

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยได้จัดให้มีการประชุมคณะผู้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ เพื่อสำรวจความต้องการการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร และเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเหมาะสม โดยมีกรอบและแนวทางในพัฒนาการยกระดับความรู้ความสามารถ และทักษะในด้านอื่น ๆ รวมทั้งการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และทัศนคติที่ดีของพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกคน อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลแคนใหญ่ เกิดประโยชน์และมีผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๘
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๒๖
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๒๘
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๔๑
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๔๒
ส่วนที่ ๗ ผู้รับผิดชอบและขั้นตอนการจัดทำแผน	๔๒

ภาคผนวก

- สำเนาหนังสือขอความเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- สำเนาบันทึกขอจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
- สำเนาหนังสือเชิญประชุม ระเบียบวาระการประชุม และรายงานการประชุม
- สำเนาร่างประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
- สำเนาแบบสำรวจความต้องการ

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น และ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ดได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ ถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารจัดการองค์กร การให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ถือเป็นนโยบายที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญและทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจึงทำการศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากร

/องค์การบริหาร...

องค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร และด้านคุณธรรม จริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ - ๒๗๔ ขึ้น

๑.๑ การเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงานเพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสุมัยใหม่ตลอดเวลาที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด

ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๔๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้อสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

/การวิเคราะห์...

การวิเคราะห์บุคคลากร

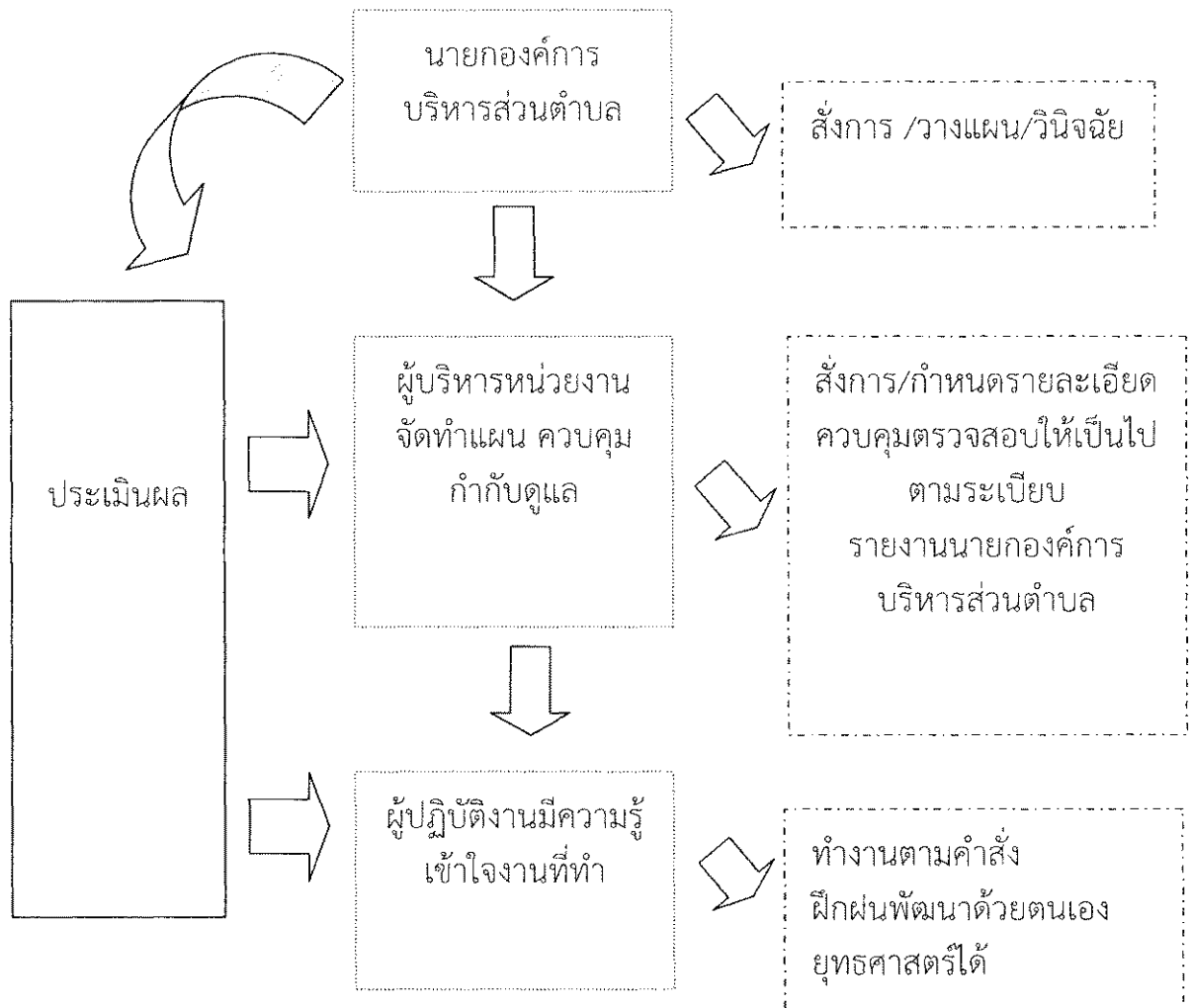
<u>จุดแข็ง S (Strength)</u> ๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	<u>จุดอ่อน W (Weakness)</u> ๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
<u>โอกาส O (Opportunity)</u> ๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ๔. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๕. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริปริญญาโทเพิ่มขึ้น	<u>ข้อจำกัด T (Treats)</u> ๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู่ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

<u>จุดแข็ง S. (Strength)</u> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล	<u>จุดอ่อน W (Weakness)</u> ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีการะหนัสนั้นทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นายช่าง โยธา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
<u>โอกาส O. (Opportunity)</u> ๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	<u>ข้อจำกัด T. (Treats)</u> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้ยาก มักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

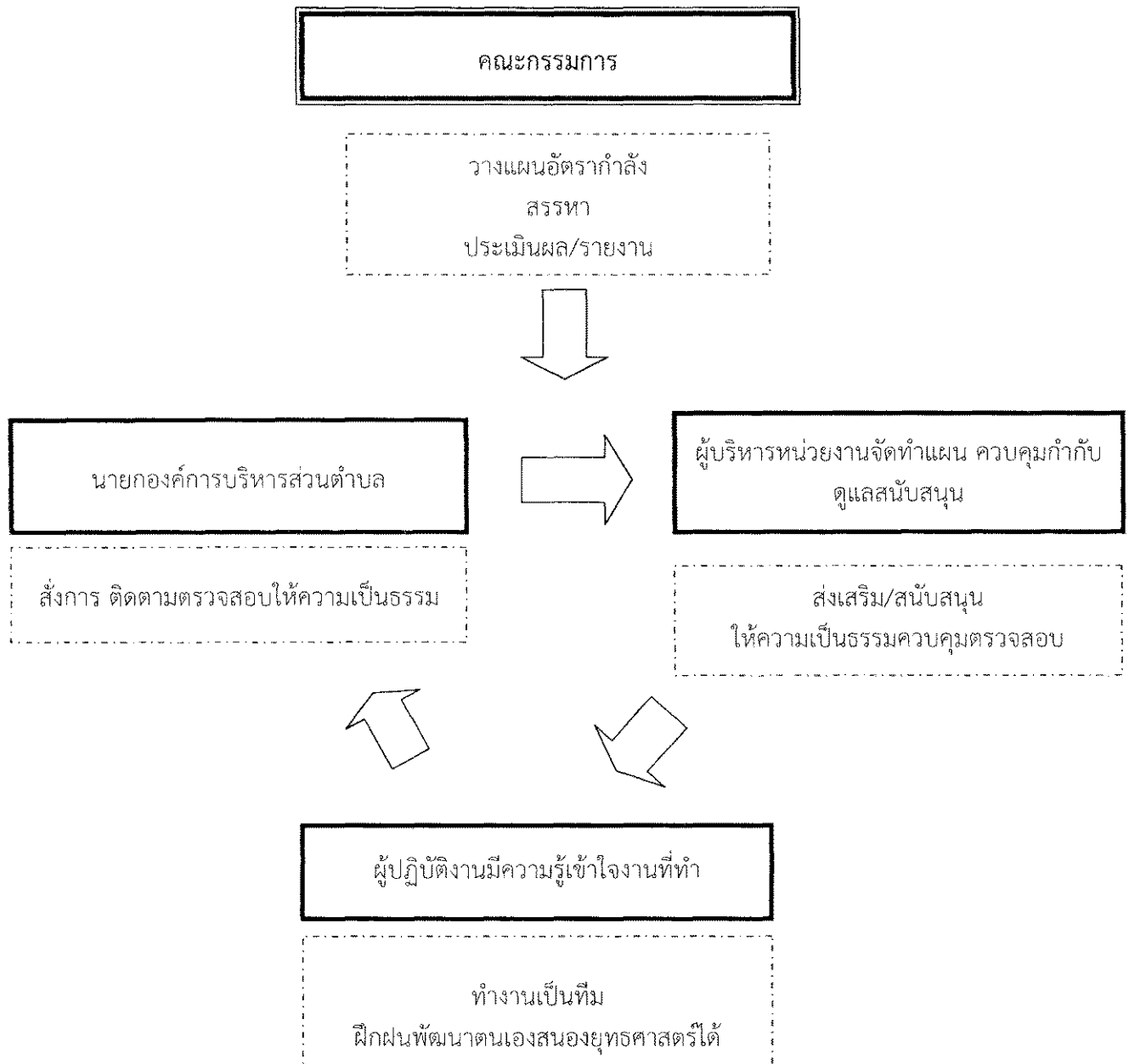
โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ จะเป็นการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องทำงานสัมพันธ์กัน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบและการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ ที่จะปรับปรุงจึงเป็น ดังนี้

/โครงสร้าง...

โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่



ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (๒๕๔๐, หน้า ๑๕๔) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการดำเนินการให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติหรืองานที่จะปฏิบัติหรือให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้นปกติจะมีวัตถุประสงค์ ๒ ประการ คือ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติและเพิ่มพูนความรู้สึกรักงานที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สมาน รังสียกฤษฎ์ (๒๕๔๔, หน้า ๘๓) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดี

/ในการทำงาน...

ในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติที่ดี และวิธีในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

เคนนีและรายด์ (Kenney & Ried, ๑๙๘๖, p. ๓) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการต่าง ๆ ที่ดำเนินการเพื่อให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในองค์กรนั้นอยู่แล้วได้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่

โดยสรุปแล้ว การพัฒนาบุคลากร คือการ ดำเนินการเพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ประกอบด้วย

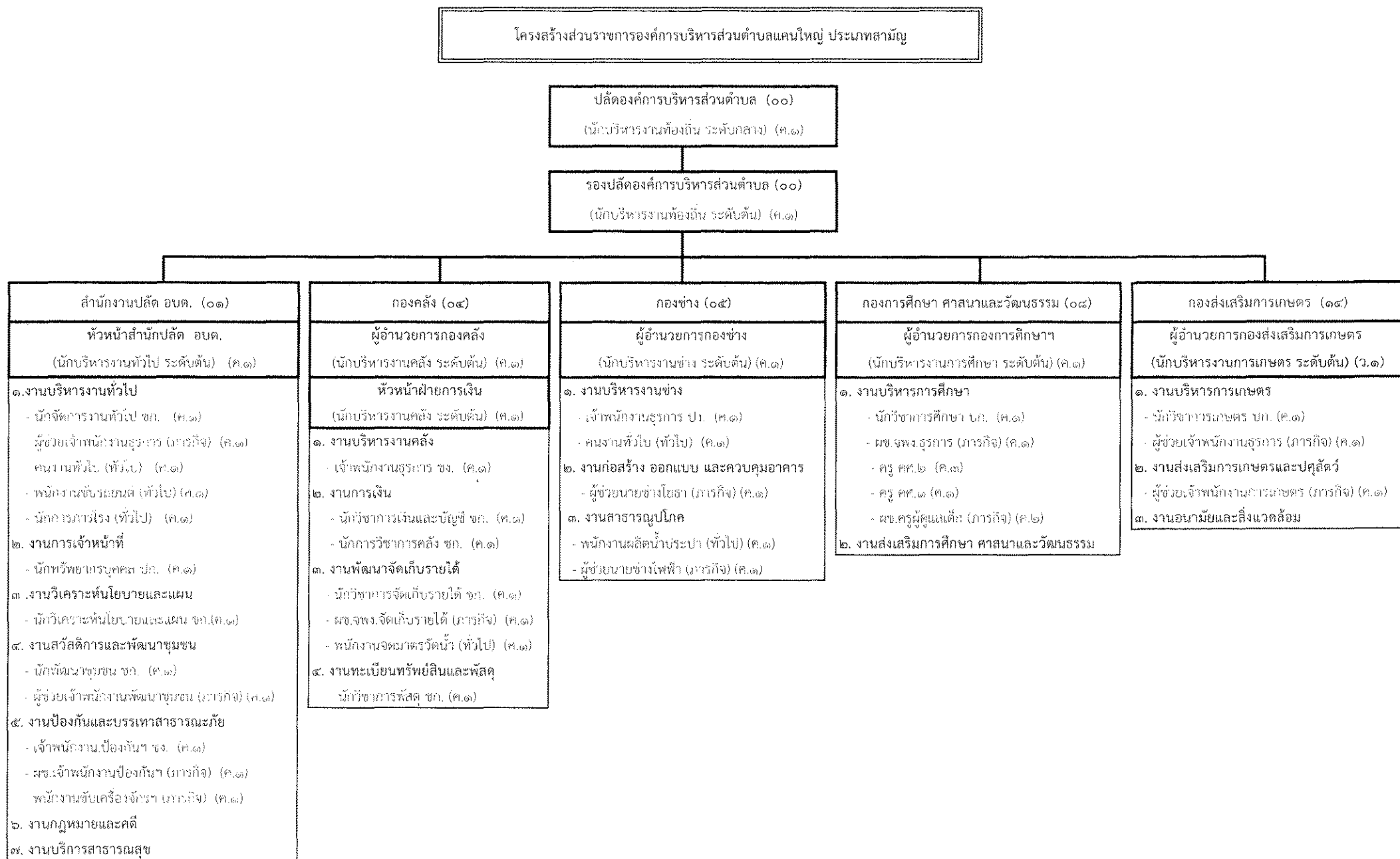
- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

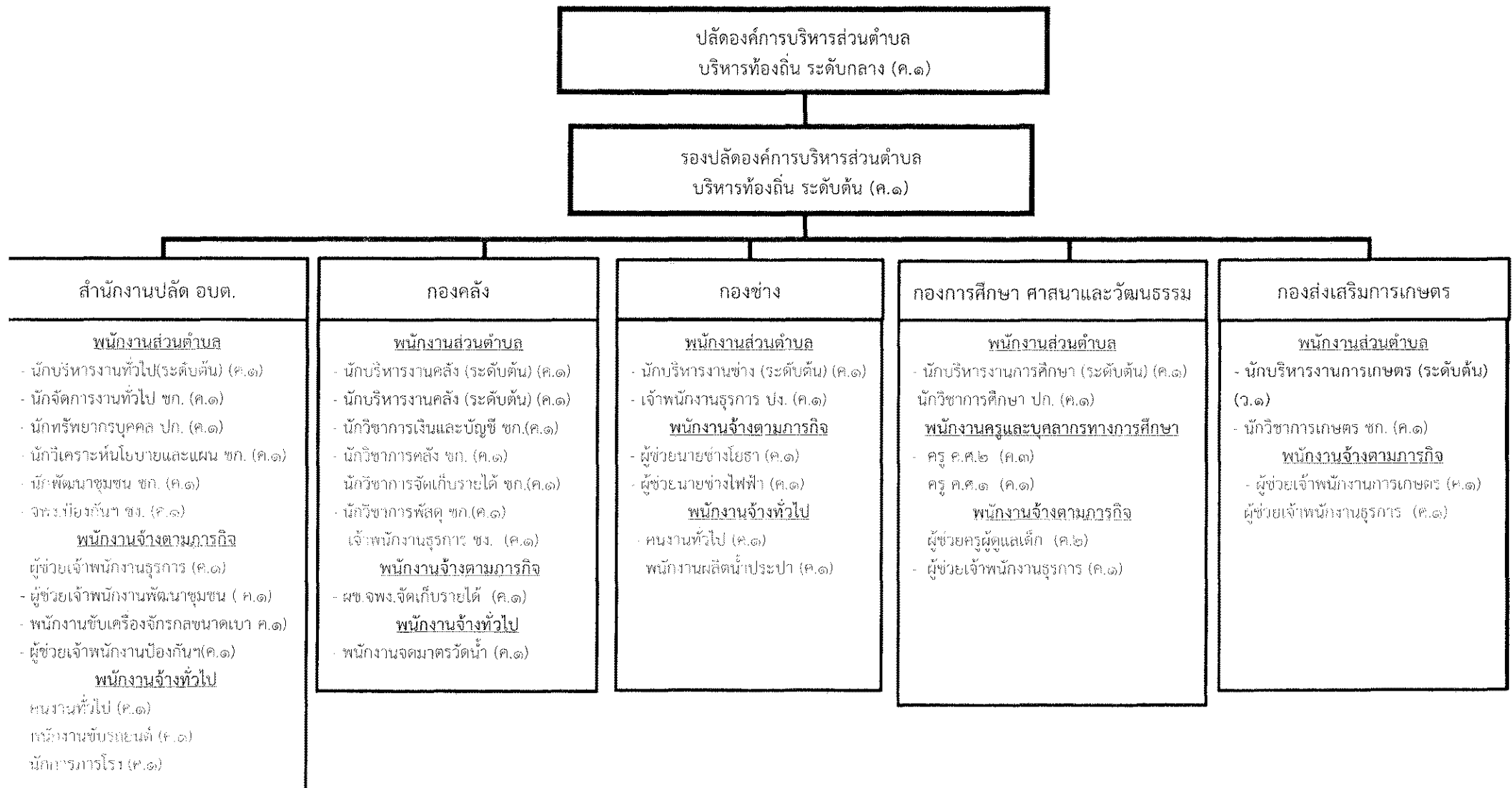
๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓. ข้อมูลอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้



[illegible]

โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ (๐๑)

โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ (๐๕)

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ (๐๕)

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ (๐๘)

โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ (๑๔)

(๒) กรอบอัตรากำลังปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายเฉลิมชัย ภูนิ่น	ป.โท	๔๙๙-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๙๙-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๘๖,๗๒๐ (๔๐,๕๖๐ x ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐ x ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐ x ๑๒)	๗๒๖,๗๒๐
๒	นางปาริชาติ พลพันธ์	ป.โท	๔๙๙-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๙๙-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๒๘,๐๘๐
๓	นายจ๊ะพะงษ์ อุประจันทร์	ป.โท	๔๙๙-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙๙-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๔,๓๒๐ (๒๘,๖๙๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๙๖,๓๒๐
๔	นางสาวละมุล จันสุริย์	ป.ตรี	๔๙๙-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๔๙๙-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๕	นางราณี จันทะวงศ์	ป.ตรี	๔๙๙-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๔๙๙-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๖	นายสุริยัน แสงเสวก	ป.ตรี	๔๙๙-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๔๙๙-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๗	นายกิตติศักดิ์ แก้วมะไฟ	ป.ตรี	๔๙๙-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๗	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๙๙-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๗	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๘	สิบเอกสำราญ เพชรสน พนักงานจ้าง	ปวส.	๔๙๙-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๘	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๔๙๙-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๘	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
๙	นายสมปอง เครือมือ	ปวท.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑๖๕,๐๒๔ (๑๓,๗๕๒ x ๑๒)	-	-	๑๖๕,๐๒๔
๑๐	นางสาวสุมาลี เขยกระวีร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยพนักงานพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยพนักงานพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑	นายเอกวิทย์ สารจันทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	การกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	การกิจ	๑๔๔,๖๐๐ (๑๒,๐๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๔,๖๐๐
๑๒	นายนพพร นามไพร	ม.๖	-	พนักงานขับจักรกลขนาดเบา	การกิจ	-	พนักงานขับจักรกลขนาดเบา	การกิจ	๑๕๐,๒๔๐ (๑๒,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๐,๒๔๐
๑๓	นายชนะ แสงใส	ม.๖	-	นักการภารโรง	ทั่วไป	-	นักการภารโรง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายมานิตย์ นามไพร	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายอนุชา นามไพร	ม.๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	กองคลัง (๐๔) นางรุ่งนภา การฟูง	ป.โท	๔๙๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๙๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๔๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐
๑๗	นางสาวจารุตา ศรีนารา	ป.โท	๔๙๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารการคลัง)	ต้น	๔๙๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๓๑,๑๑๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๖๗,๓๒๐
๑๘	นางสุลวิทย์ วิชัยศรี	ป.โท	๔๙๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๔๙๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๑๓,๕๒๐ (๒๖,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๑๓,๕๒๐
๑๙	นางสาวอัมพร สารจันทร์	ป.ตรี	๔๙๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๔๙๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๓๑๓,๕๒๐ (๒๖,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๑๓,๕๒๐
๒๐	นางจิราภรณ์ ศิริเวช	ป.ตรี	๔๙๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๔๙๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๒๑	นางเยาวนาถ ด่านวันดี	ป.โท	๔๙๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๔๙๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๔๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๒	นางหนูพันธ์ มงคลแก่นทราย	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๔๗-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๒๓	พนักงานจ้าง นางสาวบุษรา ตันโตฤกษ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๑๕๑,๒๐๐ (๑๒,๖๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๑,๒๐๐
๒๔	นายจำลอง สารจันทร์	ม.๖	-	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำประปา	ทั่วไป	-	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำประปา	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นางจุฑามาศ สิงหมาตร	ป.โท	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๓,๕๔๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐
๒๖	นางจันทิรา ชันนาโพธิ์	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๗-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๐,๔๘๐
๒๗	พนักงานจ้าง นายไกรสร หาชอชา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	๑๖๙,๘๐๐ (๑๔,๑๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๙,๘๐๐
๒๘	นายธรรมศักดิ์ บางม่วง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๙	นายนิพนธ์ เพชรแสน	ปวส.	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นางสาวปัทมา นามไพร	ม.๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔) นางกรรณิกา จันทเขต	ป.โท	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๒๙,๙๖๐ (๒๙,๔๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๗๑,๙๖๐
๓๒	นางกนกพร ศรีเมือง	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านหนองเขาว)	๓๓ นางจปี สมเพชร	ป.โท	๔๗-๓-๐๘-๒๒๑๖-๒๔๙	ครู	คศ.๒	๔๗-๓-๐๘-๒๒๑๖-๒๔๙	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
	๓๔ นางรุ่งลาวัลย์ นามไพร	ป.โท	๔๗-๓-๐๘-๒๒๑๖-๒๕๐	ครู	คศ.๒	๔๗-๓-๐๘-๒๒๑๖-๒๕๐	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
	๓๕ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านหนองตง) นางสาวอนงค์ลักษณ์ ฝนหวานไฟ	ป.โท	๔๗-๓-๐๘-๒๒๑๖-๒๔๕	ครู	คศ.๒	๔๗-๓-๐๘-๒๒๑๖-๒๔๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
	๓๖ นางสาววงศ์เดือน ศิริเวช	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๘-๒๒๑๖-๒๕๑	ครู	คศ.๑	๔๗-๓-๐๘-๒๒๑๖-๒๕๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	๓๗ นางสาวจุฑารัตน์ สารจันทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	๓๘ นางอรรพรรณ ชนโสม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๑๔๘,๘๐๐ (๑๒,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๘,๘๐๐
	๓๙ นางสาววงศ์ชูช วงษ์ชาติ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๑๔๔,๔๘๐ (๑๒,๐๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๔,๔๘๐
	๔๑ กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔) -ว่าง-		๔๗-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	ต้น	๔๗-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๕๓๕,๖๐๐
	๔๒ นายวิศิษฐ์ ณะกะมิตร	ป.ตรี	๔๗-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชำนาญการ	๔๗-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชำนาญการ	๒๕๓,๘๘๐ (๒๔,๕๙๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๓,๘๘๐
	๔๓ พนักงานจ้าง นางสาวภาวดี นามไพร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑๔๔,๔๐๐ (๑๒,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๔,๔๐๐
๔๔ นางสาวพันธุ์ทิพย์ สารจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	ภารกิจ	๑๗๖,๔๐๐ (๑๔,๗๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๖,๔๐๐	

๔. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากรในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรตามขีดสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อรับรองการบริหารภาครัฐแนวใหม่

แนวทางการพัฒนาที่ ๑

- ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการเพื่อรองรับ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมในการปฏิบัติงานเชิงรุกและเน้นผลสัมฤทธิ์

เป้าหมาย

- ทุกหน่วยงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของหน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ๑๐๐% ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- หน่วยงานมีผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

แนวทางการพัฒนาที่ ๒

- สร้างเสริมสมรรถนะให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้พนักงานทุกคน ทุกระดับได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนของหน่วยงาน

เป้าหมาย

- พนักงานทุกคน ทุกระดับในองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

ตัวชี้วัด

- หน่วยงานมีผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนการพัฒนาที่กำหนดไว้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑

- พัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกภารกิจของจังหวัด

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลครอบคลุมตามภารกิจ

เป้าหมาย

- หน่วยงานทุกระดับในองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของส่วนราชการมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมตามภารกิจ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๖

แนวทางการพัฒนาที่ ๒

- ส่งเสริมให้ใช้ระบบ IT ในการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์

- เพื่อพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลายรูปแบบสำหรับการพัฒนาบุคลากร

/เป้าหมาย...

เป้าหมาย

- หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของส่วนราชการส่วนภูมิภาคที่มีฐานข้อมูลด้านบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัยอยู่เสมอ และนำมาใช้งานได้จริง

แนวทางการพัฒนาที่ ๓

- ส่งเสริมให้มีการประเมินบุคลากร เพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้มีระบบการควบคุมกำกับและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย

- ทุกหน่วยงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

ตัวชี้วัด

- ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการมีการควบคุม กำกับ และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

แนวทางการพัฒนาที่ ๔

- สร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือและมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างองค์กร

เป้าหมาย

- หน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของส่วนราชการที่เข้าร่วมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑

- ส่งเสริมให้สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

เป้าหมาย

- ทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

ตัวชี้วัด

- ระดับความพึงพอใจของข้าราชการต่อสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กร
- ร้อยละของส่วนราชการมีโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างสมานฉันท์ในทุกระดับระหว่างผู้บริหาร กับข้าราชการ/ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการกับผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

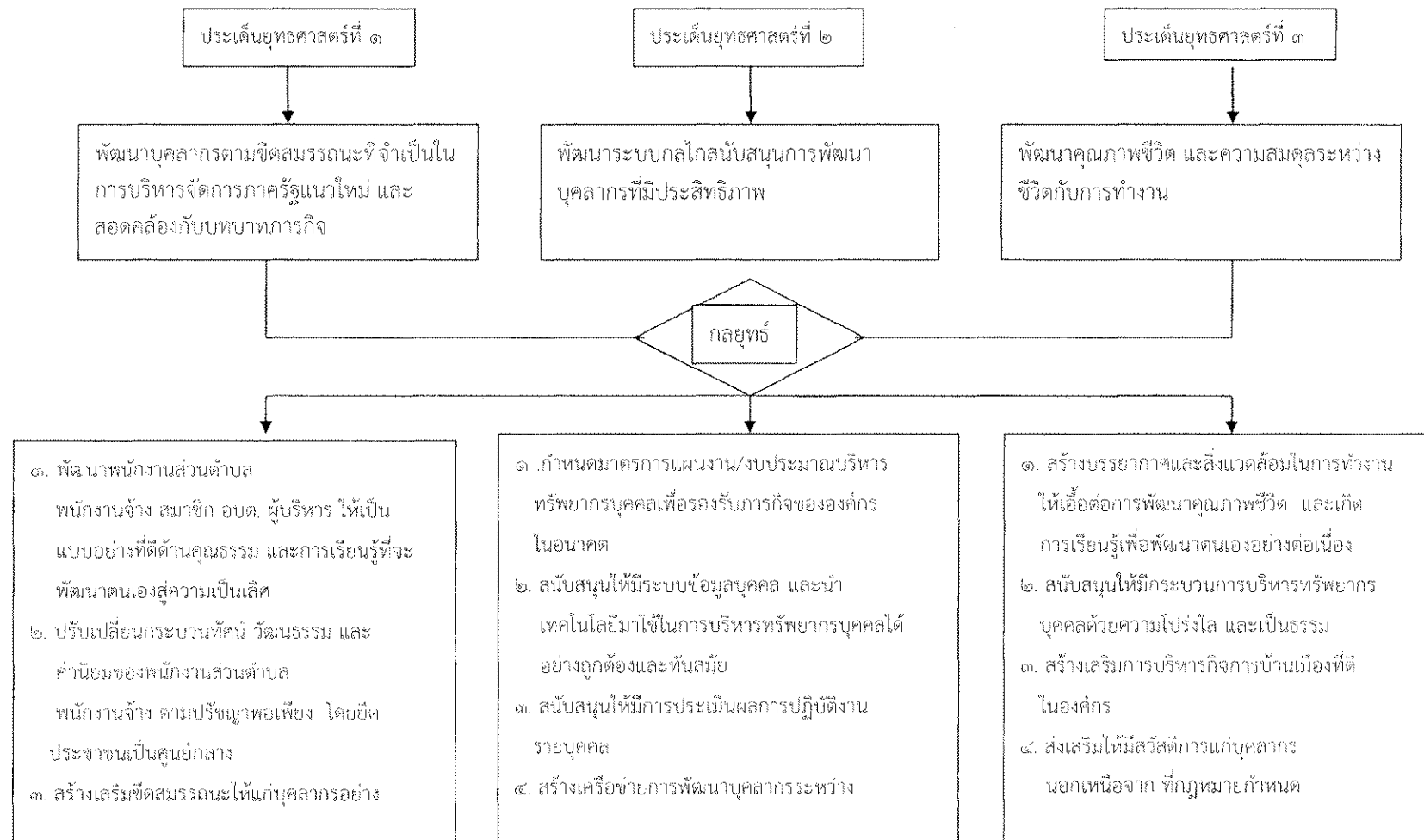
วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่จะมีความก้าวหน้า มั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีธรรมาศัยเต็มใจให้บริการประชาชนและ ประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

โดยสรุปแล้ว การพัฒนาบุคลากร คือการ ดำเนินการเพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

บุคลากรจะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอริยาศัยเต็มใจให้บริการ และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจ



รายละเอียดแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตรดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา ๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ	พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.แคนใหญ่	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑.ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒.การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๓.การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔.มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและ ลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.แคนใหญ่	

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	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.แคนใหญ่	

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

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

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

- ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ
- ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร่องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
- ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐
- ๑.๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (๕) พ.ศ. ๒๕๔๖
- ๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐

๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๕๓๕

๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘

๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.๕ พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓

๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๑ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๓.๒ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๓.๕ หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

๓.๖ การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี

๓.๗ การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

๓.๘ การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม

๓.๙ พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ

๓.๑๐ เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่

๓.๑๑ มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร

๓.๑๒ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๑๒.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

๓.๑๒.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๓.๑๓ จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ

๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้นและมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

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 พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การฝึกอบรม

๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนของ องค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๑.๖ การมอบหมายงาน

๑.๗ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

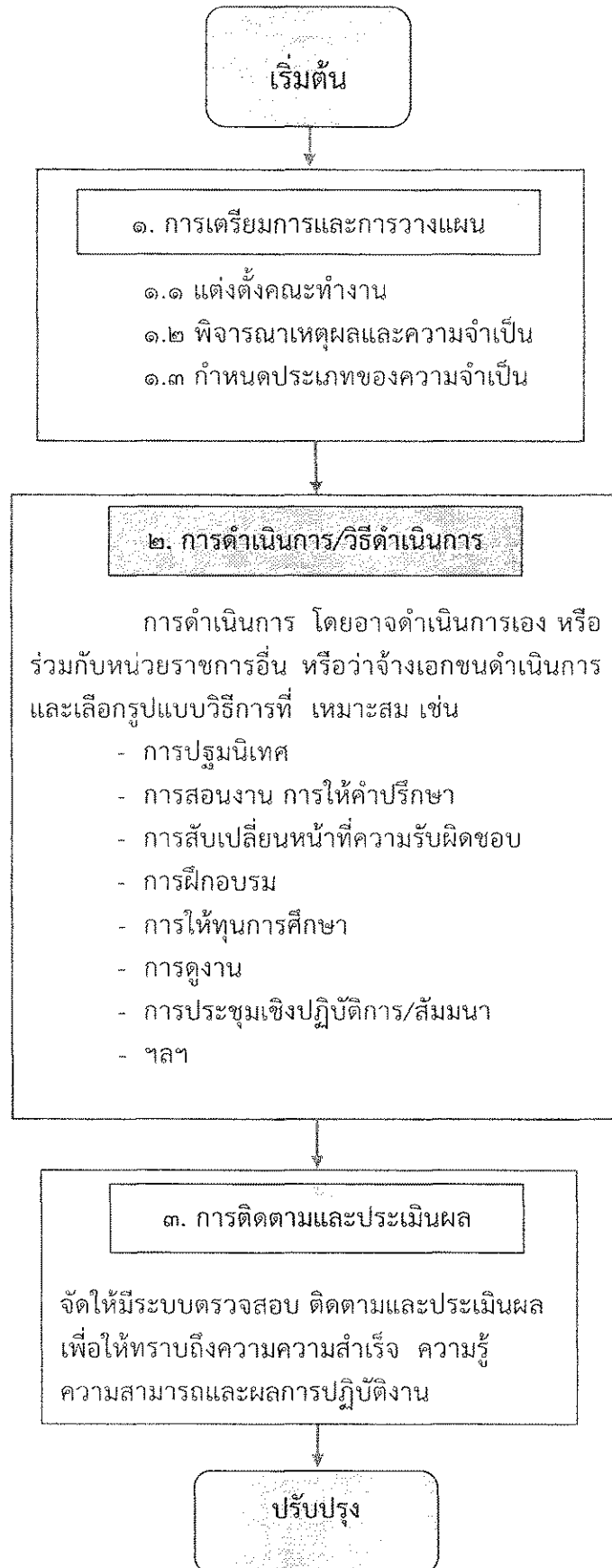
๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง
ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (คน)	ปี ๒๕๖๕ (คน)	ปี ๒๕๖๖ (คน)	อบต.ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัดอบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัดอบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองปลัด อบต. ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนแต่ละส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง (ต่อ)
ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (คน)	ปี ๒๕๖๕ (คน)	ปี ๒๕๖๖ (คน)	อบต.ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ ผู้อำนวยการกองคลังหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของหัวหน้าส่วน งานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละ ส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ ปี	๑	๑	๑		/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับ ผู้อำนวยการกองช่างหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของหัวหน้าส่วน งานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละ ส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ ปี	๑	๑	๑		/
๖	หลักสูตรผู้อำนวยการกอง การศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของหัวหน้าส่วน งานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละ ส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ ปี	๑	๑	๑		/

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง (ต่อ)
ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (คน)	ปี ๒๕๖๕ (คน)	ปี ๒๕๖๖ (คน)	อบต.ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๗	หลักสูตรผู้อำนวยการส่งเสริม การเกษตรหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของหัวหน้าส่วน งานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละ ส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ ปี	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการ งานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วน ตำบล ได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนัก ทรัพยากรบุคคลหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วน ตำบล ได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ ปี	๑	๑	๑		/

/ วิธีการ...

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง (ต่อ)
ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต.ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วน ตำบล ได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ ปี	๑	๑	๑		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนา ชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วน ตำบล ได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ ปี	๑	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ คลังหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วน ตำบล ได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ ปี	๑	๑	๑		/

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง (ต่อ)

ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (คน)	ปี ๒๕๖๕ (คน)	ปี ๒๕๖๖ (คน)	อบต.ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง (ต่อ)
ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (คน)	ปี ๒๕๖๕ (คน)	ปี ๒๕๖๖ (คน)	อบต.ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

/ วิธีการ..

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง (ต่อ)
ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (คน)	ปี ๒๕๖๕ (คน)	ปี ๒๕๖๖ (คน)	อบต.ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔	๔	๔		/
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ช่วยครูดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้างส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๖	๑๖	๑๖		/

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง (ต่อ)
ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (คน)	ปี ๒๕๖๕ (คน)	ปี ๒๕๖๖ (คน)	อบต.ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๒๒	การส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วน ตำบล และ พนักงานจ้างได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔๒	๔๒	๔๒		/
๒๓	การทำแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลเพื่อการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรท้องถิ่นให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๔๒	๔๒	๔๒		/

/ ระยะเวลา...

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔	ก.ย. ๖๔	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงาน ทุกวันประชุมประจำเดือน กำนันผู้ใหญ่บ้าน	-	←											→	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	←											→	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริม ทุกคน	งบ อบต. แคนใหญ่	←											→	
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบ อบต. แคนใหญ่	←											→	
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงาน สมาชิก อบต. ผู้บริหาร	งบ อบต. แคนใหญ่				←				→					
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้ พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	←											→	
๗	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่มอปพร. และประชาคมหมู่บ้าน	งบ อบต. แคนใหญ่	←											→	

/ ระยะเวลา...

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงาน ทุกวันประชุมประจำเดือน กำนันผู้ใหญ่บ้าน	-	←											→	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	←											→	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริม ทุกคน	งบ อบต. แคนใหญ่	←											→	
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบ อบต. แคนใหญ่	←											→	
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงาน สมาชิก อบต. ผู้บริหาร	งบ อบต. แคนใหญ่				←				→					
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้ พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	←											→	
๗	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่มอปพร. และประชาชนหมู่บ้าน	งบ อบต. แคนใหญ่	←											→	

/ ระยะเวลา...

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ค.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงาน ทุกวันประชุมประจำเดือน กำนันผู้ใหญ่บ้าน		←											→	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน		←											→	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริม ทุกคน	งบ อบต. แคนใหญ่	←											→	
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบ อบต. แคนใหญ่	←											→	
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงาน สมาชิก อบต. ผู้บริหาร	งบ อบต. แคนใหญ่				←				→					
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้ พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน		←											→	
๗	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่มอปพร. และประชาคมหมู่บ้าน	งบ อบต. แคนใหญ่	←											→	

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลจะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น

โครงการ/หลักสูตรการพัฒนางานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	ที่มาของงบประมาณ
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรผู้บริหารการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสุขาภิบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างสำรวจ/นายช่างสำรวจหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๐	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๑	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๒	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๓	จัดทำแผนการพัฒนางานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	ข้อบัญญัติงบประมาณ

ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล

องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. | เลขานุการ/กรรมการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ทราบ

ส่วนที่ ๗ ผู้รับผิดชอบและขั้นตอนการจัดทำแผน

ผู้รับผิดชอบและขั้นตอนการจัดทำแผน นักทรัพยากรบุคคล สังกัดสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด เป็นผู้รับผิดชอบมีและหน้าที่ ดังนี้

๑. สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
๒. วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๓. เสนอแผนพัฒนาบุคลากรต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย
๔. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย
๕. แจ้งผลการพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากรให้ผู้บริหารท้องถิ่นและพนักงานทราบ
๖. จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร
๗. ติดตามผลเสนอคณะกรรมการ

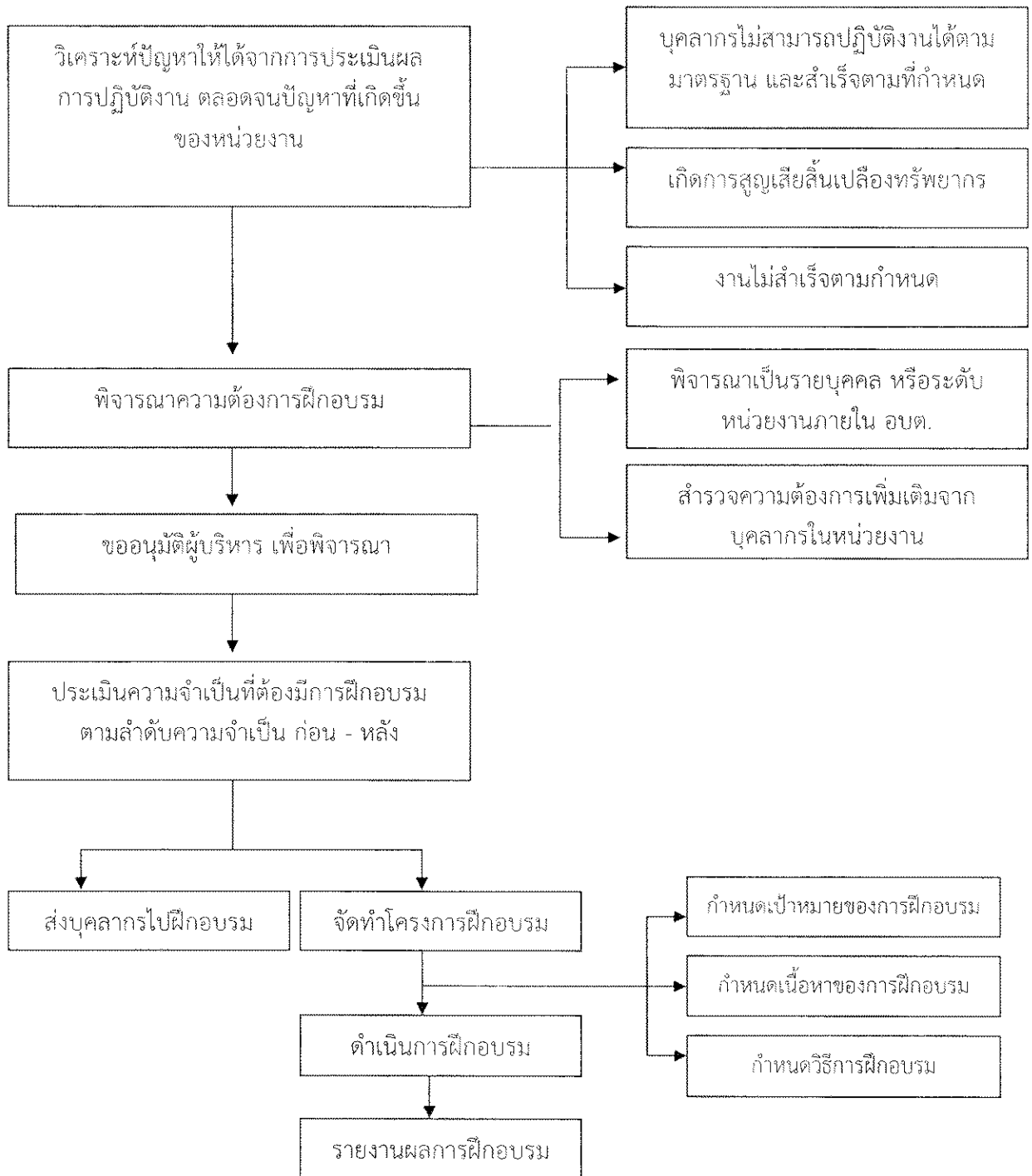
/ ขั้นตอน....

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

รายละเอียด	ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
๑. สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - พนักงานทุกคน - นักทรัพยากรบุคคล
๒. วิเคราะห์ปัญหา และข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - คณะกรรมการ - นักทรัพยากรบุคคล
๓. พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงาน หรือส่วนราชการภายใน จุดใดที่ต้องมีการฝึกอบรม หรือเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - นักทรัพยากรบุคคล
๔. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ต่อ คณะกรรมการ/ คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - คณะกรรมการ - นักทรัพยากรบุคคล
๕. จัดส่งบุคคลไปอบรม และจัดทำเอกสารการฝึกอบรม ที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	- นักทรัพยากรบุคคล
๖. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- หัวหน้าส่วนราชการ - นักทรัพยากรบุคคล
๗. จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	- บุคลากร
๘. ประเมินผล	- ปลัด อบต. - นักทรัพยากรบุคคล

/ การจัดทำแผน....

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่



บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับ นโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ภาคผนวก



ที่ รอ ๗๙๐๐๑/๒๐๓

องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
๕๕๐๐๐

๒ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๒ เล่ม

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งและเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ จึงได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด พิจารณาให้ความเห็นชอบและให้มีผลประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ นี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

สมศักดิ์

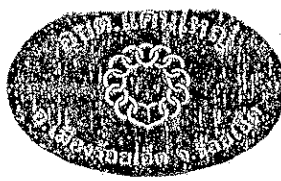
(นายสมฤทธิ์ ตันโตพฤกษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด อบต.

โทรศัพท์ ๐-๔๓๖๕-๒๕๑๕

โทรสาร ๐-๔๓๖๕-๒๕๑๕



แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน(สำหรับผู้บังคับบัญชาขั้นต้น)
องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มี
ประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากที่สุด

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อกอง/ส่วน.....

ผู้ตอบแบบสอบถาม ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....ระดับ.....

ตอนที่ ๒ สภาพปัญหา/ข้อเสนอแนะ

๑. ท่านคิดว่าควรปรับปรุงพนักงานภายใต้บังคับบัญชาของท่านในด้านใดบ้าง

๑.๑

๑.๒

๑.๓

๒. การทำงานของท่านมีปัญหาในเรื่องใดบ้าง

๒.๑

๒.๒

๒.๓

๓. มีอะไรบ้าง ที่ท่านอยากให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านทำได้ ซึ่งปัจจุบันยังทำไม่ได้

๓.๑

๓.๒

๓.๓

๔. ท่านเคยฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านในเรื่องใดแล้วบ้าง

๔.๑

๔.๒

๔.๓

๕. ท่านคิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน ต้องการให้ท่านช่วยเหลือในเรื่องใดบ้าง

๕.๑

๕.๒

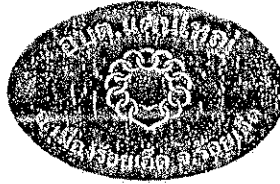
๕.๓

๖. ในบรรดาหัวข้อเหล่านี้ท่านเห็นว่า เรื่องใดบ้างที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมากที่สุด ให้ใส่เครื่องหมาย / ในช่องให้ใส่เครื่องหมายด้านล่างนี้

หัวข้อ	ใส่เครื่องหมาย /
๑. บทบาท – หน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	
๒. ความรู้ด้านการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน	
๓. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานสารบรรณ	
๔. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	
๕. ทักษะทางวิชาชีพ/ตามสายงาน	
๖. การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงาน	
๗. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	
๘. วินัยแบบสร้างสรรค์	
๙. เทคนิคการออกหนังสือเตือน และคำเตือน	
๑๐. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	
๑๑.	
๑๒.	
๑๓.	
๑๔.	
๑๕.	
๑๖.	

ตอนที่ ๓ การส่งแบบสำรวจคืนและสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม
อนึ่งขอให้ท่านได้ตอบแบบสำรวจแล้วให้ส่งข้อมูลดังกล่าว และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

ขอขอพระคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้



แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ- นามสกุล..... ตำแหน่ง.....
หน่วยงาน..... กอง/ฝ่าย/สำนัก.....
อายุ.....ปี อายุราชการ.....ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด.....

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- () พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- () ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน
() ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือเทียบเท่า
() อื่นๆ.....

๑.๔ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- () งานบริหาร () งานวิชาการ () งานสนับสนุน () งานบริการ

๑.๕ ประวัติการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน (ล่าสุด)

๑.
๒.
๓.
๔.
๕.
๖.
๗.

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ ท่านต้องการพัฒนางานของท่านในเรื่องใดบ้าง (ตัวอย่าง เช่น ทักษะเฉพาะตำแหน่ง /ทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์/ ทักษะทางการใช้ภาษา/ การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ เป็นต้น)

ลำดับ	ความรู้หรือทักษะความชำนาญ ที่สามารถพัฒนาด้วยการอบรม	หลักสูตรที่ใช้อบรม เพื่อการพัฒนา	ระดับความรีบเร่ง		
			รอได้	ปานกลาง	มาก

๒.๒ ท่านสะดวกที่จะเข้ารับการอบรมในช่วงเดือนใด

.....

.....

๒.๓ ข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

.....

.....

ตอนที่ ๓ การส่งแบบสำรวจคืนและสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม

อนึ่งขอให้ท่านได้ตอบแบบสำรวจแล้วให้ส่งข้อมูลดังกล่าว และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

ขอขอพระคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

- ร่าง -



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่
เรื่อง ใช้การแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ดำเนินการ
ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด
ได้มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลแคนใหญ่ ในประชุมครั้งที่...../๒๕๖๓ เมื่อวันที่.....พ.ศ.๒๕๖๓
นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหาร
งานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ จึงประกาศใช้
แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร
ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓


สมุทรธิ์

(นายสมุทรธิ์ ดันโตพุกข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑/ ๒๕๖๓

วันที่ ๒๕ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้มาประชุม ๗ คน

ลำดับที่	ชื่อ -นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสัมฤทธิ์ ตันโตพฤกษ์	ประธานกรรมการ	สัมฤทธิ์	
๒	นายเฉลิมชัย กุณัน	กรรมการ		
๓	นางปาริชาติ พลพันธ์	กรรมการ		
๔	นางรุ่งนภา การฟุ้ง	กรรมการ		
๕	นางจุฑามาศ สิงหามাত্র	กรรมการ		
๖	นางกรรณิกา จันทเขต	กรรมการ		
๗	นายจิระพงษ์ อุประจันทร์	เลขานุการ/กรรมการ		
๘	นางราณี จันทะวงศ์	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ขาดประชุม - คน

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/ ๒๕๖๓
วันที่ ๒๐ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสัมฤทธิ์ ตันโตพุกษ์ ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ เป็นประธานกรรมการที่ประชุม กล่าวเปิดประชุมและมอบหมายให้นายเฉลิมชัย กุณัน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการประชุม โดยมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

ปลัด อบต.

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ ที่ ๑๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๔ – ข้อ ๒๕๕

มติที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

ปลัด อบต.

เรื่องเพื่อพิจารณา

- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคล ที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต้องมีการพัฒนาครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

นักทรัพยากรบุคคล

- ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๓ นั้น จะต้องดำเนินการให้มีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร-องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ มีการพัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่อง จึงร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมกับองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕	หลักสูตรผู้บริหารการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสุขาภิบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างสำรวจ/นายช่างสำรวจหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๐	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี
๒๑	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท
๒๒	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
๒๓	จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

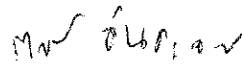
ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

ลงชื่อ

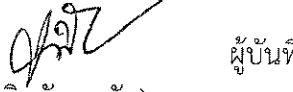


ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางราณี จันทะวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กรรมการ / เลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้บันทึกตรวจสอบรายงานการประชุม

(นายเฉลิมชัย กุณัน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
กรรมการ

ลงชื่อ



(นายสมฤทธิ์ ตันโตพฤกษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่
ประธานกรรมการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

ที่ รอ ๗๔๐๐๑ / ๓

วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

๑. เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้จัดทำแผนพัฒนาประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ไปแล้วนั้น

๒. ข้อเท็จจริง

บัดนี้ แผนพัฒนาบุคลากร ได้ครบกำหนดการจัดทำแผนในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อให้ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

๓. ข้อยกเว้น/กฎหมาย

- ตามความในข้อ ๑๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด(ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล เป็นระยะเวลา โดยให้เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

- ตามความในข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

- ตามความในข้อ ข้อ ๒๖๔ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

๔. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

- เห็นควรพิจารณาดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- เห็นควรลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

นางราณี จันทะวงศ์

(นางราณี จันทะวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

ธีรพันธ์ อภิบาลกุล

(นายธีรพันธ์ อภิบาลกุล)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

ความเห็นรองปลัด อบต.

นิพนธ์ อภิบาลกุล

(นางปาริชาติ พลพันธ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

ความเห็นปลัด อบต.

ธีรพันธ์ อภิบาลกุล

(นายเฉลิมชัย กุณัน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

ธีรพันธ์ อภิบาลกุล

(นายสัมฤทธิ์ ดันโตพญักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่