

แผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทันน้ำ
อำเภอกุตุขาวปูน จังหวัดอุดรธานี

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทและอำนาจหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับ บุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการ บริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน
อำเภอภูพาน จังหวัดอุบลราชธานี

บทที่ ๑ บทนำ

❖ หลักการและเหตุผล	๑
❖ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๒
❖ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๒-๓
❖ ขั้นตอนการดำเนินการ	๓-๔
❖ การติดตามและประเมินผล	๕

บทที่ ๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากร

❖ สำนักปลัด	๖-๑๒
❖ กองคลัง	
❖ กองช่าง	
❖ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
❖ หน่วยตรวจสอบภายใน	

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต. จังหวัดอุบลราชธานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และอำนาจหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทันน้ำ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทันน้ำ ในการปฏิบัติงานราชการ และบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

๑. เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน้ำ มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน้ำ ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน้ำ มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน้ำ มีความรู้และเกิดทักษะในการบริหาร
๕. เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน้ำ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน้ำ เห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยมีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน้ำ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน้ำ เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต. จังหวัดอุบลราชธานี หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม
๓. การศึกษาหรือดูงาน
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาศักยภาพอย่างชัดเจนและแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดและคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๒. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
๓. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรม จริยธรรม

๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

๑. การเลือกวิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนา แล้วผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนาและเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒. วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่นหรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาศักยภาพ มีดังนี้

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเริ่มต้น



- ๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน
- ๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น
- ๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น



๒. การดำเนินการ/วิธีดำเนินการ

การดำเนินการ โดยอาจดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานราชการอื่นหรือว่าจ้างเอกชน ดำเนินการและเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม เช่น

- การปฐมนิเทศ
- การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- การสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ
- การฝึกอบรม
- การดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

ฯลฯ



๓. การติดตามและประเมินผล

จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน



สิ้นสุด

๕. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน้ำ ได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๒. ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทที่ ๑

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานน้ำ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานน้ำ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๑. สำนักปลัด

ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๕. นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ
๖. นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ
๗. นิติกร ปฏิบัติการ
๘. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

๒. กองคลัง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน

๓. กองช่าง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
๒. วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๓. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๔. นายช่างผังเมือง ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
๒. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๔. เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

๕. หน่วยตรวจภายใน

ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

สำนักปลัด

ประกอบด้วย

๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร
๓. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๘. ช่างไม้ (ทักษะ)
๙. คนสวน (ทักษะ)
๑๐. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)
๑๑. คนงานทั่วไป

กองคลัง

ประกอบด้วย

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

กองช่าง

ประกอบด้วย

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๒. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ
๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๕. พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)
๖. คนงาน (ทั่วไป)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประกอบด้วย

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองต้นน้ำ

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒. ครู
๓. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย
๔. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรวมไทรตำบลหนองต้นน้ำ

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒. ครู
๓. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย
๔. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาและประเมินผล

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๑. การปฐมนิเทศ	๑.๑ โครงการปฐมนิเทศพนักงานที่บรรจุใหม่	เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับอบต.และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	ระดับ ข ๑ พนักงานส่วนตำบลและตำบล และ พนักงานจ้างที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	เท่ากับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	ปฐมนิเทศ	-	ช่วงเวลาที่ยังคงดำรงตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ดีตามที่ได้รับมอบหมาย	ก.อบต.จังหวัด	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒. การฝึกอบรม	๒.๑ โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร	เท่ากับระดับของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมของแต่ละคน	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม	ฝึกอบรม	เป็นไปตามรายการจ่ายของแต่ละโครงการ	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๔	บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนและดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	หน่วยงานภายนอก - สำนักปลัด	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๓. การศึกษาหรือดูงาน	๒. ๒ โครงการฝึกอบรมผู้บริหารตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร	เท่ากับระดับของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งผู้บริหาร	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรม	ฝึกอบรม	เป็นไปตามรายการจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
	๒. ๓ โครงการฝึกอบรมผู้บริหารดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	เท่ากับระดับของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่เข้ารับการอบรมของแต่ละคน	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรม	ฝึกอบรม	เป็นไปตามรายการจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
	๓. ๑ โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่พนักงาน/พนักงานจ้าง/สมาชิก อบต. และคณะผู้บริหาร	เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	เท่ากับระดับของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง/ส.อบต. และคณะผู้บริหารที่เข้าศึกษาดูงาน	เท่ากับระดับของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง/ส.อบต. และคณะผู้บริหารที่เข้าศึกษาดูงาน	การศึกษาหรือดูงาน	เป็นไปตามรายการจ่ายของโครงการ	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการทำงานในองค์กรได้อย่างดี	สำนักปลัด	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๑๑	๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	๔.๑โครงการสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล	เท่าที่ระดับของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ที่เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการของแต่ละคน	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรม	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	เป็นไปตามรายการจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
		๔.๒โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๑-๗	๕ คน	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	เป็นไปตามรายการจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
		๔.๓โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๑-๗	๔ คน	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	เป็นไปตามรายการจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
		๔.๔โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๑-๗	๒ คน	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	เป็นไปตามรายการจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
	๔.๕ โครงการประชุมประจำเดือนบุคลากรในหน่วยงาน	ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกต้อง	เท่ากับระดับของคณะผู้บริหาร/พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่เข้ารับการประจำเดือนของแต่ละคน	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการประจำเดือน	ประชุม	-	ม.ค. - ธ.ค. ของทุกเดือน	ความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการ	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน

ที่ ๒๑๔/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙

.....

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน เป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย และเป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๐๗ และใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นกรอบในการพัฒนา และส่งเสริมบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน

อาศัยอำนาจตามความนัยข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด อุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอ แต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยกรรมการ/เลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธนาวิธ เจริญวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน
เรื่อง ปิดประกาศรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙

ด้วยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ได้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ เพื่อให้ความเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ เพื่อใช้แผนพัฒนาบุคลากรเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมความรู้พื้นฐานในการบริหารราชการเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ มีความรู้ ให้เกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน รวมทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัว และพนักงานจ้าง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองหาน ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บัดนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ได้ดำเนินการประชุมเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศ ให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธนาวัธ เจริญวงศ์)

ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙

บันทึกการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙

วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทันน้ำ

คณะกรรมการผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายธนาวิธ เจริญวงศ์	ประธานกรรมการ	ธนาวิธ เจริญวงศ์	นายก อบต. หนองทันน้ำ
๒.	นายธานี เสือสา	กรรมการ	ธานี เสือสา	ปลัด อบต. หนองทันน้ำ
๓	นางสาวประไพศรี แซ่เจีย	กรรมการ	ประไพศรี แซ่เจีย	ผู้อำนวยการกองคลัง
๔	นายอนุสิทธิ์ ดาหาญ	กรรมการ	อนุสิทธิ์ ดาหาญ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๕	นางสาวสุภาพร พันแสน	กรรมการ/ เลขานุการ	สุภาพร พันแสน	หัวหน้าสำนักปลัด
๖	นางสุนันทา แก้วคำศรี	ผู้ช่วยกรรมการ/ เลขานุการ	สุนันทา แก้วคำศรี	นักทรัพยากรบุคคล

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

เริ่มประชุม ๑๐.๐๐ น.

เมื่อถึงเวลาประชุม นางสาวสุภาพร พันแสน ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด ทำหน้าที่เลขานุการในที่ประชุม ได้เชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกท่านเข้าที่ประชุมแล้วรายงานให้ นายธนาวิธ เจริญวงศ์ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทันน้ำ ทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม ทราบว่ามีผู้มาประชุมจำนวน ๖ ท่าน เป็นอันครบองค์ประชุม โดยประธานได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินประชุมตามระเบียบวาระการประชุมต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๑	เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
ประธาน (นายก อบต.)	ตามที่ได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทันน้ำ ที่ ๒๑๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๑. นายธนาวิธ เจริญวงศ์

ประธาน	ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
(นายก อบต.)	ขอมอบหมายให้ ปลัด อบต. ได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบ
กรรมการ	ตามที่ประธานฯ มอบหมายให้ข้าพเจ้า แจ้งให้ที่ประชุมทราบความระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีรายละเอียดดังนี้
กรรมการ	ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง
(ปลัด อบต.)	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงาน คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงาน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนา

	พนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น
ที่ประชุม	รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่อง รับรองรายงานการประชุม -ไม่มี-
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่อง เพื่อพิจารณา <u>ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙</u>
ประธาน (นายก อบต.)	ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ขอมอบหมายให้หัวหน้าสำนักปลัดได้แจ้งรายละเอียดของร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ให้ที่ประชุมทราบ
กรรมการ/เลขานุการ (หัวหน้าสำนักปลัด)	ตามที่ประธานฯ มอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งรายละเอียดของร่างแผนพัฒนาบุคลากร ตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ให้ที่ประชุมทราบ รายละเอียดของร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ และขอให้กรรมการดูร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ไปพร้อม ๆ กัน - คำนำ - ส่วนที่ ๑ ➤ หลักการและเหตุผล - ส่วนที่ ๒ ➤ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา - ส่วนที่ ๓ ➤ หลักสูตรการพัฒนา - ส่วนที่ ๔ ➤ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา - ส่วนที่ ๕ ➤ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา - ส่วนที่ ๖ ➤ การติดตามและประเมินผล - ภาคผนวก ประกอบด้วย ➤ เอกสารแนบท้าย ๑ แบบสอบถามเพื่อติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (ก่อนเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุม) ➤ เอกสารแนบท้าย ๒ แบบบันทึกรายงานผลการเข้าฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม (หลังเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุม)

ประธาน (นายก อบต.)	ตามที่หัวหน้าสำนักปลัด ได้แจ้งรายละเอียดของร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ไปแล้วมีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่
ที่ประชุม	ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม <u>ขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙</u>
ประธาน (นายก อบต.)	ขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ เมื่อไม่มีกรรมการท่านใดเสนออะไรเพิ่มเติม ขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙
ที่ประชุม	มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ด้วยคะแนนเสียง ๕ คะแนน เป็นเอกฉันท์
ประธาน (นายก อบต.)	เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ เป็นที่เรียบร้อยแล้วขอมอบหมายให้หัวหน้าสำนักปลัด ดำเนินการ ดังนี้ ๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ๒. นำเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานีพิจารณาให้ความเห็นชอบ ๓. จัดทำบันทึกข้อความแจ้งให้ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทราบถึงแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ และเสนอร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ที่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเสนอให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทันน้ำลงนาม ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙
ประธาน (นายก อบต.)	มีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่
ที่ประชุม	ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม
ประธาน (นายก อบต.)	เมื่อไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม ขอปิดประชุม

เลิกประชุม

เวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ) สุนันทา แก้วคำศรี ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสุนันทา แก้วคำศรี)
ผู้ช่วยกรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ) ธนาวัธ เจริญวงศ์ ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายธนาวัธ เจริญวงศ์)
ประธานกรรมการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทันน้ำ อำเภอกุดข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ
เป้าหมาย : พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานตามความจำเป็น
และความคุ้มค่า

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
			๑	๒	๓	๔	๕		
๑. พัฒนาสมรรถนะ พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง	๑. จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร	มีแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร อบต.หนองทันน้ำ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙	ไม่มี	-	-	-	มี	สำนักปลัด	
	๒. มี การ ท ะ บ ุ ท ะ น สมรรถนะ ทักษะ ความรู้ ความสามารถและหน้าที่ รับผิดชอบรายตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จในการ ทบทวนสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ ความสามารถและ หน้าที่ความรับผิดชอบราย ตำแหน่ง ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาและ วิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนที่ ๒ มีแผนดำเนินการ ขั้นตอนที่ ๓ ดำเนินการตาม แผน ขั้นตอนที่ ๔ ติดตามผล ขั้นตอนที่ ๕ ประเมินผล	๑	๒	๓	๔	๕	สำนักปลัด	

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
			๑	๒	๓	๔	๕			
	๒. พัฒนาพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด	๑. ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของตำแหน่งที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	๒๕๖๗-๒๕๖๙	สำนักปลัดร่วมกับทุกหน่วยงาน	
		๒. ร้อยละของหลักสูตรการฝึกอบรมที่ผ่านเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๕๖๗-๒๕๖๙	สำนักปลัดร่วมกับทุกหน่วยงาน	
๒. พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละของหน่วยงานในสังกัด อบต.หนองต้นน้ำ มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๕๖๗-๒๕๖๙	สำนักปลัดร่วมกับทุกหน่วยงาน	
	๒. การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	๒๕๖๗	สำนักปลัดร่วมกับทุกหน่วยงาน	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน
เป้าหมาย : พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
			๑	๒	๓	๔	๕		
๑. สนับสนุนบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติของการเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ตามระบบคุณธรรม	๑. กำหนดตัวบ่งชี้ความเป็นคนดี คนเก่ง ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ระดับความสำเร็จในการกำหนดตัวบ่งชี้การเป็นคนดี ขึ้นตอนที่๑แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นตอนที่ ๒ กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้ขึ้นตอนที่ ๓ เผยแพร่	๑	-	๒	-	๓	สำนักปลัด ร่วมกับทุก หน่วยงาน	
	๒. การคัดเลือกบุคลากรคนดี คนเก่ง ตามตัวบ่งชี้	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นคนดี คนเก่ง ได้รับความก้าวหน้า	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	สำนักปลัด ร่วมกับทุก หน่วยงาน	
๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม	๑. ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากร อบต.หนองทันน้ำ มีคุณธรรม และจริยธรรม	ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับการอบรมคุณธรรม จริยธรรม	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	สำนักปลัด	
	๒. การยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการที่ดี	จำนวนรางวัลที่ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ที่ปฏิบัติงานดี/ความประพฤติดี	๑	-	๒	-	๓	ทุกหน่วยงาน	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้พัฒนาตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กร
เป้าหมาย : ผู้นำทุกระดับของ อบต.หนองต้นน้ำ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
			๑	๒	๓	๔	๕		
๑.การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง	๑. มีการกำหนด/จัดทำหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนที่ ๑ ศักยภาพวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อกำหนดหลักสูตร ขั้นตอนที่ ๒ จัดทำหลักสูตร ขั้นตอนที่ ๓ เผยแพร่หลักสูตร	๑	-	๒	-	๓	๒๕๖๗-๒๕๖๙	ทุกหน่วยงาน
	๒. พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับ	ร้อยละของผู้ได้รับการพัฒนา ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	๒๕๖๗-๒๕๖๙	สำนักปลัด
	๓. การพัฒนาข้าราชการทางด้านการบริหาร	จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาทางด้านการบริหาร (ต่อปี)	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๒๕๖๗-๒๕๖๙	สำนักปลัด ร่วมกับทุก หน่วยงาน

