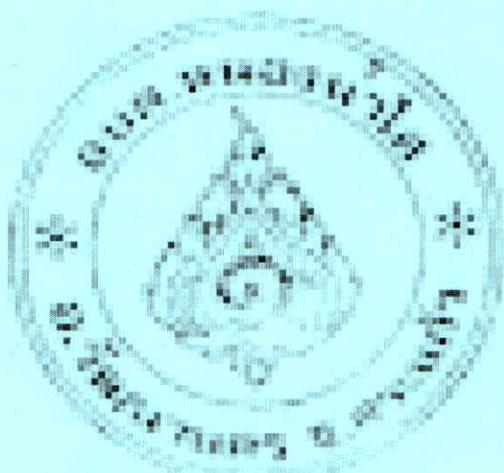


แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
อำเภอวัวฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) โดยได้จัดให้มี การประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหัวยังเร็ง ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากระบวนการที่เป็น ระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรม ของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจ ของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นรูปธรรม

คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตาม แผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึง พοิใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้เชิงของขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) ไว้ ณ ที่นี่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | ๖ |
| ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา | ๑๑ |
| ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา | ๑๓ |
| ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา | ๑๓ |
| ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล | ๑๕ |

ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภารกิจเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหาร จัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบ บริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชบัญญัติฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชบัญญัติฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประเมินผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่เดี๋ยวนี้ต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชบัญญัตินี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประเมินผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมายังการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.อ.บต.จังหวัดสระแก้ว

ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๔๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

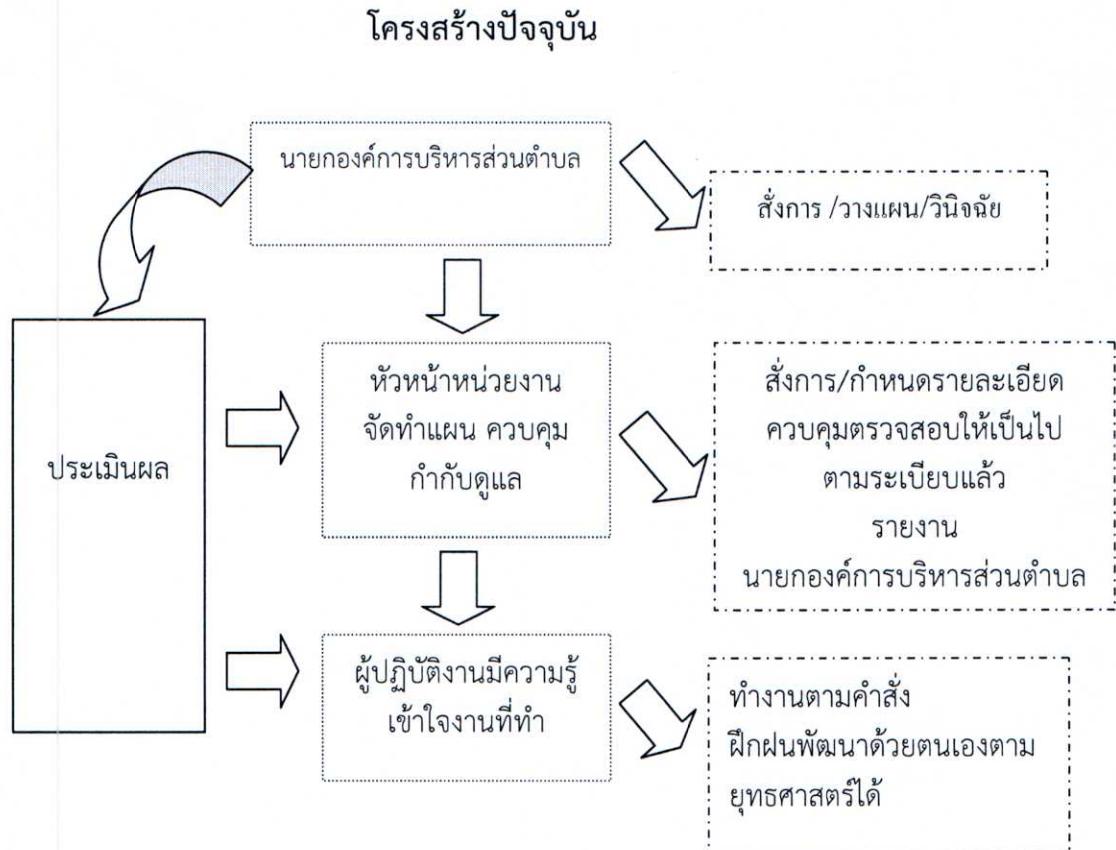
| จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะอาดกระตือรือร้น ต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. มีการพัฒนาศักยภาพและความรู้เพิ่มเติม | <ol style="list-style-type: none"> ๑. การปฏิบัติงานภายใต้ส่วนราชการและระหว่างภาค ส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อกูลซึ่งกัน และกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขับเคลื่อนให้สำเร็จ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก |

| โอกาส (Opportunities) | ภัยคุกคาม(Threats) |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. หนองหมากฝ่าย ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่ประจำทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น | <ol style="list-style-type: none"> ๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต้องสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด |

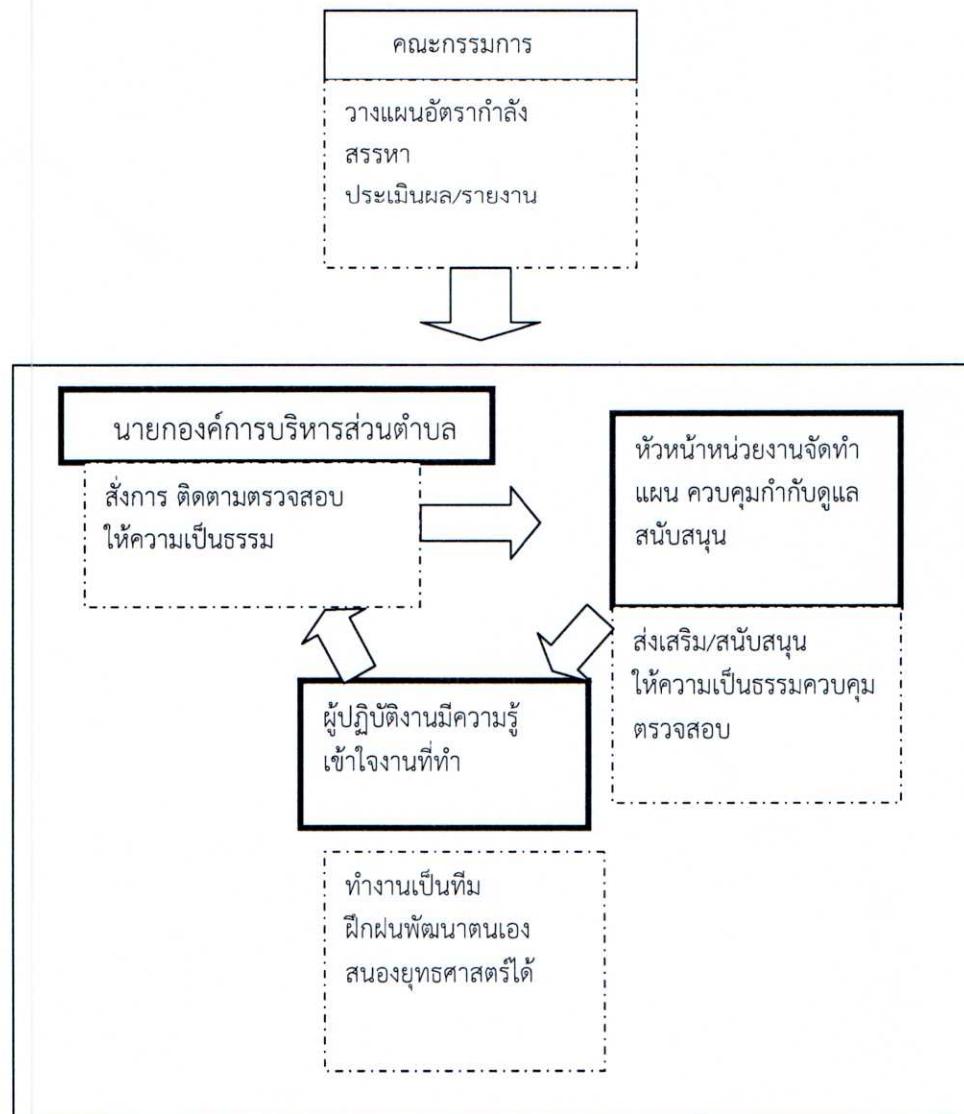
การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

| จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เชี่ยวชาญระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนับสนุนตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล | <ol style="list-style-type: none"> ๑.ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณสุขประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิง และปฏิบัติไม่ครบถ้วน |
| โอกาส (Opportunities) | ภัยคุกคาม(Threats) |
| <ol style="list-style-type: none"> ๑.นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปกรณ์และกลุ่มพรคอมพิวเตอร์จากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ |

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทบทวนที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญา จ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสที่ปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๕๘ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จะมีความก้าวหน้า มั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอธิราชัยเต็มใจให้บริการ ประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรมาปรับใช้กับองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนามาชิกท้องถิ่น สภาองค์กรบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจกรรมบ้านเมืองที่ดี

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | แผนงาน/โครงการ | วิธีการ | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ | หมายเหตุ |
|--|---|---|-------------------|-------------|-----------------------------|
| เพื่อให้พัฒนาศักยภาพบุคลากร คุณภาพด้านการบริการ เชิงคุณภาพและเชิงปรับปรุง กระบวนการ | การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๑.ส่งเสริมและให้ความสำคัญในการฝึกอบรม เพื่อรองรับ ผู้สอนและทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ในส่วนที่ศักยภาพด้านการบริการสูงๆ ๒.จัดอบรมเชิงคุณภาพและเชิงปรับปรุง ๓.จัดอบรมเชิงคุณภาพและเชิงปรับปรุง ๔.จัดอบรมเชิงคุณภาพและเชิงปรับปรุง | <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการของหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ฝึกอบรม - ศึกษาดู แบบ - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา - การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เชิงคุณภาพและเชิงปรับปรุง - ความรู้เชิงพัฒนาศักยภาพบุคลากร เชิงคุณภาพและเชิงปรับปรุง - ด้านการบริหาร - ด้านเศรษฐศาสตร์ | พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ | ๗๙๗,๐๐๐ บาท | ๗๙๗,๐๐๐ บาท อภิ.หนอน้ำใส |
| เพื่อให้พัฒนาศักยภาพบุคลากร คุณภาพด้านการบริการ เชิงคุณภาพและเชิงปรับปรุง กระบวนการ | การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๑.ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาในมาตรฐานการศึกษาต่อ อย่างต่อที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้พัฒนา ศักยภาพด้านการบริการทางาน | <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการของหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ให้ทุนการศึกษาต่อ บริษัทฯ บริษัทฯ และหน่วยงาน ต่อไป | พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ | ๗๙๗,๐๐๐ บาท | ๗๙๗,๐๐๐ บาท อภิ.หนอน้ำใส |

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | แผนงาน/โครงการ | วิธีการ | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ | หมายเหตุ |
|--|--|---|----------------------------------|----------|-------------------------------------|
| เพื่อให้พนักงานส่วนลด สำนักงานส่วนที่ ๑ ดูแลหุ่นหนาทุกตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาภายในใน ระบบบริหารฯ ลีด ๓ ปี | <p>การพัฒนาตัวบทเรียนรรม ศูนย์ธรรม ๓. สงเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนทำงาน พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสุข ตลอดจนรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ</p> <p>๒. การจัดทำประมวลผลและสรุปผลการพัฒนาตามที่กำหนด ประจำปี</p> <p>๓. การพัฒนาจิตสำนึกรักบัณฑิตของนักเรียน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางจริยธรรม</p> | <p>ดำเนินการเรื่อยๆ ร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประกวด - ประเมินผล - นักเรียนที่ได้รับการประเมินผลภายนอก ผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางจริยธรรม - นักเรียนที่ได้รับการประเมินผลภายนอก ผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางจริยธรรม - การสอนแนวทาง/ให้คำปรึกษา และอื่นๆ - วางแผนการจัดทำ | <p>พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๒</p> <p>๖๗</p> | | <p>ตามข้อบัญญัติ อบต. หันองน้าว</p> |

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | แผนก/โครงการ | วิธีการ | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ | หมายเหตุ |
|--|--|--|-------------------|------------------------------------|----------|
| เพื่อให้พนักงานส่วนตัวบันทึก คุณภาพตามหน้าที่รับภาระ พัฒนาภายในระบบเวลา ๓ ปี | การพัฒนาตัวบันทึก ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนใน การทำางาน การปรับเปลี่ยนอุปกรณ์ให้เป็นปัจจุบัน และสามารถ ให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้การนำความพิเศษในการปฏิบัติงาน และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ศ | ดำเนินการโดยห้องร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ประเมินทักษะ - ฝึกอบรม - ประชุมและซึ่งปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน | พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ | ตามที่ขอเบิกจ่าย อปต.หนองนาแล้ว | |

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ที่ว่าไป ดังนี้
 - ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
 - ๑.๒ มุขย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
 - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสัมสรรฯ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในขั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล และนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎหมายหรือคือ
 - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
 - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์กรบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐

๑.๒ พระราชบัญญัติสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (๕) พ.ศ. ๒๕๔๖

๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางการปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐

๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ.๒๔๗๕

๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ.๒๕๐๘

๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.๕ พระราชบัญญัติชุดดินและถนน พ.ศ.๒๕๔๓

๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกด้าน

๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี

๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

- ๔. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
- ๕. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
- ๖. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
- ๗. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
- ๘. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๙.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
 - ๙.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- ๙. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

๔ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

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

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองน้ำใส กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การฝึกอบรม

๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๑.๖ การมอบหมายงาน

๑.๗ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส นอกจากร่วมกับการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

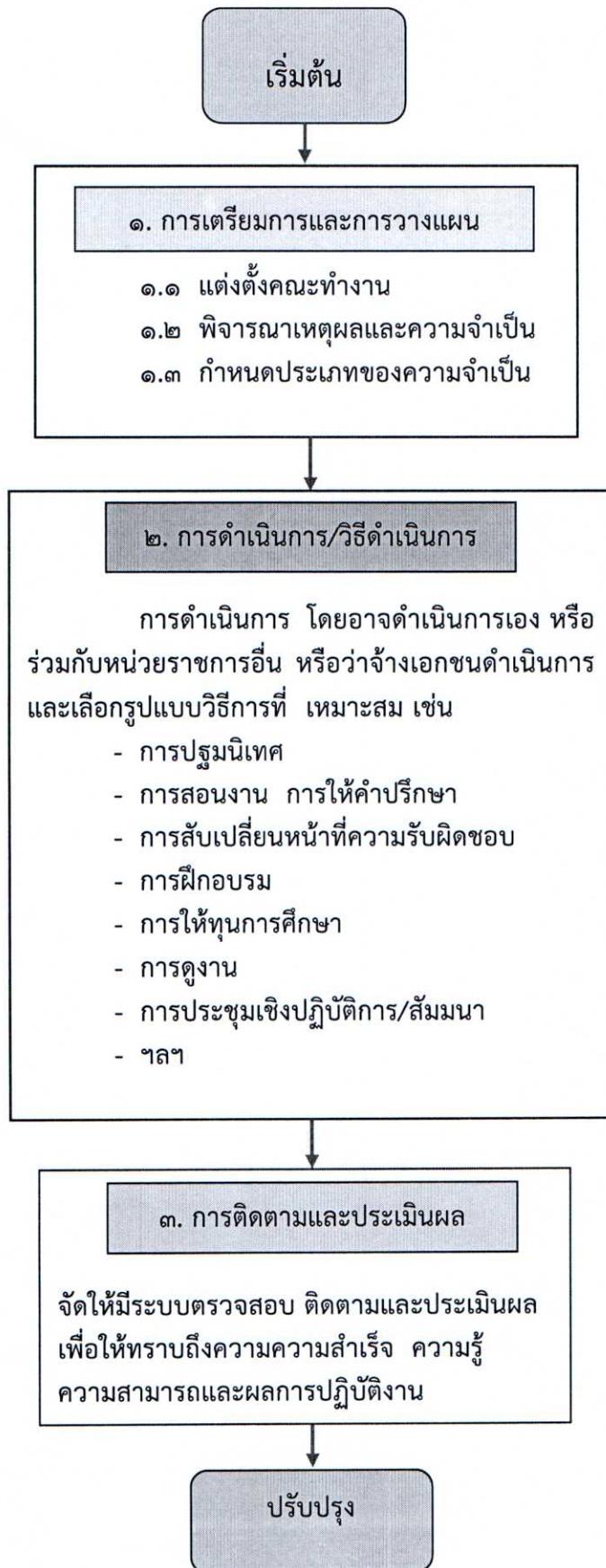
๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตร ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

/แผนภาพ...

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



**วิธีการพัฒนาพนักงานสู่ตำแหน่งและพัฒนา
แผนพัฒนาบุคคล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๘)**

วิธีการพัฒนาพนักงานสู่ตำแหน่งและพัฒนาจ้าง

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | วัตถุประสงค์ | การดำเนินการ | ปีงบประมาณที่พัฒนา | | | ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา |
|-----|---|--|--|-----------------------------|-----------------------------|----------------------|-------------------------------|
| | | | | ปีงบประมาณ (จำนวน คน) | ปีงบประมาณ (จำนวน คน) | อบต. ดำเนินการรอง | |
| ๓ | หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. ในเรื่องทักษะ ความรู้ และความเข้าใจใน การบริหารงานตามภารกิจที่มี | ปลัด อบต. "ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี" | / | / | / | สังผูกอบรมกับ หน่วยงานอื่น |
| ๔ | หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัด หรือหัวหน้าส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานและต่อระดับส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้มแข็งในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น | หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | / |
| ๕ | หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกอง คลังหรือหัวหน้าส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานและต่อระดับส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้มแข็งในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น | หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | / |
| ๖ | หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกอง ช่างหรือหัวหน้าส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานและต่อระดับส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้มแข็งในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น | หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | / |

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | วัตถุประสงค์ | การดำเนินการ | ปัจจัยบ่งชี้พัฒนา | | | ลักษณะการฝึกอบรมพัฒนา |
|-----|--|--|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | | | ปี ๒๕๖๑ (จำนวน คน) | ปี ๒๕๖๒ (จำนวน คน) | จำนวนคน (จำนวน คน) | |
| ๔ | หลักสูตรผู้บริหารการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานของหัวหน้าส่วนราชการและส่วนได้รับการฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี | หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี | ๗ | ๗ | ๗ | / |
| ๕ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับเบ็ด ตามตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกชัดเจน | พัฒนางานส่วนหมู่ตำบล ได้รับฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี | ๗ | ๗ | ๗ | / |
| ๖ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับเบ็ด ตามตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกชัดเจน | พัฒนางานส่วนหมู่ตำบล ได้รับฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี | ๗ | ๗ | ๗ | / |
| ๗ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับเบ็ด ตามตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกชัดเจน | พัฒนางานส่วนหมู่ตำบล ได้รับฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี | ๗ | ๗ | ๗ | / |
| ๘ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับเบ็ด ตามตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกชัดเจน | พัฒนางานส่วนหมู่ตำบล ได้รับฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี | ๗ | ๗ | ๗ | / |
| ๙ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับเบ็ด ตามตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกชัดเจน | พัฒนางานส่วนหมู่ตำบล ได้รับฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี | ๗ | ๗ | ๗ | / |
| ๑๐ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับเบ็ด ตามตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกชัดเจน | พัฒนางานส่วนหมู่ตำบล ได้รับฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี | ๗ | ๗ | ๗ | / |

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | วัตถุประสงค์ | การดำเนินการ | | | ปัจจัยพัฒนาที่พัฒนา | | | ลักษณะการฝึกอบรมพัฒนา |
|-----|---|--|---|--------------------------|--------------------------|---------------------|------------|------------------------------|-----------------------|
| | | | ปี งวด/งวด (จำนวน คน) | ปี งวด/งวด (จำนวน คน) | ปี งวด/งวด (จำนวน คน) | อปด. | ดำเนินการ俄 | สังผู้ฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น | |
| ๑๓ | หลักสูตรเกี่ยวกับการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับเบ็ด้วยตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง | พัฒนานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๗ | ๗ | ๗ | ๗ | / | |
| ๑๔ | หลักสูตรเกี่ยวกับพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับเบ็ด้วยตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง | พัฒนานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๗ | ๗ | ๗ | ๗ | / | |
| ๑๕ | หลักสูตรเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับเบ็ด้วยตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง | พัฒนานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๗ | ๗ | ๗ | ๗ | / | |
| ๑๖ | หลักสูตรเกี่ยวกับซ่อมบำรุงเครื่องจักรกลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับเบ็ด้วยตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง | พัฒนานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๗ | ๗ | ๗ | ๗ | / | |
| ๑๗ | หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานดูแลรักษาดูแลดึกหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับเบ็ด้วยตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง | พัฒนานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๗ | ๗ | ๗ | ๗ | / | |
| ๑๘ | การสร้างเสริมระบบบุคลากรด้วยบรรณาธิการ | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับเบ็ด้วยตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง | พัฒนานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๓๐ | ๓๐ | ๓๐ | ๓๐ | / | |

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | วัตถุประสงค์ | ปัจจุบันผลที่พัฒนา | | | ลักษณะการฝึกอบรมพัฒนา | | |
|-----|---|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|------|-----------------------------|
| | | | ปี พ.ศ.๖๑ (จำนวน คน) | ปี พ.ศ.๖๒ (จำนวน คน) | ปี พ.ศ.๖๓ (จำนวน คน) | ดำเนินการเรอง | อปท. | สำนักอบรมกบ หน่วยงานอื่น |
| ๑๔ | การทวนแผนการพัฒนาพัฒนาหน่วยงานส่วน ตำบลเพื่อการพัฒนาท้องที่ ประชาริเวรภาพ | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของหน่วยงานและระบบดับเพลิง และพัฒนาเจ้าฯ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี | ๗๐ | ๗๐ | ๗๐ | / | / | |

ଦେଶୀୟ ମୁଦ୍ରାରେ ଅନୁକୂଳ ହେଲାମୁଁ

- ୭୬ -

ବିଜ୍ଞାନ ପରିମାଣ ଏବଂ ପରିପ୍ରକାଶକ ପରିଷଦ

- ६० -

માનવ જીવનની પ્રાણી વિધાની માનવની વિધાની

- ၁၅၈ -

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | งบประมาณ (บาท) | ที่มาของงบประมาณ |
|-----|---|----------------|--------------------|
| | | ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ | |
| ๑ | หลักสูตรเกี่ยวกับสำนักปลัดหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๒,๐๕๐,๐๐๐ | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๒ | หลักสูตรเกี่ยวกับกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๙๐,๐๐๐ | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๓ | หลักสูตรเกี่ยวกับกองการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๘๐,๐๐๐ | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| ๔ | หลักสูตรเกี่ยวกับกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๖๐,๐๐๐ | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| | | | |
| | | | |

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|-------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๓. ผอ.กองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผอ.กองการศึกษา | กรรมการ |
| ๕. ผอ.กองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง และเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสทราบ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคคลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับภูมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดศรีสะเกษ ตลอดจนแนวโน้มนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจตามภูมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคคลกรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และการกิจบาง ประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้ สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคคลกรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับ สถานการณ์อยู่เสมอ

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ผู้มาประชุม

| ลำดับที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ |
|----------|--------------------------------|---------------------|------------|
| ๑ | นายอริยะ ไชยแสง | ประธานคณะกรรมการ | ไชยแสง |
| ๒ | นางสาววรรณลักษณ์ อัครเมธารัตน์ | คณะกรรมการ | / |
| ๓ | นางชญาดา คำเพ็ง | คณะกรรมการ | / |
| ๔ | นางเนาวรัตน์ มากสวัสดิ์ | คณะกรรมการ | / |
| ๕ | นายบันฑิต ผลหาญ | คณะกรรมการ | - |
| ๖ | นายครศิด ถาวรกุล | เลขานุการคณะกรรมการ | ครศิด |
| | | | |

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ที่ ๙๘๗๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๐
เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

- ๑.๑.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการ
 - ๑.๑.๒ หัวหน้าสำนักปลัด คณะกรรมการ
 - ๑.๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ
 - ๑.๑.๔ อำนวยการกองซ่อม คณะกรรมการ
 - ๑.๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คณะกรรมการ
 - ๑.๑.๖ นักทรัพยากรบุคคล เลขานุการคณะกรรมการ
- คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึง การกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปகครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ใน องค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้อง จ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนด เป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

- ๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๕๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณา กันต่อไป

ประธานกรรมการ

- ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่องหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไป ตามข้อ ๑.๑ และตาม ประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้ง กรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำ ครอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๓

กรรมการ (หัวหน้าสำนักปลัด)

- คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี โดยให้มี ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ยังคงเดิมดังต่อไปนี้ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลหน่องน้ำใส โดยให้กำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหน่องน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยังคงใช้ตามแผนอัตรากำลังเดิม จากที่หัวหน้าสำนักปลัดได้กล่าว มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอแผนเพิ่มเติมหรือ ไม่ในการขออัตรากำลังในส่วนงาน

ประธานกรรมการ

เลขานุการฯ

- จากการที่ได้กำหนดโครงสร้างในการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล หน่องน้ำใส ซึ่งมือyu คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมโดยในปีงบประมาณ๒๕๖๐นี้ จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ปีประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ อัตรากำลังยังคงดำเนินต่อไปตามแผนอัตรากำลัง ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ไม่มีการกำหนดเพิ่มเติมจากแผนเดิม *ตามเอกสาร*

ประธาน

หัวหน้าสำนักปลัด

- เรื่องอื่น ๆ มีคระจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญมากต่อการควบคุม พัฒนาบุคลากรใน สังกัดของเรา และ การกำหนดหลักการความจำเป็น วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ตามตัวอย่างที่เลขานุมาให้ดู ในความคิดของผม ถ้าเราจะพัฒนาบุคลากรให้ เป็นรูปธรรมจริง ๆ ควรที่จะเอาหลักความเป็นจริงมากำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังด้วย ดังนั้น ผมเห็นว่า ในแผนอัตรากำลังตามตัวอย่างนี้ ยังขาดยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงเห็นควรให้เพิ่มเติมยุทธศาสตร์ดังกล่าวไว้ในแผนด้วย อีกอย่างในการกำหนดแผนพัฒนาข้าราชการในข้อ ๑๒ ผมเห็นควรให้เพิ่มเติม องค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ข้าราชการด้วยครับ

ประธาน

- มองว่าก็เป็นการดีนะที่จะได้มีทิศทางในการจัดทำแผนและทิศทางในการพัฒนาบุคลากร ที่ชัดเจน มีข้อมูลอย่างไรบ้าง

เลขานุการ

- ขอนำเรียนในที่ประชุมดังนี้ นัครับ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของ อปต.หนองน้ำใส่ตามแผนพัฒนาของ อปต.หนองน้ำใส่กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้ครับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการไปร่วมใส่

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานการคุณภาพ

- การพัฒนาเส้นทางคุณภาพเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และ จัดระบบการคุณภาพให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไฟลั่ทางสัญญาณ ไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ

- การพัฒนาด้านการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจาก ยาเสพติด ปลอดผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน ศูนย์ คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส

- การพัฒนาและจัดทำแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพ ดินการพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทางกฎหมาส์ใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการ จำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดทำแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการไปร่วมใส่

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ ครับสำหรับ ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ก็เป็นอย่างที่ผมได้นำเรียนให้ที่ประชุม ทราบครับ และเห็นควรให้กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีครับ

มติที่ประชุม

คงตำแหน่ง ไม่ลดและไม่เพิ่มตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ประธานกรรมการ

- จากการที่หัวหน้าสำนักปลัดได้เสนอข้อที่ประชุมเห็นด้วยหรือไม่

มติที่ประชุม

- จากการพิจารณา มีมติเห็นว่าควรจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ กรณีจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔

- เรื่องอื่น ๆ เพื่อเสนอพิจารณา

ที่ประชุม

- ไม่มี

ประธานกรรมการ

- ถ้าไม่มีมติของคณะกรรมการประชุม ณ บัดนี้

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้จัดบันทึกการประชุม

(นายครศิต ถาวรกุล)

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบบันทึกการประชุม

(นายอริยะ ไชยแสง)

ประธานกรรมการ

ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

ที่ ๘๓ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพัฒนาส่วนตำบล

ตามประกาศประกาศคณะกรรมการพัฒนาส่วนตำบลจังหวัดระแหง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๓ การพัฒนาบุคคลากร กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพัฒนาส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใน การจัดทำแผนการพัฒนาพัฒนาส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพัฒนาส่วนตำบลที่ คณะกรรมการกลางพัฒนาส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพัฒนาส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาพัฒนาส่วนตำบลใน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงให้ แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพัฒนาส่วนตำบล ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประธานคณะกรรมการ

๑.๒ หัวหน้าสำนักปลัด

คณะกรรมการ

๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง

คณะกรรมการ

๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง

คณะกรรมการ

๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

คณะกรรมการ

๑.๖ นักทรัพยากรบุคคล

เลขานุการคณะกรรมการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

๒.๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคคลากร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการ ปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ ด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม

๒.๒ จัดทำแผนการพัฒนาบุคคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผล การดำเนินการพัฒนาบุคคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยังยืน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐

อนุรักษ์

(นายอริยะ ไชยแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีหนังสือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตามประเภทตำแหน่งสายงาน หลังจากนั้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการประกาศแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

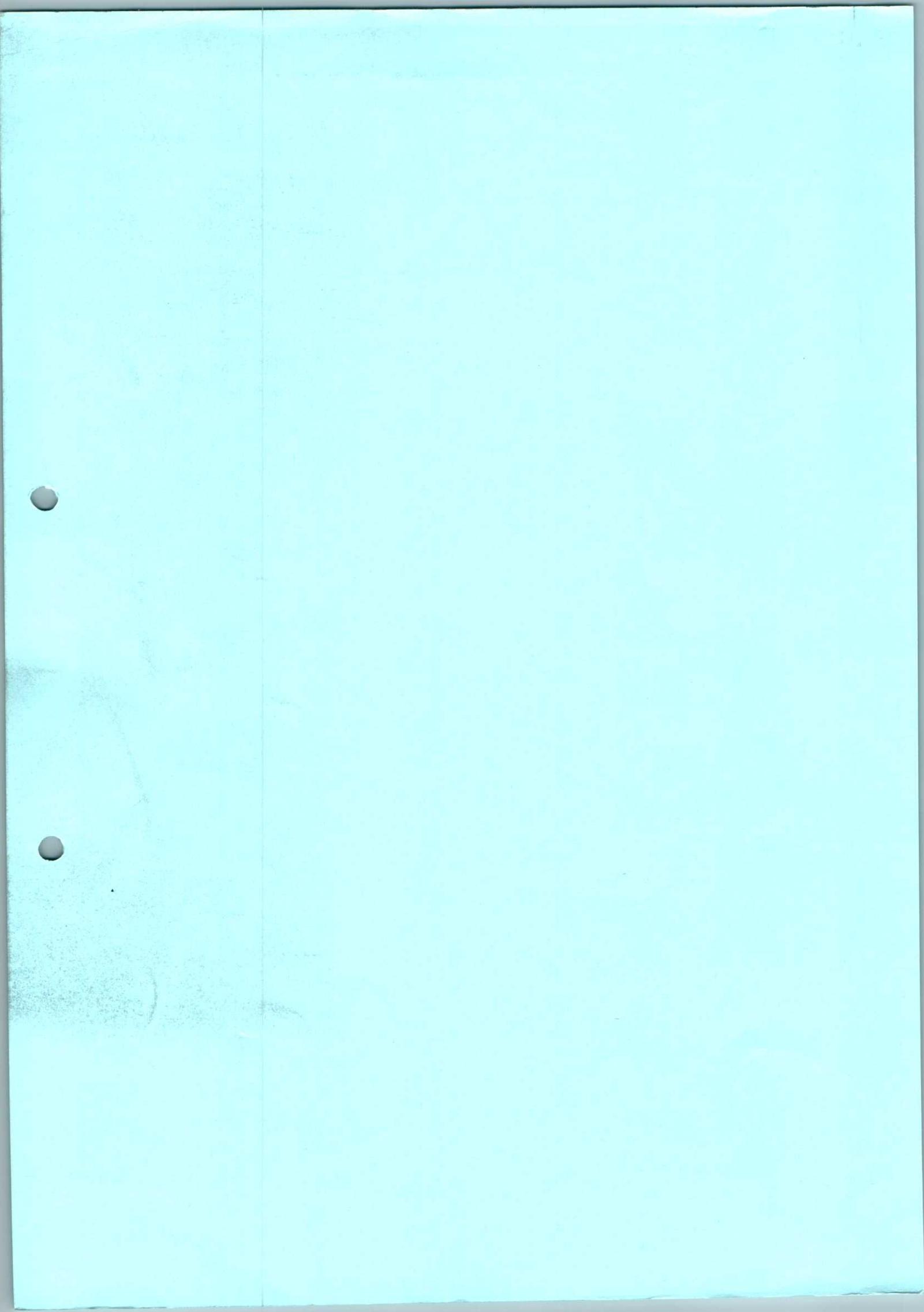
ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๑๗๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสร้างแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมและมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสร้างแก้วในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ จึงประกาศแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ดังรายละเอียดแนบท้าย

โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป จึงประกาศเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐

อริยะ
นายอริยะ ไชยแสง

(นายอริยะ ไชยแสง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส



| | | | |
|---|---|-------------------------------------|--|
| <p>๑.๖ ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่</p> <p>(๑) ตามหลักเกณฑ์ ก. จังหวัดกำหนดให้ การฝึกอบรมจะต้องดำเนินการตาม แผนพัฒนาบุคลากรโดยมีการวิเคราะห์ ข้อมูลการประเมินความต้องการฝึกอบรม เพื่อประกอบการจัดหลักสูตรฝึกอบรม</p> <p>(๒) การฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรม ให้แก่ข้าราชการ (กรณีพนักงานจ้างยังไม่ นับรวม)</p> <p>(๓) การสำรวจข้อมูลสภาพปัญหา และ ความต้องการของพนักงานนั้น ต้องมี หลักฐานว่าดำเนินการครบทุกส่วน ราชการ</p> | <p>๑.๖ การฝึกอบรมบุคลากรของ อปท.</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนน :</u></p> <p><input type="checkbox"/> จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และมีการ ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรโดยมีการสำรวจข้อมูลสภาพ ปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่าย/ ส่วน/กอง/สำนัก ว่าขาดความรู้หรือทักษะในด้านใด แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรฝึกอบรม และ มีการสรุปผลรายงานการฝึกอบรมเสนอผู้บริหาร</p> <p><input type="checkbox"/> มีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรโดยมีการสำรวจ ข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของพนักงาน แต่ละฝ่าย/ส่วน/กอง/สำนัก ว่าขาดความรู้หรือทักษะ ในด้านใด แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตร ฝึกอบรม</p> <p><input type="checkbox"/> มีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรโดยไม่ประภาก วิเคราะห์สภาพปัญหา แล้วนำปัญหานั้นเป็นข้อมูลใน การจัดฝึกอบรม</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการฝึกอบรมบุคลากรใด ๆ</p> | <p>๔</p> <p>๓</p> <p>๑</p> <p>๐</p> | |
|---|---|-------------------------------------|--|