยโอกาส ให้มีความรู้และ ทักษะชีวิต	ผู้พิการ ๓๖๖ ด้อยโอกาส ๓๖๖ รวม ๗๓๒	๕๐๐,๐๐๐	๓.๕ - ๓.๕	- งบอุดหนุน - งบอุดหนุน - งบอุดหนุน - งบอุดหนุน	สำนักงาน พัฒนา การ ส่งเสริม อาชีพ และ แรงงาน
๓๑	พื้นที่ศูนย์พัฒนา เลี้ยงดูเด็กพิการและเด็ก ด้อยโอกาส	เพื่อส่งเสริมและพัฒนา การเรียนรู้ของเด็กพิการ และเด็กด้อยโอกาส ให้มีความรู้และ ทักษะชีวิต	ผู้พิการ ๓๖๖ ด้อยโอกาส ๓๖๖ รวม ๗๓๒	๕๐๐,๐๐๐	๓.๕ - ๓.๕	- งบอุดหนุน - งบอุดหนุน - งบอุดหนุน - งบอุดหนุน	สำนักงาน พัฒนา การ ส่งเสริม อาชีพ และ แรงงาน

(ลงชื่อ) _____ (ลงชื่อ) _____
 (นายสมชาย ใจดี) (นายสมชาย ใจดี)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล