

แผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



จัดทำโดย
องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง
อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

แผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

1. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานส่วนบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา นั้น ต้องพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

(1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(3) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานการบริการประชาชน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงานการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(5) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. 2564 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

/3. เพื่อเป็นแนวทาง...

3. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

3. เป้าหมาย

3.1 เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและคนพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

3.2 เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการกรมบ้านเมืองที่ดี

4. วิสัยทัศน์

4.1 มุ่งพัฒนาทักษะบุคคลขององค์กรให้เข้มแข็ง

4.2 พัฒนาบุคคลขององค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์การทำงานเพิ่มพูนมากขึ้น

4.3 เพื่อเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานต่อองค์กร เพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

5. การวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะสมบรูณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้น การส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณประโยชน์โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย

/อำนาจให้...

อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT ของการบริหารส่วนตำบลว่าง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา ซึ่งภารกิจ ดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

6. ขั้นตอนการดำเนินการ

6.1 การเตรียมการและการวางแผน

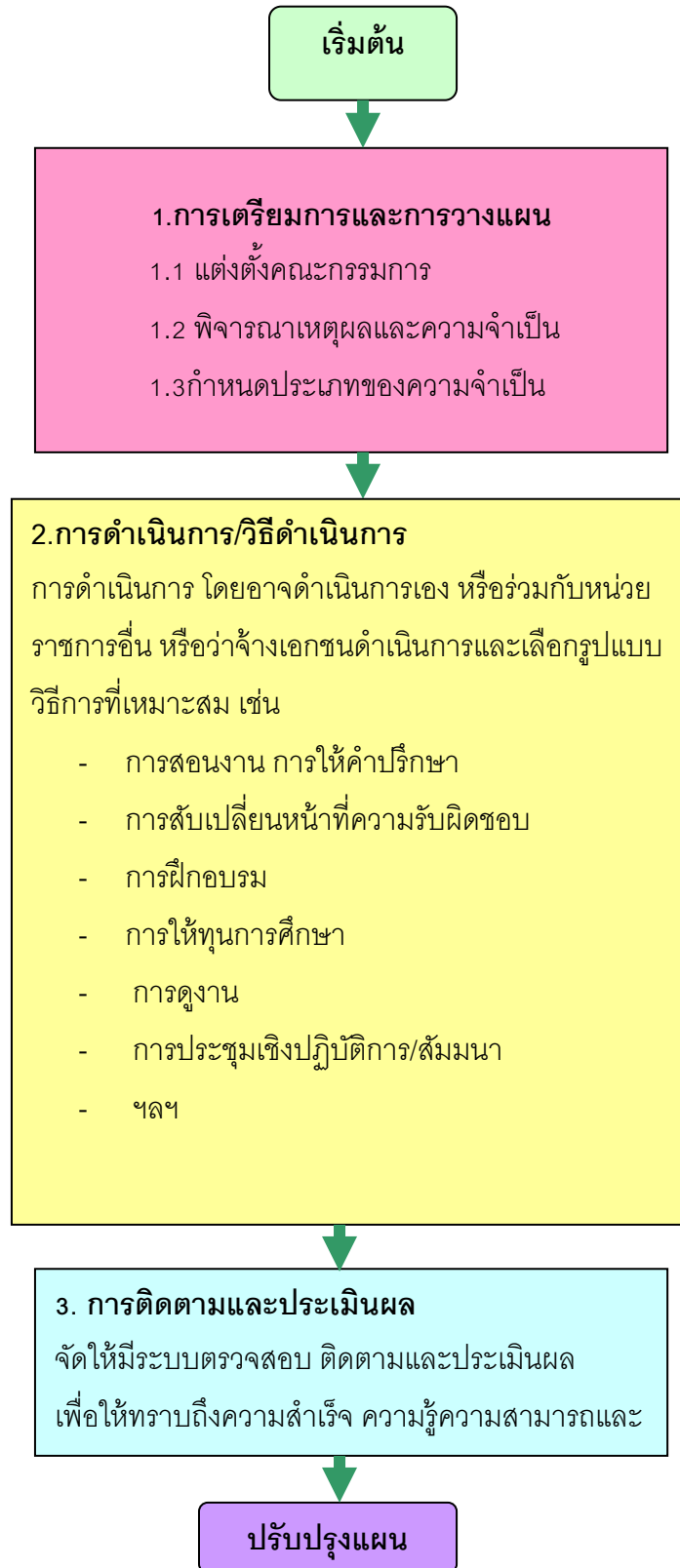
- 1) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- 2) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนา โดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- 3) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

6.2 การดำเนินการพัฒนา

- 1) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อ การพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูล เหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือก แนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงวิชาการและการสัมมนา เป็นต้น
- 2) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา โดยเลือกแนว ทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วย ราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

6.3 การติดตามและประเมินผลให้ผู้บังคับบัญชา หมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มี การประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



7. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

7.1 หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- 1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- 2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- 3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- 4) หลักสูตรด้านการบริหาร
- 5) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

7.2 วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่การสอนโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่นส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการหรือองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างเป็นผู้ดำเนินการและหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการซึ่งสามารถสรุปวิธีดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- 1) การปฐมนิเทศ
- 2) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- 3) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 4) การฝึกอบรม
- 5) การให้ทุนการศึกษา
- 6) การดูงาน

8. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างกำหนดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ได้รับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

- 1) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลังและแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง
- 2) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

3) การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่ เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของคณะผู้บริหาร สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อันเป็นการรองรับการพัฒนาของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและจริงจังได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ไว้ดังนี้

1. คณะผู้บริหาร

จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างน้อย 1 ครั้ง / คน / ปี ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้

- 1.1 นายกององค์การบริหารส่วนตำบล
- 1.2 รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล (จำนวน 2 คน)
- 1.3 เลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล

2. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างน้อย 1 ครั้ง / คน / ปี ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้

- 2.1 ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.2 รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.3 เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.4 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ทั้ง 13 หมู่บ้าน

3. พนักงานส่วนตำบล (สายงานผู้บริหาร)

จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างน้อย 1 ครั้ง / คน / ปี ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้

- 3.1 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)
- 3.2 หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)
- 3.2 ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)
- 3.3 ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
- 3.4 ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)

4. สายงานผู้ปฏิบัติ และพนักงานจ้าง

จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างน้อย 1 ครั้ง / คน / ปี ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้

- 4.1 ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- 4.2 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป
- 4.3 ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
- 4.3 ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน

- 4.4 ตำแหน่ง นิติกร
- 4.5 ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง
- 4.6 ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ
- 4.7 ตำแหน่ง นายช่างโยธา
- 4.8 ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า
- 4.9 ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- 4.10 ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ
- 4.11 ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ
- 4.12 ตำแหน่ง ครู
- 4.13 ตำแหน่ง พนักงานจ้าง

วิธีการดำเนินการ

ในการฝึกอบรมตามรายละเอียดที่กล่าวมานั้นจะใช้วิธีการใน 4 ลักษณะ ดังนี้

- 1) ฝึกอบรมภายในองค์กร ซึ่งอาจใช้วิทยากรภายในหรือภายนอกองค์กร
- 2) การส่งบุคลากรไปรับการฝึกอบรมจากภายนอก
- 3) การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน
- 4) การปฐมนิเทศซึ่งกำหนดให้บุคลากรทุกคน (คณะผู้บริหาร สภา อบต. พนักงานส่วน

ตำบลและพนักงานจ้าง) ต้องได้รับการปฐมนิเทศในเรื่องดังต่อไปนี้

ความรู้เกี่ยวกับสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ระเบียบวัฒนธรรมขององค์กร ข้อปฏิบัติ เรื่องความปลอดภัย บทบาทหน้าที่ในตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบ การมาทำงาน และสวัสดิการ เป็นต้น

การประเมินการฝึกอบรม

การฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องมีการประเมินผลเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้ดังนี้

- 1) การให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมในกรณีการจัดฝึกอบรมในองค์กรทุกครั้ง
- 2) จัดให้มีการบันทึกผลการอบรมทุกครั้งและนำข้อมูลไปใช้พิจารณาปรับตำแหน่งหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากร (พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง)

3) ให้มีการรายงานและบันทึกผลที่ได้ในกรณีที่ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอกองค์กร

แผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ที่	โครงการ / หลักยุทธการการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
1	-อบรมสัมมนาผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และผู้นำชุมชน	-เพื่อพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล นำนวัตกรรมจากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงงานของ อบต.	-เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงดำเนินงานของ อบต. ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	100	อบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน	300,000	ต.ค.64-ก.ย.65	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
2	-ประชุมประจำเดือน	-พนักงานส่วนตำบลยังเข้าใจระเบียบและการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	-ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง	20	ประชุม	-	ต.ค.64-ก.ย.65	ติดตามการทำงานที่กำหนด
3	-อบรมสัมมนาผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่ม อบพร. และประชาคมหมู่บ้าน	-ผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่ม อบพร. และประชาคมหมู่บ้าน เข้าใจบทบาทและหน้าที่ยังไม่เพียงพอ	-เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	100	อบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน	32,500	ต.ค.64-ก.ย.65	ติดตามการทำงานที่กำหนด

ที่	โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
	<u>-อบรมบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น</u>							
4	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	-เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	-เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	1	การฝึกอบรม	12,000	ต.ค.64-ก.ย.65	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
5	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานคลัง	-เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานคลังของพนักงานส่วนตำบล	1	การฝึกอบรม	32,000	ต.ค.64-ก.ย.65	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
6	-อบรมหลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการวิเคราะห์นโยบายและแผนของพนักงานส่วนตำบล	1	การฝึกอบรม	32,000	ต.ค.64-ก.ย.65	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
7	-อบรมหลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	การฝึกอบรม	32,000	ต.ค.64-ก.ย.65	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
8	-อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการธุรการของพนักงานส่วนตำบล	1	การฝึกอบรม	32,000	ต.ค.64-ก.ย.65	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ที่	โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
9	-อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานธุรการ ของพนักงานส่วนตำบล	1	การฝึกอบรม	18,000	ต.ค.64-ก.ย.65	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด
10	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการ ศึกษา	-เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงาน การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ของ พนักงานส่วนตำบล	1	การฝึกอบรม	32,000	ต.ค.64-ก.ย.65	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด
11	-อบรมหลักสูตรนักทรัพยากร บุคคล	-เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1	การฝึกอบรม	32,000	ต.ค.64-ก.ย.65	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ที่ ๕๕๖ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่อให้การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อยและเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๙๗ และใช้เป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ของพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามความใน ข้อ ๒๙๗ แห่งการประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้

(๑)	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
(๒)	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
(๓)	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
(๔)	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
(๕)	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
(๖)	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
(๗)	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

โดยมีหน้าที่ดังนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

/(๔) หลักสูตร...

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต. จังหวัดร้อยเอ็ดหรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

(๔) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความปลอดภัย ค่าใช้จ่าย เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสุขเกษม วรรณพัฒน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
วันจันทร์ ที่ 16 สิงหาคม 2564 เวลา 10.00 น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายสุขเกษม วรรณพัฒน์	ประธานกรรมการ	สุขเกษม วรรณพัฒน์	
2	นางชัญญา บุตรพรหม	กรรมการ	ชัญญา บุตรพรหม	
3	นางชนิษฏานันท์ พลเยี่ยม	กรรมการ	ชนิษฏานันท์ พลเยี่ยม	
3	นายศรารุฒิ นามนาเมือง	กรรมการ	ศรารุฒิ นามนาเมือง	
5	นางณปภัช จันทะวงษา	กรรมการ	ณปภัช จันทะวงษา	
6	นายสุพล สมสาร	กรรมการ	สุพล สมสาร	
7	นางสาวจิรพร ไชยสา	เลขานุการ	จิรพร ไชยสา	

เริ่มประชุมเวลา 10.00 น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วนายสุขเกษม วรรณพัฒน์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างประจำปี พ.ศ. 2565 ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระต่อไป

ระเบียบวาระที่ 1

นายสุขเกษม วรรณพัฒน์
ประธานกรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างที่ 556 /2564 ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2564 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 นั้น มีหน้าที่กำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

มติที่ประชุม

-รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2

มติที่ประชุม

เรื่องการรับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 3

มติที่ประชุม

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี

/ระเบียบวาระที่ 4...

ระเบียบวาระที่ 4

นายสุขเกษม วรรณพัฒน์
ประธานกรรมการ

นางสาวจิรพร ไชยสา
เลขานุการ

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

ขอเชิญ นางสาวจิรพร ไชยสา เลขานุการ ชี้แจงรายละเอียดการจัดทำ
แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2565

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด
ร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2547 ข้อ 297 ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา
พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่มีคุณธรรมและ
จริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในการ
พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
3. ด้านการบริหาร
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
5. ด้านศีลธรรมและจริยธรรม

ซึ่งทั้ง 5 ด้าน มีวิธีพัฒนาตามระเบียบฯ ข้อ 305 คือ

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรม
3. การศึกษาดูงาน
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
5. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีอื่นๆ ที่เหมาะสม

ในวันนี้ ที่เชิญคณะกรรมการทุกท่านมาประชุมเพื่อพิจารณาถึงความ
จำเป็นในการพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ถึงความจำเป็น
ที่จะต้อง พัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและ
ฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การ
บริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถทั่วไป
ในการปฏิบัติงานด้านความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ
ตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรมซึ่งในแต่ละด้าน
ได้กำหนดเป็นโครงการต่างๆ ตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรที่แจกให้ทุกท่าน
แล้วค่ะ

ประธานกรรมการ

ให้คณะกรรมการร่วมวิเคราะห์ถึงความจำเป็นและความเหมาะสมของ
โครงการที่จะบรรจุไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. 2565

นายศรารุณี นามนาเมือง
กรรมการ

ผมเสนอเพิ่มเติมโครงการอบรมความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัยและ การรักษา
วินัย เพื่อเสริมสร้างความมีวินัยให้กับพนักงานครับ

นางชัญญา บุตรพรหม
กรรมการ

ดิฉันขอเสนอให้เพิ่มทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการนำเครื่องมือ
อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทป
เล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน

นางชนิษฏานันท์ พลเยี่ยม
กรรมการ

ดิฉันขอเสนอการอบรมเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ
ภาครัฐ พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562
เพิ่มเติมคะเนื่องจากเป็นเรื่องใหม่ เจ้าหน้าที่จึงต้องได้รับการอบรมเพิ่มคะ

มติที่ประชุม
ประธานกรรมการ

-รับทราบ

มติที่ประชุม

มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมโครงการอื่นอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีผู้เสนอโครงการเพิ่มเติม
ผมขอมติที่ประชุมด้วยครับ

1. มีมติเห็นชอบให้เพิ่มหลักสูตรตามที่คณะกรรมการได้เสนอมา และ
2. มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2565

ระเบียบวาระที่ 5

ประธานกรรมการ
ที่ประชุม

เรื่องอื่นๆ

มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นอีกหรือไม่

-ไม่มี

ประธานกรรมการ

ถ้าไม่มี ผมขอปิดการประชุม ขอขอบคุณกรรมการทุกท่าน ที่เข้าร่วมประชุม
ในวันนี้

เลิกประชุมเวลา 11.00 น.

(ลงชื่อ)



(นางสาวจिरพร ไชยสา)

เลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายสุกษม วรรณพัฒน์)

ประธานคณะกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม