

# แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ  
อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์

# คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากระบบการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ

# สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๗
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๑๒
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๔
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๔
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๒๖

## ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

#### ๑.๑ ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

#### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

/๔. ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วม...

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

### ๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์

ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะเช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
๓. ด้านการบริหาร รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ - ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ

### ๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร ( Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์</p> <p>๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ</p> <p>๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ</p> <p>๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</p>	<p>๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน</p> <p>๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย</p> <p>๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</p>

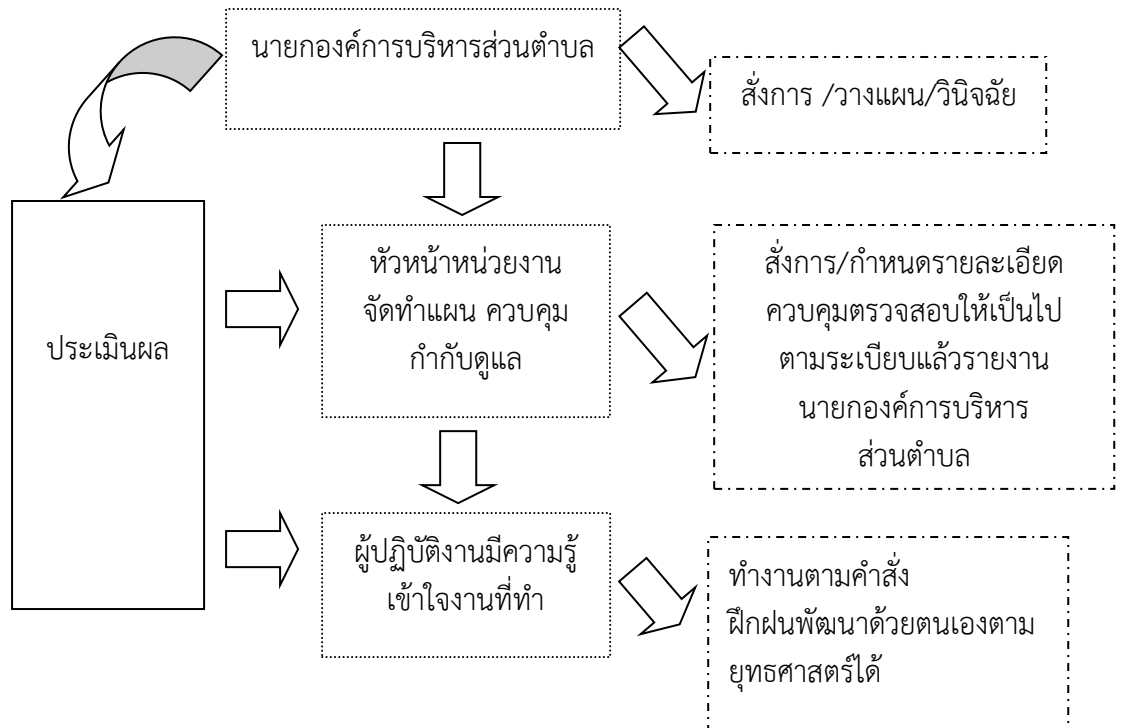
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<p>๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p>	<p>๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p> <p>๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</p>

### การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"><li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่</li><li>การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li><li>อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว</li><li>มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี</li><li>ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี</li><li>มีระบบบริหารงานบุคคล</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>ขาดความกระตือรือร้น</li><li>มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</li><li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</li><li>พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการ สาธารณะบางประเภท ไม่มี/ไม่พอ</li></ol>
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<ol style="list-style-type: none"><li>นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน</li><li>กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ</li><li>อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ</li><li>ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง</li><li>ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</li><li>งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li></ol>

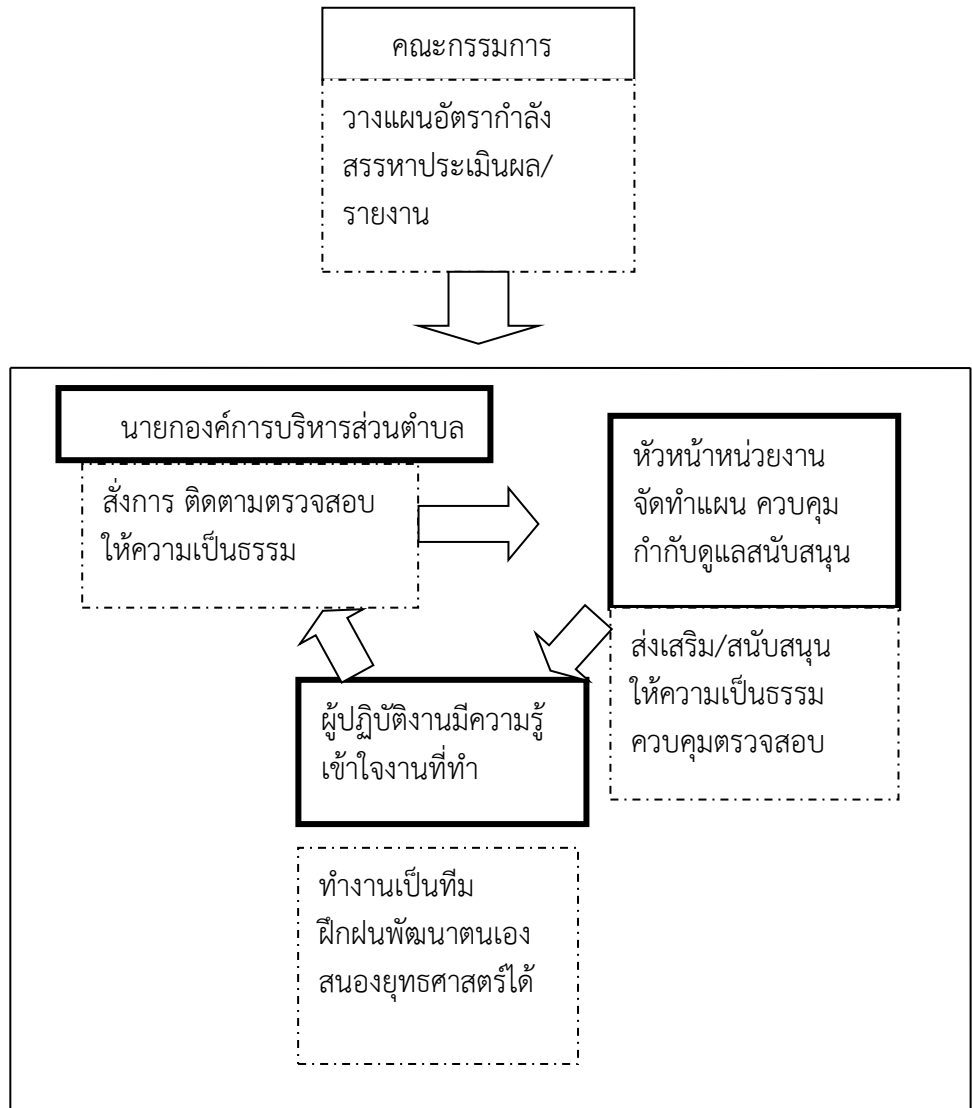
## การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

### โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลการวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กัน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้





**วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล**

“ภายในปี ๒๕๖๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ จะมีความก้าวหน้า มั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอึดยาศัยเต็มใจให้บริการ ประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

## ส่วนที่ ๒

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

#### ๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่นอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
  ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
  ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
  ๓. ด้านการบริหาร
  ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
  ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

#### ๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

##### ๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานครู
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ
- ๑.๖ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๗ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

##### ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p><b>การพัฒนาด้านบุคลากร</b></p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดี มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ</li> <li>- การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ</li> <li>- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง</li> <li>- ด้านการบริหาร</li> <li>- ด้านคุณธรรม จริยธรรม</li> </ul> <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฐมนิเทศ</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ศึกษาดูงาน</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา</li> <li>- การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ</li> </ul>	<p>พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>ตามข้อบัญญัติ อบต. โนนสุวรรณ</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p><b>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</b></p> <p>๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</p> <p>๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔. การพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฐมนิเทศ</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา</li> <li>- การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ</li> <li>- วางมาตรการจูงใจและลงโทษ</li> </ul>	<p>พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</p>	<p>ตามข้อบัญญัติ อบต. โนนสุวรรณ</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<b>การพัฒนาด้านอื่น ๆ</b> ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลาลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต. โนนสุวรรณ	

### มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำ ทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่างๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

### มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

## ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

### ๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

#### ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

๑.๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

#### ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ.๒๕๑๐ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างพ.ศ. ๒๕๖๒

๒.๓ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.๔ พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ.๒๕๔๓

๒.๕ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

#### ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี

๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

/๘. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม...

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

- หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น
๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาบุคลากรโครงการ เดียวกันได้

#### ๔. ประเด็นที่ต้องพัฒนา

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



## ส่วนที่ ๔

### วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

#### วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ 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 พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ เป็นผู้ดำเนินการ

##### ๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

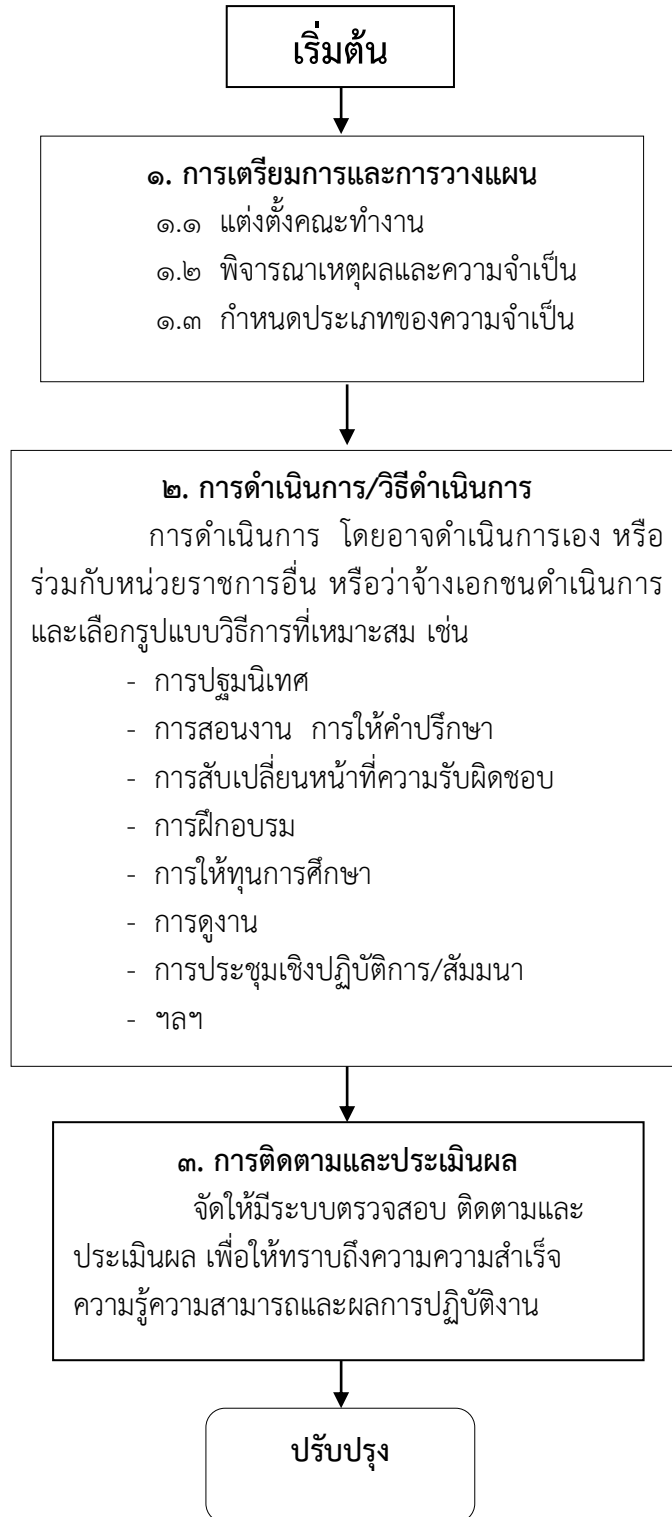
๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

##### ๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่างๆ ในส่วนที่ ๕

/แผนภาพ...

## แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



วิธีการพัฒนา  
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานท้องถิ่นให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานทั่วไป ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน/ผอ.กอง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผนให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักทรัพยากรบุคคลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนิติกรให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นิติกรได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๖	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักพัฒนาชุมชนให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักพัฒนาชุมชนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเจ้าพนักงานธุรการให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานธุรการได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน การคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักบริหารงานการคลังให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมาก ยิ่งขึ้น	นักบริหารงานการ คลังได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงิน และบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักวิชาการเงินและบัญชีให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมาก ยิ่งขึ้น	นักวิชาการเงินและ บัญชีได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บ รายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมาก ยิ่งขึ้น	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักวิชาการพัสดุให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการพัสดุได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานช่าง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายช่างโยธาให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน การศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักบริหารงานการศึกษา ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมาก ยิ่งขึ้น	นักบริหารงาน การศึกษาได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักวิชาการศึกษาให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับครูหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของครู ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจใน การบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	ครูได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

/ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา...

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับ ที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประ มาณ	ต.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔	ก.ย. ๖๔	หมาย เหตุ	
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงาน ประจำเดือนกำนันผู้ใหญ่บ้าน	-	←												→	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	←												→	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริม ทุกคน	งบ อบต.	←												→	
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบ อบต.	←												→	
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงานสมาชิก อบต. ผู้บริหาร	งบ อบต.	←												→	
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	←												→	
๗	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่มอปพร.	งบ อบต.	←												→	

/ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา...



ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับ ที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประ มาณ	ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หมาย เหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงาน ประชุม ประจำเดือนกำนันผู้ใหญ่บ้าน	-	←												
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการ ดำเนินงาน	-	←												
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตร ของกรมส่งเสริม ทุกคน	งบ อบต.	←												
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการ พัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อ องค์กร	งบ อบต.	←												
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่ม ประสิทธิภาพให้พนักงาน สมาชิก อบต. ผู้บริหาร	งบ อบต.	←												
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรม หลักสูตรต่างๆสรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชา ตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้ รับทราบร่วมกัน	-	←												
๗	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่ม อาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่มอปพร.	งบ อบต.	←												

/ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา...

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประ มาณ	ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	หมาย เหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงาน ประชุม ประจำเดือนกำนันผู้ใหญ่บ้าน	-	←												
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการ ดำเนินงาน	-	←												
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตร ของกรมส่งเสริม ทุกคน	งบ อบต.	←												
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการ พัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อ องค์กร	งบ อบต.	←												
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่ม ประสิทธิภาพให้พนักงาน สมาชิก อบต. ผู้บริหาร	งบ อบต.	←												
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรม หลักสูตรต่างๆสรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชา ตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้ รับทราบร่วมกัน	-	←												
๗	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่ม อาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่มอปพร.	งบ อบต.	←												

/ส่วนที่ ๕...

## ส่วนที่ ๕

### งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับครูหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๙	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

## ส่วนที่ ๖

### การติดตามและประเมินผล

#### ๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล  
โนนสุวรรณ ประกอบด้วย

- |                            |                                 |                            |
|----------------------------|---------------------------------|----------------------------|
| ๑. นางสาวจันทร์เพ็ญ พุฒดี  | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล       | ประธานกรรมการ              |
| ๒. นายบรรจง นะรารัมย์      | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ         | กรรมการ                    |
|                            | รักษาราชการแทน ปลัด อบต.        |                            |
| ๓. นางสาวเพ็ญภา วงศ์นางรอง | ผู้อำนวยการกองคลัง              | กรรมการ                    |
| ๔. นายโชคชัย ปาปะพัง       | นิติกร                          | กรรมการและเลขานุการ        |
|                            | รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด |                            |
| ๕. นายจักพันธ์ นิมผักแว่น  | นักทรัพยากรบุคคล                | ผู้ช่วยกรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง  
อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ  
ทราบ

#### บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ  
สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล  
จังหวัดบุรีรัมย์ ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน  
อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี  
ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับ  
นโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

## ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ

ที่ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่องหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๙ - ข้อ ๒๙๕ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประกอบด้วย

- |                            |  |                            |
|----------------------------|--|----------------------------|
| ๑. นางสาวจันทร์เพ็ญ พุฒดี  | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล                          | ประธานกรรมการ              |
| ๒. นายบรรจง นะรารัมย์      | ผู้อำนวยการกองการศึกษา<br>รักษาราชการแทน ปลัด อบต. | กรรมการ                    |
| ๓. นางสาวเพ็ญภา วงศ์นางรอง | ผู้อำนวยการกองคลัง                                 | กรรมการ                    |
| ๔. นายโชคชัย ปาปะพัง       | นิติกร<br>รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด          | กรรมการและเลขานุการ        |
| ๕. นายจักพันธ์ นิมต์กแว่น  | นักทรัพยากรบุคคล                                   | ผู้ช่วยกรรมการและเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่ บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวจันทร์เพ็ญ พุฒดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ

**บันทึกรายงานการประชุม**  
**คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ**  
**ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.**  
**ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ**

\*\*\*\*\*

**ผู้มาประชุม**

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวจันทร์เพ็ญ พุฒดี	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		
๒	นายบรรจง นระรัมย์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ รักษาราชการแทน ปลัด อบต.		
๓	นางสาวเพ็ญภา วงศ์นางรอง	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๔	นายโชคชัย ปาปะพัง	นิติกร รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด		
๕	นายจักษ์พันธ์ นิมผักแว่น	นักทรัพยากรบุคคล		

**เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.**

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มาประชุมพร้อมแล้ว นางสาวจันทร์เพ็ญ พุฒดี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ ในฐานะประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้กล่าวเปิดประชุมโดยมีระเบียบวาระดังต่อไปนี้

**ระเบียบวาระที่ ๑** : เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นางสาวจันทร์เพ็ญ พุฒดี : อ้างถึงคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณที่ ๑๔๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จึงอาศัยคำสั่งดังกล่าวแต่งตั้งทุกท่านเป็นคณะทำงานเพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงแจ้งให้ทุกท่านได้รับทราบที่ประชุม : รับทราบ

**ระเบียบวาระที่ ๒** : เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

: -ไม่มี-

**ระเบียบวาระที่ ๓** : เรื่องพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

นางสาวจันทร์เพ็ญ พุฒดี : ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ ที่ได้แจ้งให้ทราบแล้วนั้น และให้ทุกท่านที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการ ได้ไปศึกษาวิเคราะห์แนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของแต่ละส่วนราชการเพื่อจะส่งบุคลากรในหน่วยงาน /เข้าอบรม...



เข้าอบรมในสถาบันพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นๆ ที่จัดอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะของบุคลากรเพื่อทำงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและบริการประชาชนอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ จึงขอให้แต่ละส่วนราชการได้ดำเนินการจัดทำแผนของแต่ละส่วนว่าจะจัดส่งบุคลากรตำแหน่งใด และใช้งบประมาณเท่าใด ในการฝึกอบรม เพื่อจะได้นำแผนดังกล่าว ไปประกอบหรือบรรจุไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

นายบรรจง นระรัมย์ : องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ ก็มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๐ คน พนักงานครู จำนวน ๘ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ คน พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๒ คน คณะผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น จำนวน ๓๒ คน รวมทั้งสิ้น ๖๑ คน การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้กำหนดไว้ดังนี้

๑) โครงการประชุมประจำเดือนระหว่างคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๘ คน โดยโครงการนี้ไม่ต้องใช้งบประมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประชุมถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนปัญหา คำนะนำกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นระหว่างผู้บริหารกับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๒) โครงการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมในสถาบันพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรของ อบต. หลักสูตร การเพื่อพูนประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของ อบต. งบประมาณ ๖๓๐,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะ ในการควบคุม การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ขอให้หัวหน้าส่วนราชการได้ชี้แจงตำแหน่งที่จะต้องอบรมในส่วนราชการของตนเองให้ที่ประชุมได้ทราบด้วย

นายโชคชัย ปาปะพัง : ในสำนักปลัด อบต. มีการกำหนดแผนในการจัดส่งบุคลากรในสำนักปลัด อบต. เพื่อเข้าฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) อบรมหลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด อบต. จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) อบรมหลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

/ (๓) อบรมหลักสูตร...

(๓) อบรมหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๔) อบรมหลักสูตรนิติกร จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๕) อบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๖) อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๒๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักปลัด ก็มีโครงการส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรมในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ แล้

อนึ่งก็ขอเพิ่มเติมคือ การตั้งงบประมาณเพิ่มเติม จำนวน ๖๐,๐๐๐ บาท เพื่อส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรมในส่วนราชการอื่นของรัฐที่จัดอบรม และเนื้อหาวิชาเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ ที่ต้องทำหรืออาจจัดทำของ อบต.

นางสาวจันทร์เพ็ญ พุฒดี : ในสำนักปลัด อบต. มีโครงการที่ อบต. เราต้องดำเนินการจัดฝึกอบรมเป็นประจำ เพราะเป็นโครงการต่อเนื่องและมีงบประมาณเพียงพอ มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมเป็นอย่างอื่นอีกหรือไม่

นางสาวเพ็ญภา วงศ์นางรอง : ในกองคลัง ก็กำหนดแผนในการจัดส่งบุคลากรในกองคลัง เพื่อเข้าฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑) อบรมหลักสูตรนักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) อบรมหลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

/๓) อบรมหลักสูตร...

๓) อบรมหลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓) อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔) อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๒๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและขอเพิ่มสำหรับการส่งพนักงานส่วนตำบลในสังกัดเพื่อเข้าอบรมตามนโยบายเร่งด่วนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในการบริหารงานให้ปฏิบัติตามแนวทางเดียวกัน

นายบรรจง นະรารัมย์ : ในกองช่าง ก็มีแผนในการจัดส่งบุคลากรในกองช่าง เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

๑) อบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่างจำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) อบรมหลักสูตรนายช่างโยธาจำนวน ๑ คน งบประมาณ ๒๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

นายบรรจง นະรารัมย์ : ในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมก็กำหนดแผนในการจัดส่งบุคลากรในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อเข้าฝึกอบรมดังนี้

๑) อบรมหลักสูตรนักบริหารงานศึกษาจำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) อบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ในงานบริหารการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และก็เห็นชอบ การตั้งงบประมาณเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมของหน่วยงานของรัฐที่จัดอบรมขึ้นและมีเนื้อหารายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่...

ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพราะบางครั้งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ก็ไม่สามารถจัดฝึกอบรมได้ทั่วถึงและครอบคลุม แต่หน่วยงานอื่นได้จัดขึ้นแทนซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพราะว่าในปัจจุบันปริมาณงานในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ กฎหมาย ระเบียบ ก็มีการเปลี่ยนแปลงเรื่อยๆ

๓) อบรมหลักสูตรครู จำนวน ๘ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

นางสาวจันทร์เพ็ญ พุฒดี : ตามที่ทุกส่วนราชการได้เสนอแผนพัฒนาบุคลากรมาก็เห็นว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพัฒนา การบริหารงานและการบริการ เป็นหน้าที่หลักขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ต้องดำเนินการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่ เมื่อไม่มี จึงขอมติที่ประชุมว่าจะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามที่แต่ละส่วนราชการได้เสนอมานหรือไม่

ที่ประชุม : ที่ประชุมได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบให้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามที่เสนอ

นางสาวจันทร์เพ็ญ พุฒดี : เมื่อที่ประชุมมีมติเห็นชอบแล้ว ก็จะได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อจะได้แจ้งให้ทุกส่วนราชการได้ทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ : เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จัดรายงานการประชุม  
(นายจักพันธ์ นิ่มผักแว่น)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นางสาวจันทร์เพ็ญ พุฒดี)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ



ที่ บร ๗๔๐๐๑/

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ  
อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๑๑๐

สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างแผนพัฒนาบุคลากร

จำนวน ๑ เล่ม

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขึ้นภายใต้หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรตำแหน่งต่างๆ ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงใคร่ขอนำเรียนคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจันทร์เพ็ญ พุฒดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ

สำนักปลัด อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ

โทรศัพท์ ๐ ๔๔๖๐ ๗๒๑๕

“คนบุรีรัมย์ ครบถ้วนดีเอวกับ สวช.เลี้ยวดีเอวกับ ลูกชลาชวนราชวารี” ๑

