

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

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 ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสมัยใหม่ตลอดเวลาที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทางด้านบริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๑.๔ ข้อมูลด้านบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา ครูผู้ดูแลเด็ก ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๙๒ อัตรา ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑.๕ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

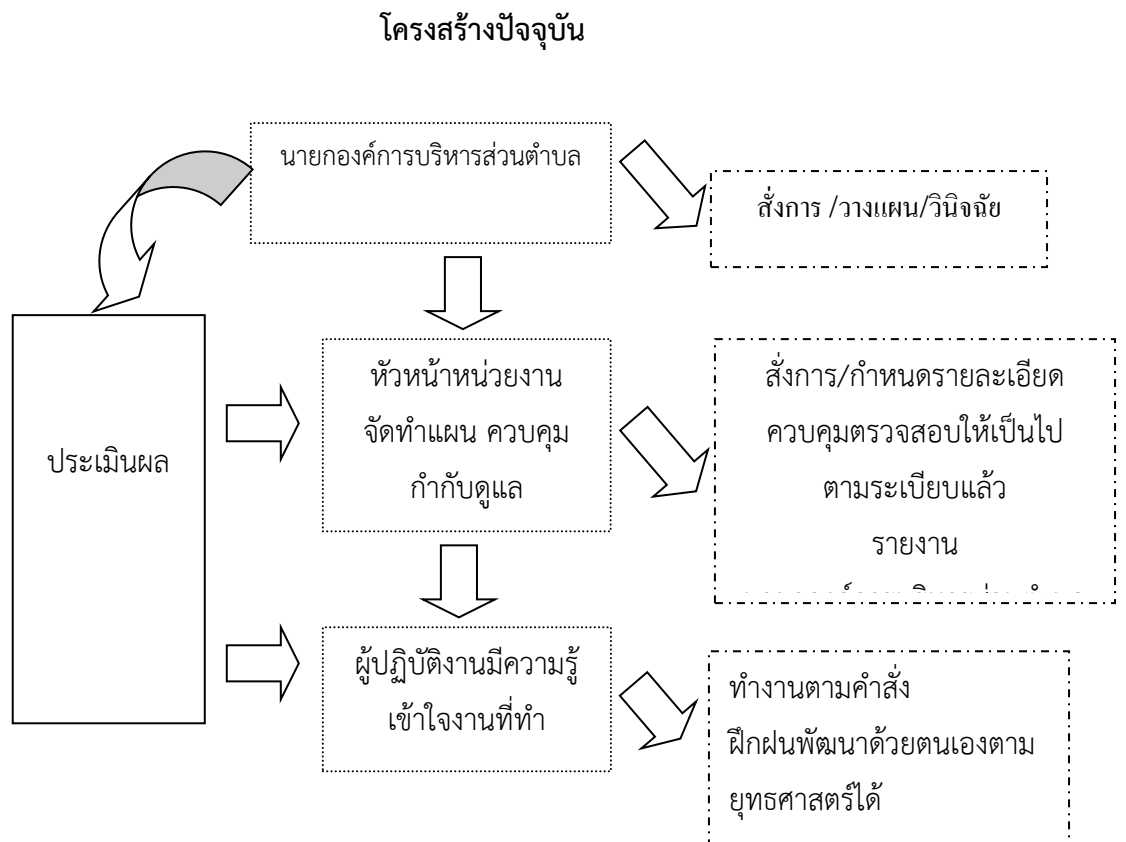
การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน ๔. มีการพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์กร ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๔. มีการใช้ระบบเครือข่ายไม่คำนึงถึงราชการ ๕. ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
โอกาส	อุปสรรค
๑. ชุมชนมีความคาดหวังในการทำงานของ อบต. ๒. บุคลากรมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	๑. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัวและต่อสู้กับ ปัญหาเศรษฐกิจ ๒. โอกาสความก้าวหน้าในสายงานมีน้อย ๓. กฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

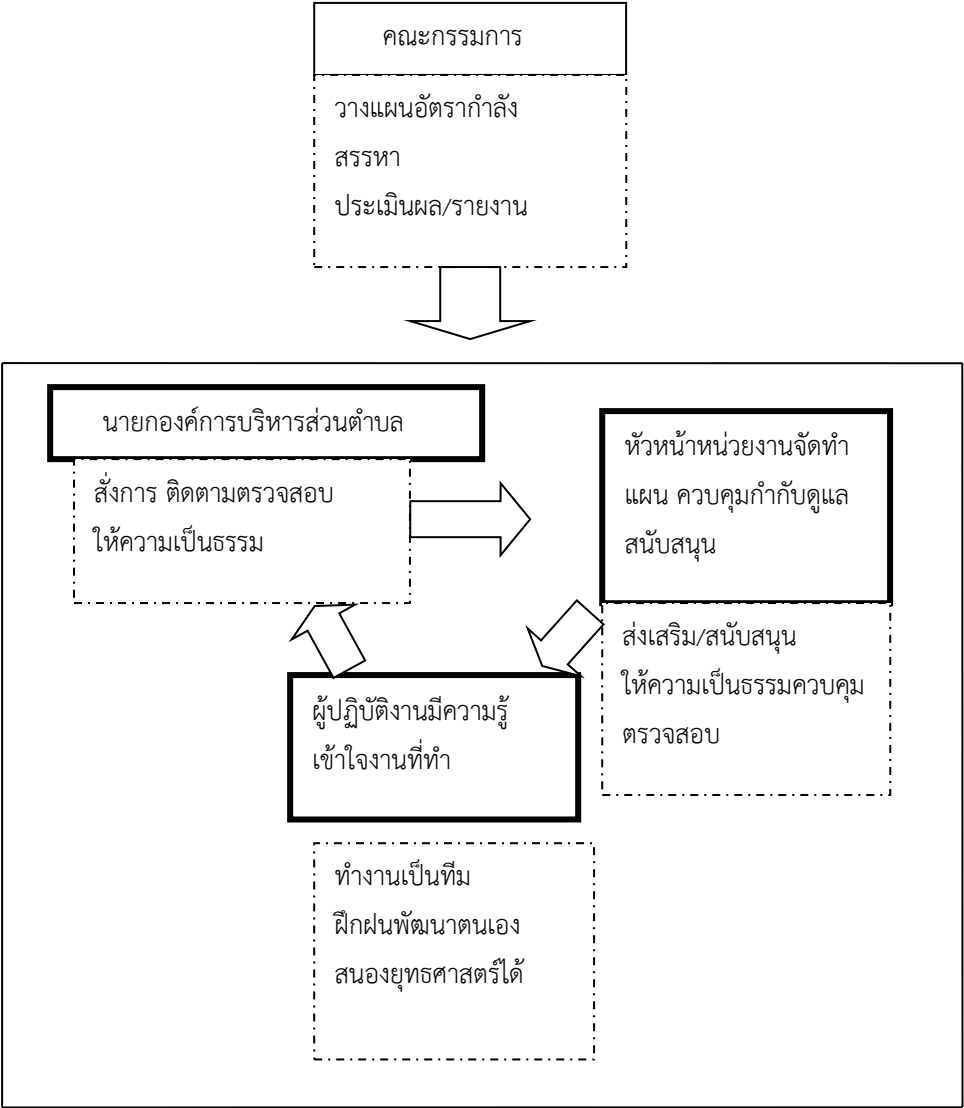
การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร 2. มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ 3. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาเรียนรู้เกี่ยวระเบียนกฎหมาย แนวทางการทำงาน 4. มีเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร 5. มีวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอในการพัฒนาบุคลากร 6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากร 7. มีการถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้จากผู้มีประสบการณ์สูงกว่า โดยการสอนงาน 8. องค์กรมีการทำงานเป็นทีม	๑. ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากร ๒. งบประมาณไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ๓. ไม่มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนารายบุคคลไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาอย่างจริงจัง ๔. มีการโอนย้าย ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง ๕. บุคลากรยังขาดสมรรถนะในงานที่ปฏิบัติงาน ๖. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตนเองไม่เรียนรู้งาน ๗. ขาดการสื่อสารให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
โอกาส	อุปสรรค
๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ๒. ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยส่งผลให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองได้ตามที่ต้องการ ๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน ๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน	๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร ไม่สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน ๒. นโยบายของรัฐบาลไม่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ต่อเนื่อง ๓. กรมส่งเสริมการถ่ายโอนบุคลากรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่การจัดสรรเงินสำหรับบุคลากรถ่ายโอนมีความล่าช้า ทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาวที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 ๒. ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 ๓. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 ๔. ด้านการบริหาร
 ๕. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว ประกอบด้วย

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

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาวทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านบุคลากร ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา ๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.บ้านลำนาว	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.บ้านลำนาว	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน 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.บ้านลำนาว	

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนาและวิธีการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. หลักสูตรด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

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

๕. หลักสูตรด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๓.๑ วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรมอาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้อง กับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๓.๓ โครงการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ที่	โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			งบประมาณ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		อบต.ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
				(จำนวนคน)	(จำนวนคน)	(จำนวนคน)			
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่นที่บรรจุใหม่		พนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่ได้รับการฝึกอบรม	๒	-	-	๕,๐๐๐		/
๒	ปฐมนิเทศพนักงานใหม่	เพื่อให้มีความรู้ในการปฏิบัติงาน	พนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ	๒			-	/	
๓	หลักสูตรนักบริหารงาน อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักบริหารงาน อบต. ได้รับการอบรม	๑	๑	๑	๓๕,๐๐๐		/
๔	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไปได้รับการอบรม	๑	๑	๑	๓๕,๐๐๐		/
๕	หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนได้รับการอบรม	๑	๑	๑	๓๕,๐๐๐		/

ที่	โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			งบประมาณ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึก อบรมกับ หน่วยงาน อื่น
				(จำนวน คน)	(จำนวน คน)	(จำนวน คน)			
๖	หลักสูตรบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	บุคลากรได้รับการอบรม	๑	๑	๑	๓๕,๐๐๐		/
๗	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักพัฒนาชุมชนได้รับการอบรม	๑	๑	๑	๓๕,๐๐๐		/
๘	หลักสูตรนิติกร	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นิติกรได้รับการอบรม	๑	๑	๑	๓๕,๐๐๐		/
๙	หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปได้รับการอบรม	๑	๑	๑	๓๕,๐๐๐		/
๑๐	หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษาได้รับการอบรม	๑	๑	๑	๓๕,๐๐๐		/

ที่	โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			งบประมาณ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึก อบรมกับ หน่วยงาน อื่น
				(จำนวน คน)	(จำนวน คน)	(จำนวน คน)			
๑๑	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการได้รับการอบรม	๒	๒	๒	๓๐,๐๐๐		/
๑๒	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้รับการอบรม	๑	๑	๑	๑๕,๐๐๐		/
๑๓	หลักสูตรนักบริหารงานคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักบริหารงานคลังได้รับการอบรม	๑	๑	๑	๓๕,๐๐๐		/
๑๔	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการเงินและบัญชีได้รับการอบรม	๑	๑	๑	๓๕,๐๐๐		/
๑๕	หลักสูตรนักวิชาการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการคลังได้รับการอบรม	๑	๑	๑	๓๕,๐๐๐		/

ที่	โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			งบประมาณ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึก อบรมกับ หน่วยงาน อื่น
				(จำนวน คน)	(จำนวน คน)	(จำนวน คน)			
๑๖	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ได้รับการอบรม	๑	๑	๑	๒๕,๐๐๐		/
๑๗	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานพัสดุได้รับการอบรม	๒	๒	๒	๕๐,๐๐๐		/
๑๘	หลักสูตรนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่างได้รับการอบรม	๑	๑	๑	๓๕,๐๐๐		/
๑๙	หลักสูตรช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นายช่างโยธาได้รับการอบรม	๒	๒	๒	๒๕,๐๐๐		/
๒๐	หลักสูตรช่างเขียนแบบ/นายช่างเขียนแบบหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๒๕,๐๐๐		/

ที่	โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			งบประมาณ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึก อบรมกับ หน่วยงาน อื่น
				(จำนวน คน)	(จำนวน คน)	(จำนวน คน)			
๒๑	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการประปาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการประปาได้รับการอบรม	๒	๒	๒	๔๐,๐๐๐		/
๒๒	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ครูผู้ดูแลเด็กได้รับการอบรม	๘	๘	๘	๔๐,๐๐๐		/
๒๓	หลักสูตรผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒๓	๒๓	๒๓	๑๑๕,๐๐๐		/
๒๔	พัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กได้รับการพัฒนาศักยภาพ	๓๑	๓๑	๓๑	๕๐,๐๐๐	/	
๒๕	ฝึกอบรมระยะศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร สมาชิก พนักงาน พนักงานจ้าง ได้รับการอบรมและศึกษาดูงาน	๑๑๕			๓๐๐,๐๐๐	/	

ที่	โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			งบประมาณ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึก อบรมกับ หน่วยงาน อื่น
				(จำนวน คน)	(จำนวน คน)	(จำนวน คน)			
๒๖	เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร พนักงาน พนักงานจ้าง ได้รับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		๘๕	๘๕	๑๐๐,๐๐๐	/	
๒๗	เพิ่มประสิทธิภาพระบบการผลิตน้ำประปาและผู้ดูแลระบบประปาหมู่บ้าน	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	พนักงานผู้รับผิดชอบด้านงานประปาได้รับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ	๘	๘	๘	๕๐,๐๐๐	/	
๒๘	ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	ผู้บริหาร พนักงาน สมาชิก ได้รับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	๑๑๕	๑๑๕	๑๑๕	๒๐,๐๐๐	/	
๒๙	พัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับบุคลากร	เพื่อให้มีความรู้ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	พนักงานได้รับการพัฒนาศักยภาพ	๒๐	๒๐	๒๐	๑๐,๐๐๐	/	/
๓๐	ประชุมพนักงาน	เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานเข้าร่วมประชุม	๘๐	๘๐	๘๐	-	/	

ที่	โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			งบประมาณ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึก อบรมกับ หน่วยงาน อื่น
				(จำนวน คน)	(จำนวน คน)	(จำนวน คน)			
๓๑	หลักสูตรนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นายก อบต. ได้รับการอบรม	๑	๑	๑	๓๕,๐๐๐		/
๓๒	หลักสูตรรองนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	รองนายก อบต. ได้รับการอบรม	๒	๒	๒	๓๕,๐๐๐		/
๓๓	หลักสูตรเลขานุการนายกฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เลขานุการนายกฯ ได้รับการอบรม	๑	๑	๑	๑๕,๐๐๐		/
๓๔	หลักสูตรเลขานุการสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เลขานุการสภา อบต. ได้รับการอบรม	๑	๑	๑	๑๕,๐๐๐		/

ที่	โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			งบประมาณ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		อบต.ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
				(จำนวนคน)	(จำนวนคน)	(จำนวนคน)			
๓๕	หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ประธานสภา/รองประธานสภา อบต. ได้รับการอบรม	๒	๒	๒	๒๕,๐๐๐		/
๓๖	หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	สมาชิกสภา อบต. ได้รับการอบรม	๓๒	๓๒	๓๒	๔๘๐,๐๐๐		/

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การติดตามประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ | กรรมการ |
| ๖. บุคลากร | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาวทราบ

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว

ที่ ๗๗๘/ ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพลังงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาพลังงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพลังงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนพัฒนาพลังงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพลังงานส่วนตำบล จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพลังงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักงานปลัด | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพลังงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว

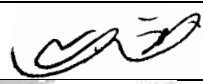
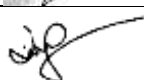
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

นายประจักษ์ พนณเสี
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว

บันทึกการรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
วันที่ ๒๙ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายประจักษ์ พันนาสี	ปลัด อบต.		
๒	นางชะบา ศรีอ่อน	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๓	นายสมคิด เกื้อกุล	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๔	นายวรเดช รักตยศ	หัวหน้าสำนักงานปลัด		

เริ่มประชุมเวลา

๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายประจักษ์ พันนาสี ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กล่าวเปิดการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑
ประธาน

เรื่อง ประธานแจ้งเพื่อทราบ

ตามที่ได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว ที่ ๗๗๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ประกอบด้วย

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักงานปลัด กรรมการและเลขานุการ

ซึ่งจะเห็นว่าในคำสั่งจะระบุเฉพาะตำแหน่งเท่านั้น เพื่อให้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกิดความต่อเนื่องในกรณีที่มีการโอน (ย้าย) หรือเกิดเปลี่ยนแปลงใด ๆ ขึ้นก็ตาม เพื่อให้กรรมการได้ดำเนินการกำหนดร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยสอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๗๐ และใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

เป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมการบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธาน

ความสำคัญของการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขอมอบหมายให้เลขานุการเป็นผู้แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายวรเดช

ความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีความสำคัญดังนี้

๑. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว
๒. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
๓. เป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธาน

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระเบียบ / กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็น

หลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้

ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐)

ประธาน

ร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) ทางเลขานุการได้รวบรวมและจัดทำเป็นร่างแผน ซึ่งแจกให้กับกรรมการทุกท่านแล้ว ขอให้ทางเลขานุการชี้แจงรายละเอียดร่างแผนฯ

เลขานุการ

ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดนครศรีธรรมราช กำหนดการให้ อบต.จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และทางฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ ได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ และได้จัดทำเป็นร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วน (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) ซึ่งได้แจกให้กับกรรมการทุกท่านแล้ว รายละเอียดของร่างแผนฯ ประกอบด้วย

- หลักการและเหตุผล
- วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- หลักสูตรการพัฒนา
- วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ

	- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา - การติดตามและประเมินผล
ประธาน	ขอเชิญกรรมการทุกท่านพิจารณารายละเอียดร่างแผนฯ
ที่ประชุม	พิจารณารายละเอียดร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐)
ประธาน	มีใครเสนออะไรเพิ่มเติมบ้าง
ที่ประชุม	ไม่มี
ประธาน	ถ้ามีอะไรเพิ่มเติม ขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐)
ที่ประชุม	มีมติเห็นชอบ
ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่องอื่น ๆ ไม่มี
ปิดประชุมเวลา	๑๑.๒๐ น.

ลงชื่อ



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นายสุxonันต์ พรหมศรี)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายประจักษ์ พันนาสี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

คำนำ

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยได้จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลฉบับนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาวได้

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว

สารบัญ

หน้า

ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบ
ร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๙ เดือน ธันวาคม
พ.ศ. ๒๕๖๔ และเพื่อใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร
ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาวให้ได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะ คติ คุณธรรม
จริยธรรมอื่น จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพ
และเป็นกรอบการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากร จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายประจักษ์ พันนาสี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว