



# แผนพัฒนาบุคลากร

ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
สะแบง

อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕ 61 -  
๒๕ 63

## คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี ( พ.ศ. ๒๕61 - ๒๕๖3 ) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( พ.ศ. ๒๕61 - ๒๕๖3 ) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบงได้

จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ( พ.ศ. ๒๕ 61 - ๒๕๖ 3 ) ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง

## สารบัญ

หน้า  
ห

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล  
๑

ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย  
๖

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา  
๑๑

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา  
๑๓

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา  
๒๓

ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล  
๒๕

## **ภาคผนวก**

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง

### **ส่วนที่ ๑**

#### **หลักการและเหตุผล**

##### **๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร**

###### **๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง**

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถใช้

และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

## **๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖**

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่ และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

### ๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ข้อ ๒๖๙ - ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง

### ๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร ( Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

<b>จุดแข็ง (Strengths)</b>	<b>จุดอ่อน (Weaknesses)</b>
----------------------------	-----------------------------

<p>๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้ สะดวกรวดเร็วทัน ต่อเหตุการณ์</p> <p>๒. มีการกำหนดส่วนราชการ เหมาะสมกับงานที่ ปฏิบัติ</p> <p>๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบ สารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ</p> <p>๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอใน การปฏิบัติงาน</p> <p>๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติม</p>	<p>๑. การปฏิบัติงานภายในส่วน ราชการและระหว่างภาค ส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยง เกี่ยวเนื่องซึ่งกัน และกัน</p> <p>๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาด ความรู้ที่เป็นระบบและ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักรู้ใน หน้าที่และความ รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย</p> <p>๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและ ความคิดในการ ปฏิบัติงาน</p> <p>๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิด ส่วนตัวเป็นหลัก</p>
--	---

<b>โอกาส (Opportunities)</b>	<b>ภัยคุกคาม(Threats)</b>
------------------------------	---------------------------



<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี</li> <li>2. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน</li> <li>3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริยญาตรีปริยญาโทเพิ่มขึ้น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตของประชาชน</li> <li>๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> <li>๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</li> </ol>
--	---

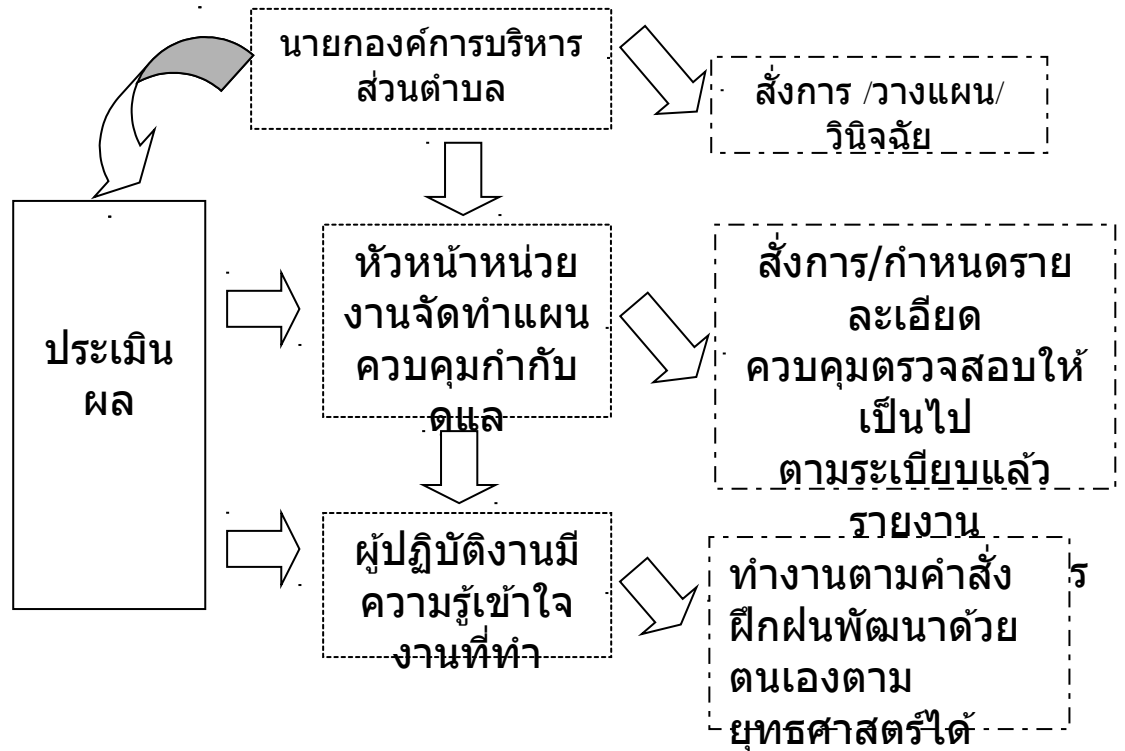
### การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่</li> <li>2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>3. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว</li> <li>4. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี</li> <li>5. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี</li> <li>6. มีระบบบริหารงานบุคคล</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ขาดความกระตือรือร้น</li> <li>2. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</li> <li>3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</li> <li>4. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข</li> <li>5. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ</li> <li>6. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติไม่ครบถ้วน</li> </ol>
<b>โอกาส (Opportunities)</b>	<b>ภัยคุกคาม(Threats)</b>

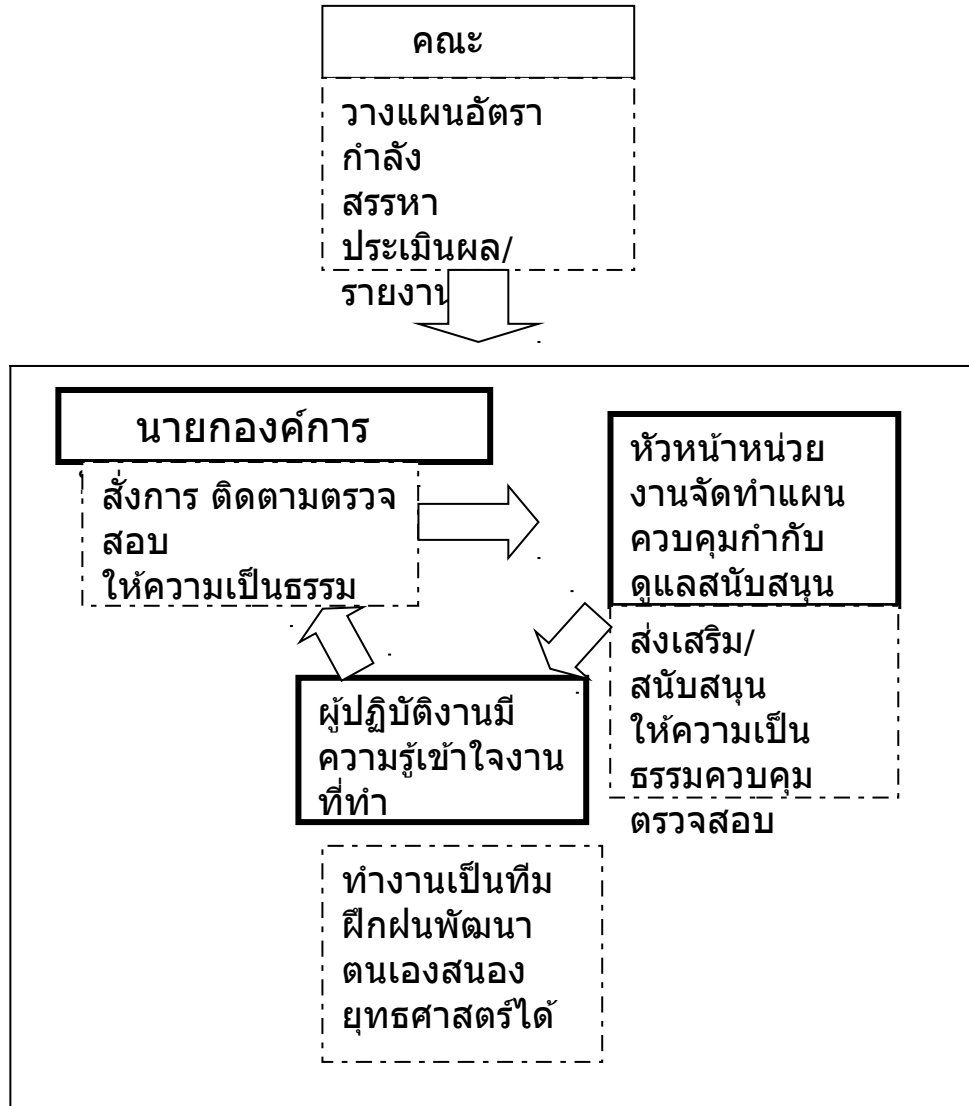
<p>๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน</p> <p>๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ</p> <p>๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง</p> <p>2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้</p> <p>ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>
---	---

### การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

#### โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลังสรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบงที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



### วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕ 61 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

## ส่วนที่ ๒

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

#### ๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง

๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง

ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง

๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลมากที่สุด

๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง

๓. ด้านการบริหาร

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

#### ๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

##### ๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ประกอบด้วย

๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร

๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล

๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง

๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้  
รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

**๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ**

บุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยแร้งทุกคนที่ได้  
เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการ  
ปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน  
เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหาร  
กิจกรรมบ้านเมืองที่ดี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p><b>การพัฒนาด้านบุคลากร</b></p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ</li> <li>- การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ</li> <li>- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง</li> <li>- ด้านการบริหาร</li> <li>- ด้านคุณธรรม จริยธรรม</li> </ul> <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา ให้มีโอกาสดูแลศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการ</p>	<p>ดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรุมนิเทศ</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ศึกษาดูงาน</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา</li> <li>- การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ</li> <li>- ให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ</li> </ul>	<p>พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐</p>	<p>ตามข้อบัญญัติ อบต. นาสะแบง</p>	

	ต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น				
--	---	--	--	--	--



วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<b>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</b> ๑.ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒.การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๓.การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔.มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปลุมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ตามข้อบัญญัติ อบต.นาสะแบง	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<b>การพัฒนาด้านอื่น ๆ</b> ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปลุมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ตามข้อบัญญัติ อบต.นาสะแบง	

--	--	--	--	--	--

## มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ

๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริตประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม

๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

## มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร่องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

## ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

### ๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕ 61 - ๒๕๖ 3)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยใน หลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

#### ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕60

๑.๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๕) พ.ศ. ๒๕๔๖

๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ 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.๒๔๗๕

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**

1. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

3. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

4. หลักสูตรด้านการบริหาร

5. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

6. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี

7. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

๘. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม

๙. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ

๑๐. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่

๑๑. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร

๑๒. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑๒.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

๑๒.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๑๓. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา

สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการ

เดียวกันได้

#### ๔ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้น

กระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน

๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ

๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ

๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้

มาตรฐาน

๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ

๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม

สม

๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ

๔.๘ พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

## **วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา**

### **วิธีการพัฒนา**

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง กำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

#### **๑. วิธีการดำเนินการ**

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การฝึกอบรม

๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๑.๖ การมอบหมายงาน

๑.๗ การให้การศึกษา

#### **๒. แนวทางการดำเนินการ**

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง 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

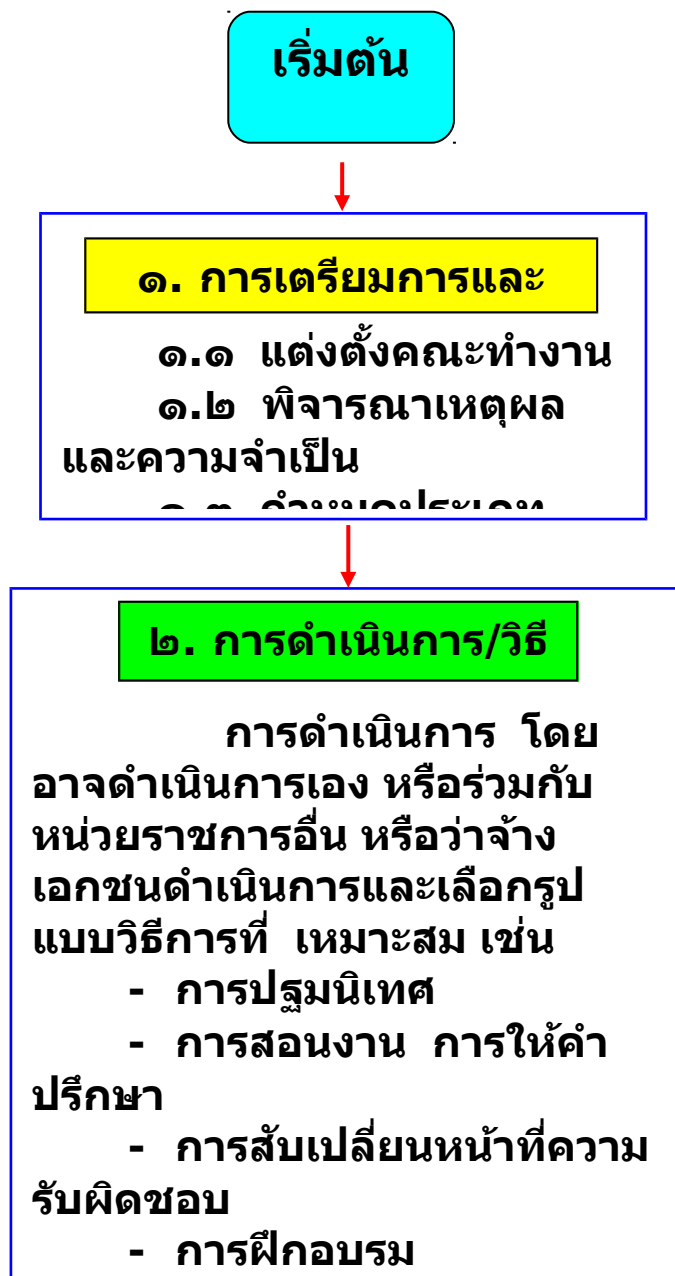
๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓



#### ๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕ /แผนภาพ...

#### แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร





**๓. การติดตามและ**

**จัดให้มีระบบตรวจสอบ  
ติดตามและประเมินผล เพื่อ  
ให้ทราบถึงความความสำเร็จ**



**ปรับปรุง**

## วิธีการพัฒนา แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕ 61 - ๒๕ 63)

### วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึก อบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕ 61 (จำนวน คน)	ปี ๒๕ 6 2 (จำนวน คน)	ปี ๒๕ 6 3 (จำนวน คน)	อบต. ดำเนิน การเอง	ส่งฝึก อบรมกับ หน่วย งานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหาร งานของปลัดอบต. ให้มี ทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการบริหารงานมาก ยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับ หัวหน้าสำนักปลัดหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหาร งานของหัวหน้าส่วนงาน แต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความ รู้	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ อำนวยการกองคลังหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔		เพื่อพัฒนาระบบการบริหาร งานของหัวหน้าส่วนงาน	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึก อบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕ 61 (จำนวน คน)	ปี ๒๕ 6 2 (จำนวน คน)	ปี ๒๕ 6 3 (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึก อบรมกับ หน่วยงานอื่น
5	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ อำนวยการกองช่างหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	แต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความ รู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	1	1	1		/
6	หลักสูตรผู้บริหารการ ศึกษาหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหาร งานของหัวหน้าส่วนงาน แต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความ รู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	1	1	1		/
7	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้า หน้าที่วิเคราะห์นโยบาย		พนักงานส่วนตำบล ได้ รับฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
8	และแผนหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง  หลักสูตรเกี่ยวกับนัก	เพื่อพัฒนาระบบการบริหาร งานของหัวหน้าส่วนงาน แต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความ รู้	พนักงานส่วนตำบล ได้ รับฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึก อบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕ 61 (จำนวน คน)	ปี ๒๕ 6 2 (จำนวน คน)	ปี ๒๕ 6 3 (จำนวน คน)	อบต. ดำเนิน การเอง	ส่งฝึก อบรมกับ หน่วย งานอื่น
9	วิชาการศึกษาหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้ รับฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
10	หลักสูตรเกี่ยวกับ บุคลากรหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่ง ขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้ รับฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
11	หลักสูตรเกี่ยวกับนัก วิชาการสาขาภิบาลหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่ง ขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้ รับฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
12	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน	พนักงานส่วนตำบล ได้ รับฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
1	หลักสูตรเกี่ยวกับนัก	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน	พนักงานส่วนตำบล ได้ รับฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึก อบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕ 61 (จำนวน คน)	ปี ๒๕ 6 2 (จำนวน คน)	ปี ๒๕ 6 3 (จำนวน คน)	อบต. ดำเนิน การเอง	ส่งฝึก อบรมกับ หน่วย งานอื่น
3	พัฒนาชุมชนหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่ง ขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้ รับฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
1 4	หลักสูตรเกี่ยวกับนัก วิชาการการเงินและ บัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่ง ขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้ รับฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
1 5	หลักสูตรเกี่ยวกับนัก วิชาการพัสดุหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่ง ขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้ รับฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	3	3	3		/
1 6	หลักสูตรเกี่ยวกับนัก วิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่ง ขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้ รับฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	3	3	3		/
1 7	หลักสูตรเกี่ยวกับช่าง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้	พนักงานส่วนตำบล ได้ รับฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	22	22	22		

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึก อบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕ 61 (จำนวน คน)	ปี ๒๕ 6 2 (จำนวน คน)	ปี ๒๕ 6 3 (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึก อบรมกับ หน่วยงานอื่น
18	โยธา/นายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่ง ขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับฝึก อบรม 1 ครั้ง/ปี	3	3	3	/	/
19	หลักสูตรเกี่ยวกับช่าง สำรวจ/นายช่างสำรวจ หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่ง ขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับฝึก อบรม 1 ครั้ง/ปี	3	3	3	/	/
20	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ ดูแลเด็กหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่ง ขึ้น	คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติ เพื่อขอรับทุนการศึกษา	38	38	38		
21	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแล เด็ก หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่ง ขึ้น	คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติ เพื่อขอรับทุนการศึกษา	38	38	38	/	
		เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้	พนักงานส่วนตำบล					

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึก อบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕ 61 (จำนวน คน)	ปี ๒๕ 6 2 (จำนวน คน)	ปี ๒๕ 6 3 (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึก อบรมกับ หน่วยงานอื่น
2 2	หลักสูตรเกี่ยวกับ พนักงานจ้างแต่ละ ตำแหน่งหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่ง ขึ้น	และพนักงานจ้างได้รับ การฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี					
2 3	การส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาต่อระดับ ปริญญาตรี	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่ง ขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ได้รับการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง /ปี					
	การส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาต่อ ระดับปริญญาโท	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่ง ขึ้น						
	การส่งเสริมระบบ คุณธรรมจริยธรรม	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่ง ขึ้น						



ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึก อบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕ 61 (จำนวน คน)	ปี ๒๕ 6 2 (จำนวน คน)	ปี ๒๕ 6 3 (จำนวน คน)	อบต. ดำเนิน การเอง	ส่งฝึก อบรมกับ หน่วย งานอื่น
	การทำแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลเพื่อ การทำงานที่มี ประสิทธิภาพ	<p>เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่ง ขึ้น</p> <p>เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่ง ขึ้น</p> <p>เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่ง ขึ้น</p>						

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึก อบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕ 61 (จำนวน คน)	ปี ๒๕ 6 2 (จำนวน คน)	ปี ๒๕ 6 3 (จำนวน คน)	อบต. ดำเนิน การเอง	ส่งฝึก อบรมกับ หน่วย งานอื่น
		<p>เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น</p> <p>เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น</p> <p>เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น</p>						









๗	สนับสนุนงบประมาณบุคลากรเพิ่มคุณวุฒิ หลักสูตรปริญญาตรี /ปริญญาโท	งบ อบต.นา สะแบง	←												→	
๘	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่มอปพร. และ ประชาคมหมู่บ้าน	งบ อบต.นา สะแบง	←												→	

## ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและ  
พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการ พัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบ ประมาณ
		๒๕ 61 - ๒๕ 63	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรผู้บริหารการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	40,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสุขาภิบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ



1 1	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
1 2	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงิน และบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
1 3	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
1 4	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัด เก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
1 5	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างสำรวจ/นาย ช่างสำรวจหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑ ๕	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นาย ช่างโยธาหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑ ๖	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
<b>ที่</b>	<b>โครงการ/หลักสูตรการ พัฒนา</b>	<b>งบประมาณ (บาท) ๒๕ 61 - ๒๕๖ 3</b>	<b>ที่มาของงบ ประมาณ</b>
๑ ๗	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑ ๘	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้าง แต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑ ๙	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ต่อระดับปริญญาตรี	๑๐๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒ ๐	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ต่อระดับปริญญาโท	๑๘๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒ ๑	การส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม	40,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ

2 3	จัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	-	-
--------	--	---	---

## ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล

### ๑. องค์การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา บุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา  
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ประกอบด้วย

๑. นายกอง้องการบริหารส่วนตำบล	ประธาน
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักงานปลัด	กรรมการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/

เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผน  
พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง กำหนด  
วิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง  
อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายก  
องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบงทราบ

### บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลนาสะแบง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะ  
สมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเลย  
ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจตาม  
กฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบาง  
ตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี  
ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้  
ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่น  
ให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่  
เสมอ



ภาคผนวก



**คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง  
ที่ 353 /๒๕ 60  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร  
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕ 61 - ๒๕๖ 3)**

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๙ - ข้อ ๒๙๕ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕ 61 - ๒๕๖ 3) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕ 61 - ๒๕๖ 3) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ดังนี้

- |                                       |      |
|---------------------------------------|------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง | เป็น |
| ประธานกรรมการ                         |      |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง   | เป็น |
| กรรมการ                               |      |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง                 | เป็น |
| กรรมการ                               |      |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง                 | เป็น |
| กรรมการ                               |      |

5. หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  
เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล เป็น  
กรรมการ/เลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 17 เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕ 61

( นายประยูญ มงคลนำ )  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วน  
ตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕ 61 - ๒๕๖ 3)  
ครั้งที่ ๑/๒๕ 61  
วันที่ 27 สิงหาคม ๒๕ 61 เวลา ๑๔.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง อำเภอศรีวิไล  
จังหวัดบึงกาฬ

.....

ผู้มาประชุม

- |  |                           |
|--|---------------------------|
| ๑. นายประยูณ มงคลนำ<br>ประธานกรรมการ           | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล |
| ๒. นายชรินทร์ บรรณบดี<br>กรรมการ               | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล |
| 3. นายวิสุจน์ ลานรอบ<br>กรรมการ                | ผู้อำนวยการกองช่าง        |
| 4. นางจีรวรรณ บุญครอง<br>กรรมการ               | ผู้อำนวยการกองคลัง        |
| 5. นายธีระยุทธ ทองนิน<br>กรรมการ               | รท.หัวหน้าส่วนการศึกษา    |
| 6. จ.ส.ต.กิตติกร กองโพธิ์<br>กรรมการ           | รท.หัวหน้าสำนักงานปลัด    |
| 7. นางสาววิรวรรณ ใต้พึ้ง<br>กรรมการ/ เลขานุการ | นักทรัพยากรบุคคล          |

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายประยูณ มงคลนำ ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕ 61 - ๒๕๖ 3) เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุม และ มอบหมายให้ นายชรินทร์ บรรณบดี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการประชุม โดยมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ปลัด อบต. - แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕ 61 - ๒๕๖ 3) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ที่ 251/๒๕๕๗ ลงวันที่ 17 สิงหาคม ๒๕ 60 เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึง กาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์



และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบล

ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ส่วนที่ ๓ การพัฒนา  
พนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๙ – ข้อ ๒๙๕

มติที่ประชุม - รับทราบ

### ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

### ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

ปลัด อบต. - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕ 61  
- ๒๕๖ 3) เพื่อให้เป็น

ไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ใน  
การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต้องมี

การพัฒนาครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและ  
การบริการประชาชน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

- ให้ นางสาววิวรรณ ได้ฟัง กรรมการ/ เลขานุการ เป็นผู้  
ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕ 61 -  
๒๕๖ 3)

นางสาววิวรรณ ได้ฟัง - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕ 61 - ๒๕ 63) นั้น

จะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(ปีงบประมาณ ๒๕ 61 - ๒๕๖ 3)

และข้อบัญญัติฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น  
เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีการพัฒนาทั้งองค์กร  
และต่อเนื่อง จึงร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร  
ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณา  
และแก้ไขเพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมกับองค์กรโดยมีราย  
ละเอียดดัง

๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่
----	--

	เกี่ยวข้อง
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๙	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี
๒๐	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท
๒๑	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
23	จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

มติที่ประชุม - มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

กรรมการ /เลขานุการ ผู้บันทึกรายงาน

การประชุม

(นางสาววิรวรรณ ไต้พึ่ง )

นักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจ

บันทึกรายงานการประชุม

( นายประยูณ มงคลนำ )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง