แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่
อำเภอ บางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่ คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ดำเนินการรวมทั้ง ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์

เป้าหมายการพัฒนา

วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนา

การวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนา และ

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนา

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหาร

ส่วนตำบล

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่
อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

ส่วนที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณุบรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๙๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่น

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อ

เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนยุทธศาสตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่ จึงได้สำรวจข้อมูลสภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่าย/ส่วน/กอง/สำนักว่าขาดความรู้ด้านใด รวมถึงการศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และค้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด

เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิ่งย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เป้าหมายการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ

เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องลดปัญหาในการปฏิบัติงานโดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม

เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ ความสามารถด้านการบริหารให้แก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ ๓

๑.หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรีเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๑. วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ตามตารางแนบท้าย

การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป โดยจำเป็นต้องศึกษาและทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในห้วงเวลานั้น และต้องคำนึงถึงบุคลิกลักษณะของบุคลากรแต่ละคน ความต้องการ ความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคต

ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค Swot analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส (Oppotunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความหลากหลาย (สหวิชาชีพ) ซึ่งเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

๒. หน่วยงานจัดสรรงบประมาณบางส่วนเพื่อการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ หลักสูตรภายนอก

๓. มีเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศภายในที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร
๔. มีวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอในการพัฒนาบุคลากร
๕. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากร
๖. วัฒนธรรมองค์กรที่มีการเคารพผู้สูงอาวุโสเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรโดยการสอนงานและระบบพี่เลี้ยง
๗. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเอง
๘. มีเอกสารเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรหลายรูปแบบ เช่น เอกสาร แผ่นพับ หนังสือ คู่มือซีดี เว็บไซต์ฯ
๙. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาร่วมกับหน่วยงานภายนอก อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
๑๐. มีช่องทางการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ
๑๑. มีการถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้จากผู้มีประสบการณ์สูงกว่าโดยการทำงานเป็นทีมและการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ
๑๒. มีการส่งเสริมด้านการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากร
๑๓. มีการดำเนินการตามแผนการติดตามประเมินผลและปรับปรุงด้านการพัฒนาบุคลากร
๑๔. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนในทุกระดับ
๑๕. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๑๖. บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ของเทศบาลได้เป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. งบประมาณไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
๒. ไม่มีการนำผลจากการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาอย่างจริงจัง
๓. ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจ และทักษะการทำงานแบบบูรณาการ

๔. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน
๕. ขาดการเตรียมพร้อมบุคลากร เพื่อรองรับลักษณะงานที่จะต้องไปปฏิบัติ เช่น ข้าราชการบรรจุใหม่ หรือการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๖. บุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
๗. การแข่งขันระหว่างองค์กรมีน้อย
๘. บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

โอกาส (Opportunities : O)

๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งผลให้ข้าราชการต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน
๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยส่งผลให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองได้ตามที่ต้องการและต่อเนื่อง
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีหลักสูตรการอบรมหลากหลาย ซึ่งครอบคลุมทุกสายงาน
๕. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
๖. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น

อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)

๑. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบางตัวยังไม่ครอบคลุม ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงและไม่ยังไม่ทันกับภาวะเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนไป
๒. งบประมาณไม่เพียงพอ
๓. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณลงสู่ท้องถิ่นมีสัดส่วนลดลง
๔. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรไม่สอดรับกับความต้องการของผู้อบรม
๕. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง

ใช้ SWOT ในการวิเคราะห์
S : จุดแข็ง
W : จุดอ่อน
O : โอกาส
T : อุปสรรค

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่

ยุทธศาสตร์ที่	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทุกวาระ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๕
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
หลักสูตรข้าราชการระดับผู้บริหาร					
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
หลักสูตรนักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษาฯ) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

ส่วนที่ ๕
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
หลักสูตรข้าราชการระดับปฏิบัติการ					
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตร นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๑	หลักสูตร นักวิชาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
หลักสูตรข้าราชการระดับปฏิบัติงาน					
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี ปง/ชง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

ส่วนที่ ๕
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๓	หลักสูตร นายช่างโยธา ปง/ชง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
หลักสูตรผู้บริหาร					
๑๔	หลักสูตรนักการเมืองฝ่ายบริหาร *นายกองค์การบริหารส่วนตำบล *รองนายก อบต. *เลขานุการนายก อบต.	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๕	หลักสูตรนักการเมืองฝ่ายสภา *ประธานสภา *รองประธานสภา *สมาชิกสภา	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
หลักสูตรพิเศษเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน					
๑๖	โครงการฝึกอบรม คุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา ท้องถิ่น และพนักงานของ อบต.จรเข้ใหญ่	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

ส่วนที่ ๕
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๗	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๘	โครงการฝึกอบรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๙	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ ซักซ้อมแผนป้องกัน เตรียมการและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๐	โครงการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๑	หลักสูตร ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานซึ่งตามสายการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี โดย LPA ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

วิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนา

วิธีการดำเนินการ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
๑. ปฐมนิเทศ	รู้จักงานในหน้าที่และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานได้ดีขึ้นภายในระยะเวลา ๖ เดือน
๒. การฝึกอบรม ๒.๑ การฝึกอบรมเอง	๑. เน้นการทำงานเป็นทีม ๒. ความซื่อสัตย์ สุจริต	๑.มีการทำงานทดแทนกันได้ (ยกเว้นวิชาชีพเฉพาะ) ๒.จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างถูกดำเนินการทางวินัยไม่เกินร้อยละ ๓
๒.๒ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมจากสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและส่วนราชการหรือเอกชนอื่น ๆ	เพิ่มพูนทักษะการทำงาน	๑.ผลการปฏิบัติงานได้รับการแก้ไขปรับปรุงหรือท้วงติงจากผู้ตรวจสอบไม่เกิน ๕ ครั้ง/ปี ๒.ถ่ายทอดความรู้ได้
๓. ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	รู้จักและเข้าวัฒนธรรมองค์กรในทิศทางตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย	๑.พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างไม่ถูกร้องเรียนเรื่องความประพฤติ ๒.ผลการปฏิบัติงานได้รับการแก้ไขปรับปรุงหรือท้วงติงจากผู้ตรวจสอบไม่เกิน ๕ ครั้ง/ปี
๔. การสอนงานหรือให้คำปรึกษา	๑.สามารถปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานได้ ๒.มีความรู้เบื้องต้นในการทำงาน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่มีคำสั่งแต่งให้มีพี่เลี้ยงสอนงานทุกคน

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่
ที่ ๑๔๖/๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่

****

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๙๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่ และจัดทำให้ครอบคลุมทั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายสุเทพ ทองธรรมชาติ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายทัศนะ ธรรมวิชิต	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายภิรมย์ แก้วปาน	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นายบรรพจน์ นุชอนงค์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางศุภรดา ธรรมวิชิต	นักวิชาการศึกษา (รก.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	กรรมการ
๖. นางสาวน้ำผึ้ง ปทุมานนท์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	กรรมการ
๗. นางสาวอิณพรรณวดี ศรีวิริยไชย	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นางสาวกินรี แก้วปาน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) กำหนดแนวทางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยพิจารณาจาก

๑.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๑.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง

๑.๓ ด้านการบริหาร

๑.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๑.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม

ในการนำประเด็นข้างต้นมาจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คำนึงถึงสถานทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่ และความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการมาประกอบการพิจารณาด้วย

(๒) จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เสนอแนะแนวทางการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุเทพ ทองธรรมชาติ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
(ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓
วันที่ ๑๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสุเทพ ทองธรรมชาติ	นายองค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่	ประธานกรรมการ	สุเทพ ทองธรรมชาติ
๒	นายทัศนะ ธรรมวิชิต	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่	กรรมการ	ทัศนะ ธรรมวิชิต
๓	นายภิรมย์ แก้วปาน	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่	กรรมการ	ภิรมย์ แก้วปาน
๔	นายบรรพจน์ นุชอนงค์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	บรรพจน์ นุชอนงค์
๕	นางศุภรดา ธรรมวิชิต	นักวิชาการศึกษา รกก.ผอ.กองการศึกษา	กรรมการ	ศุภรดา ธรรมวิชิต
๖	น.ส.อิณพรรณวดี ศรีวิริยไชย	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ	อิณพรรณวดี ศรีวิริยไชย
๗	น.ส.กินรี แก้วปาน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	กินรี แก้วปาน

ผู้ไม่มาประชุม.....-.....คน

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ

ผู้เข้าร่วมประชุม.....-.....คน

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

ประธานกรรมการ เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว ขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่ ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ ตามคำสั่งที่ ๑๔๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่ วันนี้เป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) กำหนดแนวทางแผนการพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาจาก

๑.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๑.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง

๑.๓ ด้านการบริหาร

๑.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๑.๕ ด้านศีลธรรมและคุณธรรม

ในการนำประเด็นข้างต้นมาจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรให้คำนึงถึงสถานะทางการคลังองค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่และความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการมาประกอบการพิจารณาด้วย

(๒) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยสำนักปลัดได้ดำเนินการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นข้อมูลเพื่อประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่ต้องการ (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้)

มติที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

- **ไม่มี -**

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ประธานกรรมการ การพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ รายละเอียดต่าง ๆ ให้ นางสาวอิณพรรณวดี ศรีวิริยไชย หัวหน้าสำนักปลัด ชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบถึงแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เชิญครับ

กรรมการ/เลขานุการ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรีเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๙๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชาและการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่น

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙-๒๗๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทางเจ้าหน้าที่จึงได้ร่างเอกสารตัวอย่างการจัดทำแผนมาให้พิจารณา วันนี้จึงได้เรียกประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากรขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรจะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานของ อบต.อย่างมากเพราะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้ อบต. ต้องจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร วันนี้ก็อยากให้กรรมการทุกท่าน เสนอความคิดเห็นในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางการในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่

	ในรอบระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ซึ่งรายละเอียดของแผนพัฒนาบุคลากร ผู้ช่วยเลขานุการได้จัดทำแนวทางประกาศดังกล่าวฯ แล้ว แต่ก็จะดูข้อมูลของกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี และข้อบัญญัติของ อบต.จรเข้ใหญ่ เป็นหลักซึ่งรายละเอียดได้แจกให้คณะกรรมการพิจารณาในที่ประชุมแล้วค่ะ
ประธานกรรมการ	เชิญคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาร่างแผนการพัฒนาบุคลากรและท่านใดมีความคิดเห็นอย่างไรจะเสนอหรือเพิ่มเติมอะไรก็เชิญเสนอได้ครับ
นายทัศนะ ธรรมวิชิต กรรมการ	จากที่ได้ดูร่างแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ผมคิดว่าโดยภาพรวมแผนดังกล่าวค่อนข้างสมบูรณ์แล้วไม่น่าจะมีข้อใดแก้ไขเพิ่มเติม ส่วนคณะกรรมการท่านอื่น ๆ คิดเห็นเป็นอย่างไร เชิญครับ
นายภิรมย์ แก้วปาน กรรมการ	จากที่ได้ดูร่างแผนการพัฒนาบุคลากรผมคิดว่ามีความสมบูรณ์ไม่น่าจะต้องแก้ไขเพิ่มเติมอีก
นายบรรพจน์ นุชอนงค์ กรรมการ	จากที่ได้ดูร่างแผนการพัฒนาบุคลากร ผมคิดว่ามีความสมบูรณ์ ครับ
ประธานกรรมการ	กรรมการท่านใดมีข้อสงสัยกับแนวทางการจัดทำแผนที่ทางเลขาฯ ได้ชี้แจงหรือไม่ หากไม่มี ขอให้คณะกรรมการได้พิจารณาร่างแผนบุคลากร ประจำงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ด้วยครับ
ที่ประชุม	มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ระเบียบวาระที่ ๔	**เรื่อง อื่นๆ**
ประธานกรรมการ	มีกรรมการท่านใดมีข้อเสนอหรือข้อชี้แนะอื่นใดจะให้ที่ประชุม พิจารณาอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอขอบคุณกรรมการทุกท่านที่ร่วมประชุมแผนในครั้งนี้ และขอปิดประชุมครับ
ปิดประชุมเวลา	**๑๖.๐๐ น.**

ลงชื่อ ..... ผู้จดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวกินรี แก้วปาน)
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ ..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสุเทพ ทองธรรมชาติ)
ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่
เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่
****

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๕ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๕ มาตรา๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑) กำหนดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วไปได้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตนเอง ดังนี้

๑) ดำรงชีพให้เหมาะสมกับฐานะ
-รู้จักประมาณการรายจ่าย
-ไม่ฟุ่มเฟือย
-ไม่สุรุ่ยสุร่าย

๒) มีคารวะธรรม
-มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของผู้อื่นเสมอ
-ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเอื้อเฟื้อ ถูกต้อง เหมาะสมด้วยความจริงใจ
-มีอัธยาศัยอันดีต่อผู้มาติดต่อราชการ

๓) ปฏิบัติตามค่านิยมสร้างสรรค์ ๕ ประการ คือ
-กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
-ซื่อสัตย์มีความรับผิดชอบ
-เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้
-ไม่เลือกปฏิบัติ
-มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้ใหญ่ ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๓ ปรการดังกล่าวข้างต้นเป็นมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายสุเทพ ทองธรรมชาติ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑-๕ ราย	ธันวาคม – เมษายน ของทุกปี มิถุนายน - ตุลาคม ของทุกปี	ตามความเหมาะสม

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒	หลักสูตรนักบริหารงาน อบต.	นักบริหารงาน อบต. จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔	หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานคลัง	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๕	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๖	หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	นักบริหารงานการศึกษา	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๗	หลักสูตรผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุข	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๙	หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	นักทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๐	หลักสูตร นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก	นักวิชาการพัสดุ	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๑	หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	นักจัดการงานทั่วไป	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๒	หลักสูตร นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	นักวิชาการศึกษาฯ	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๓	หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	เจ้าพนักงานธุรการ	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๔	หลักสูตร เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๕	หลักสูตร นายช่างโยธา ปง/ชง	นายช่างโยธา	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๓. หลักสูตรฝ่ายบริหารการเมือง/ฝ่ายสภา

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๖	หลักสูตร นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม
๑๗	หลักสูตร รองนายก อบต.	รองนายก อบต. จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม
๑๘	หลักสูตร เลขานุการ นายก อบต.	เลขานุการนายก อบต. จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม
๑๙	หลักสูตร ประธานสภา อบต.	ประธานสภา อบต. จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๐	หลักสูตร รองประธานสภา อบต.	รองประธานสภา อบต. จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม
๒๑	หลักสูตร สมาชิกสภา อบต.	สมาชิกสภา อบต. จำนวน ๑๘ ราย	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๒	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	นายก อบต. ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. และพนักงาน อบต. จำนวน ๕๘ ราย	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม
๒๓	โครงการฝึกอบรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นายก อบต. ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. และพนักงาน อบต. จำนวน ๕๘ ราย	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๔	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ซักซ้อมแผนป้องกัน เตรียมการและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ	นายก อบต. ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. และพนักงาน อบต. จำนวน ๕๘ ราย	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม
๒๕	โครงการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	นายก อบต. ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. และพนักงาน อบต. จำนวน ๕๘ ราย	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม
๒๖	หลักสูตร ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานซึ่งตามสายการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	พนักงาน อบต. จำนวน ๑๘ ราย พนักงานจ้าง จำนวน ๑๘ ราย	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม

๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๒๕	๒๕๖๖	
๒๗	หลักสูตร โครงการฝึกอบรม คุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.	ผู้บริหารและพนักงาน อบต. จำนวน ๕๘ ราย	✓	✓	✓	ตามความเหมาะสม

ตัวชี้วัดที่ใช้ติดตามประเมินผล

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรม