

คู่มือปฏิบัติงาน

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลออย

OIL SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

ตำบลออย อำเภอปง จังหวัดพะเยา

โทร.๐๕๕-๘๙๐๐๗๖ โทรสาร ๐๕๕-๘๙๐๐๗๗

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลรัฐระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลลอย ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ ซึ่งบัดนี้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลดังกล่าวแล้ว องค์การบริหาร ส่วนตำบลลอย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. เป้าหมายการพัฒนา	๔
๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๕
๕. ขั้นตอนการดำเนินงาน	๑๐
๖. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑๑
๗. แนวทางและหลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑๔
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑๙
๙. การติดตามและการประเมินผล	๒๒
๑๐. ภาคผนวก	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และและพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานส่วนตำบลในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับ การบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่พนักงานส่วนตำบลให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ เรื่องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๖๑ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเช่นการพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในท้องถิ่นหรือการฝึกอบรบทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้และอาจกระทำได้ โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ เรื่องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๔ กำหนดให้้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว้องค์การบริหารส่วนตำบลออย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับการพัฒนา รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒.๒ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างถือเป็นแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ดี

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

๒.๔ เพื่อเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๒.๕ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๒.๖ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒.๗ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๘ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เป้าหมายการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย มีเป้าหมายในการพัฒนาโดยครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลอย ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภากองการบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลอย ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลอยเห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในมิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

๔.๑ การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาวิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔.๒ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔.๓ วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลอย กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอย นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย 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

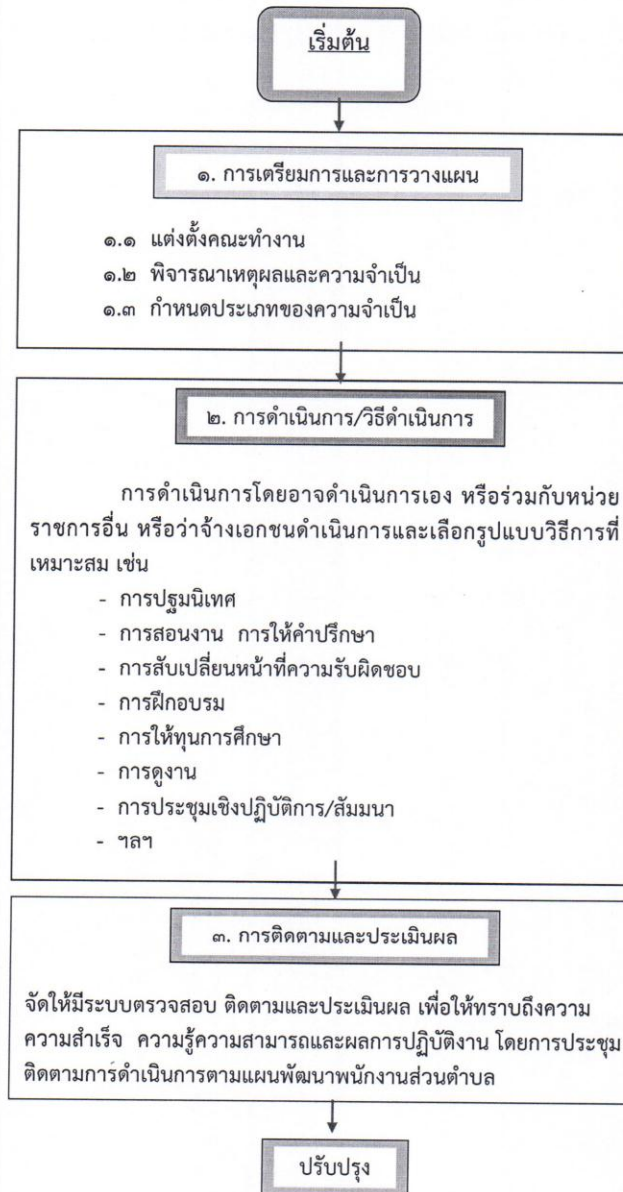
๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๔. โครงการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ

๔.๔ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลลอยต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่าเพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณต่อปี (บาท)	ที่มาของงบประมาณ	หมายเหตุ
		๒๕๖๑ - ๒๕๖๓		
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ	
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ	
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักงานปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ	
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ	
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ	
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ	
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ	
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ	
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ	
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ	
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ	
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๗๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ	
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ	
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ	
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ	
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณต่อปี (บาท)	ที่มาของงบประมาณ	หมายเหตุ
		๒๕๖๑ - ๒๕๖๓		
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ	
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับครูหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ	
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ	

๕. ขั้นตอนการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลลอย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายกององค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
- หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยคณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ สอบถาม ประเมิน พนักงานส่วนตำบลในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และสามารถจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างเหมาะสม และกำหนดให้หัวหน้างานดำเนินการและติดตามผลการพัฒนาบุคลากรภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อเป็นต้นแบบในการกำหนดกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้กับส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย

๒. จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมถึงการให้ความรู้เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล สอบถามปัญหาและความต้องการ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๓. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและเผยแพร่แก่ส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้กับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานสามารถนำไปประยุกต์ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นระบบและต่อเนื่อง

๔. เสนอขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ถึงผู้บังคับบัญชา

๕. รายงานผลและติดตามการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสนอผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย ต่อไป

๖. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทางหรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๔. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
๕. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๖. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๗. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๘. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
๙. งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
๑๐. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๑. องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๑๒. องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล
๑๓. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์ที่กระชับกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๑๔. บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่
๒. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์
๓. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๕. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๖. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๗. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน
๘. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๙. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการโอนย้ายบ่อย

๑๐. วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
๑๑. องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๒. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
๑๓. ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการพัฒนาน้อย
๑๔. องค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ
๑๕. ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน
๑๖. เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
๑๗. บุคลากรยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
๑๘. องค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงประสบปัญหาการทุจริต และประพฤติมิชอบ
๑๙. บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารงานบุคคลแนวใหม่
๒๐. องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการสร้างและส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

โอกาส (Opportunities : O)

๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารงานบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๔. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง
๘. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๙. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๑๐. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

อุปสรรค (Threat : T)

๑. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
๒. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา
๓. กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคลยุคใหม่
๔. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ

๕. ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน
๖. การยี่ดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๗. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร
๘. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๗. แนวทางและหลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย ได้สำรวจข้อมูลสภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานส่วนตำบลแต่ละส่วน/กอง ว่าขาดความรู้หรือทักษะด้านใด แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

สำเนาปลัด

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ความต้องการพัฒนาความรู้หรือทักษะ(หลักสูตร)	
			ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒
๑	จ.ส.ต.หญิงวรรณพร สมวรรณ	ปลัด อบต.	การดำเนินงานการทางวินัยท้องถิ่น	การจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนาของ อบท.
๒	นายฉลอง อาสา	รองปลัด อบต.	นันทนาการ อบท.	กลยุทธ์บริหารงานนันทนาการ อบท.
๓	ว่าที่ร.ต.อุเทน แคนนาเลิศ	หัวหน้าสำนักงานปลัด	การดำเนินการทางวินัยท้องถิ่น	การตรวจสอบภายในระดับต้น
๔	นางสาวไสภิตา บุญเรือง	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	นักวิชาการศึกษา	พัฒนาศักยภาพครู ผดด.
๕	นางสาวสวิตตา บุญน่วมารมี	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	พัฒนาศักยภาพนักพัฒนาชุมชน	นักสังคมสงเคราะห์
๖	นางสาวกุลิสรา อินธา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนพัฒนาชุมชน	การจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนาของ อบท.
๗	นางสาวอาภาพร วงศ์ขัติย์	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	การบริหารงานบุคคลอย่างมืออาชีพ	คอมพิวเตอร์สำหรับงานบุคลากร
๘	นางสาวอมอร อธิธยา	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	การตรวจสอบภายในระดับต้น
๙	สิบเอกสุกิจ มุตศรี	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	คอมพิวเตอร์เบื้องต้น	การดำเนินการทางวินัยท้องถิ่น
๑๐	นางสาววิมลภาคน บุญนะ	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	เจ้าพนักงานธุรการ	กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์
๑๑	นางแสงเดือน บุญเดิม	ครู คศ.๑	พัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็ก	คู่มือฝึกปฏิบัติงาน
๑๒	นางบุษนาฎ บุญชื่น	ครู คศ.๑	พัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็ก	คุณธรรม จริยธรรม
๑๓	นางสุพรรณิ บุญชื่น	ครู คศ.๑	พัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็ก	คุณธรรม จริยธรรม
๑๔	นางสาวกัญญา เตียมใจ	ศษ.จพช.ธุรการ	การดำเนินงานหรือการฝึกเพื่อการสื่อสาร	คุณธรรม จริยธรรม และการดำเนินการทางวินัยท้องถิ่น
๑๕	นายขวัญชัย บุญนำ	พนักงานขับรถยนต์	โปรแกรม Microsoft Office	คุณธรรม จริยธรรม
๑๖	นางสาวเวณิ คัตติ	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พัฒนาศักยภาพผู้ดูแลเด็ก	คุณธรรม จริยธรรม และการดำเนินการทางวินัยท้องถิ่น



กองคลัง

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ความต้องการพัฒนาความรู้หรือทักษะ(หลักสูตร)	
			ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒
๓๔	นางอรณิชา มุศศิริ	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	สัมมนาปฏิบัติด้านการเงิน	กรณีศึกษาทางการเงินและการคลัง E-Laas
๓๕	นางสาวสุภาภรณ์ สิงห์คำ	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	สัมมนาการปฏิบัติงานด้านพัสดุฯ	E-gp การพัฒนารายได้
๓๖	นายสิทธิชัย ใจชื่อ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.)	การฝึกอบรมโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	การพัฒนารายได้
๓๗	นางสาวสาวิตรา ร้อยเยา	เจ้านางงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	สัมมนาปฏิบัติด้านการเงิน	กรณีศึกษาทางการเงินและการคลังฯ
๓๘	นางสาวบุษบา สมร่าง	ผ.ช.จ.พ.ง.การเงินและบัญชี	ผ.ช.เจ้าหน้าที่การเงิน การคลัง และพัสดุอปท.	โปรแกรม Microsoft Office คุณธรรม จริยธรรม
๓๙	นางสาวแสงเดือน ขาวน่าน	ผ.ช.จ.พ.ง.พัสดุ	ผ.ช.เจ้าหน้าที่การเงิน การคลัง และพัสดุอปท.	โปรแกรม Microsoft Office คุณธรรม จริยธรรม
๔๐	นายธีระพงษ์ บุญเดิม	ผ.ช.จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	การฝึกอบรมโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	การพัฒนารายได้

กองช่าง

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ความต้องการพัฒนาความรู้หรือทักษะ(หลักสูตร)	
			ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒
๔๑	วาทิร.ต.ปริญญา จันทร์หอม	ผู้อำนวยการกองช่าง	ความรู้เกี่ยวกับวงผังเมือง	พัฒนาศักยภาพช่าง การวางแผนการจัดทำผังเมืองรวม
๔๒	นายสันติ งามตา	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	พัฒนาศักยภาพนายช่าง อปท.	คุณธรรม จริยธรรม
๔๓	นายลาซัน บุญชื่น	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผ.ช.ช่างไฟฟ้า	คุณธรรม จริยธรรม
๔๔	นายอดิพนธ์ ชันแก้ว	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	งานสารบรรณ	คุณธรรม จริยธรรม
๔๕	นายณัฐชนนท์ บัวมูล	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	เทคนิคการใช้ AutoCAD และกาด้านวงศา	คุณธรรม จริยธรรม

แนวทางการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย ได้พิจารณาและให้ความสำคัญบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่ความรับผิดชอบความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหารและคุณธรรมและจริยธรรมและได้นำข้อมูลในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมจำแนกออกเป็นดังนี้

๑. การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล โครงสร้าง ของงาน นโยบายต่าง ๆ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ การพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือมีผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ระยะเวลา ที่กำหนดไว้
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่นงานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย จึงได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๑.๑ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(๖) พ.ศ. ๒๕๕๒
- ๑.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ๑.๓ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๔ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๕ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๑.๖ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๗ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๘ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการ

แผ่นดิน

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 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

- ๓.๑ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๓.๒ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๓.๕ หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
- ๓.๖ การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
- ๓.๗ พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
- ๓.๘ เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
- ๓.๙ มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
- ๓.๑๐ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๓.๑๐.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
 - ๓.๑๐.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

เพื่อเป็นการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลอย ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยในการพัฒนาผู้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์งานการเงิน งานด้านช่างฯ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลอย จึงจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. การพัฒนาด้านบุคลากร

แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>๑ ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม <p>๒. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. และผู้บริหารได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - สักอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ 	พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ตามข้อบัญญัติ อบต.อย	

๒๐

๑. การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม

แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p> <p>๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐาน จริยธรรม</p> <p>๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจริงจังและลงโทษ 	พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ตามข้อบัญญัติ อบต.ออย	

๒๑

๑. การพัฒนาด้านอื่น ๆ

แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีบริการลวดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	งบประมาณตามข้อบัญญัติ อบต.ออย	

๘. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลออย ได้จัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ดังนี้

การติดตามและประเมินผล

๑. ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๒. ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลออย ประกอบด้วย

๑. นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลออย กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลออยทราบ

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลออย
ที่ ๖๖๖/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนดโดยให้เป็นแผนการพัฒนากองพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงขอแต่งตั้งให้ผู้มีตำแหน่งดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลออย | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลออย | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลออย | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ให้เป็นไปตามแนวทางตามประกาศข้างต้น เพื่อใช้เป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลออย ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายอนุรักษ์ โปรงสุยา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลออย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลออย

ที่ พย ๗๖๒๐๑ / -

วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลออย

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาคำสั่ง อบต.ออย ที่ ๖๖๖ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลออย ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการฯ ทุกท่านร่วมประชุมเพื่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ในวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลออย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายอนุรักษ์ โปรงสุยา)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ทราบ

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

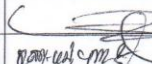
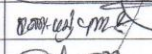
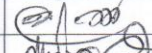

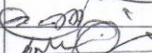
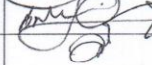

องค์การบริหารส่วนตำบลออย

ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๐

วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลออย

- ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่งตามคำสั่ง อบต.ออย ที่ ๖๖๖ /๒๕๖๐	ลายมือชื่อ
๑	นายอนุรักษ์ โปรงสุยา	นายก อบต.ออย	ประธานกรรมการ	
๒	จ.ส.ต.หญิงวรรณพร สมวรรณ	ปลัด อบต.ออย	กรรมการ	
๓	นายฉลอง อาสา	รองปลัด อบต.ออย	กรรมการ	
๔	ว่าที่ร้อยตรีปริญญา จันทร์หอม	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๕	นายฉลอง อาสา	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๖	ว่าที่ร.ต.อุเทน แคนนาเลิศ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ	
๗	นางสาวอาภาพร วงศ์ชิตย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายอนุรักษ์ โปรงสุยา ตำแหน่ง ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เปิดการประชุม ซึ่งมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายอนุรักษ์ ประธานฯ
- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๐)
เนื่องจากแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)จะครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผน วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เริ่มใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ จึงขอให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ส่วนรายละเอียดต่างๆ ขอเชิญท่านปลัด ได้ชี้แจงรายละเอียดครับ

จ.ส.ต.หญิงวรรณพร กรรมการ
ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบต. ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้

ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารและด้านคุณธรรม ทั้งนี้ โดยในการจัดทำแผนการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ อบต. แต่งตั้งคณะกรรมการ

จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- (๑) นายก อบต. เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ปลัด อบต. เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
- (๔) หัวหน้าสำนักงานปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) วัตถุประสงค์
- (๓) เป้าหมายการพัฒนา
- (๔) หลักสูตรการพัฒนา
- (๕) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๖) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๗) การติดตามและประเมินผล

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ขอเชิญเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรฯ ได้ชี้แจงรายละเอียดต่างๆ เพิ่มเติม

ว่าที่ ร.ต.อุเทนฯ
กรรมการ

ตามที่ท่านปลัดได้ชี้แจงรายละเอียดไปเบื้องต้นแล้วนั้น และตามคำสั่ง อบต.ออย ที่ ๖๖๖ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ให้เป็นไปตามแนวทางตามประกาศดังกล่าว ในการ เสริมสร้างธรรมาภิบาล โดยก่อนอื่นต้องวิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และ พันธกิจการพัฒนาบุคลากรตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำ แผนการพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การ พัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและ ปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดอย่างทั่วถึง ตรงตาม เป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล อย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ดังนั้น จึงได้เชิญ คณะกรรมการทุกท่าน ได้มาประชุมในวันนี้ เพื่อร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยรายละเอียดได้สำเนาแจกให้คณะกรรมการ ทุกท่านแล้ว จึงขอเชิญทุกท่านร่วมกันพิจารณาตามเอกสารดังกล่าวองค์การบริหาร ส่วนตำบลออย มีเป้าหมายในการพัฒนาโดยครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ได้แก่ บุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลออย อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรม

และจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคนส่วนหลักสูตรในการพัฒนาขอเชิญท่านปลัด เป็นผู้ชี้แจงครับ

จ.ส.ต.หญิงวรรณพรฯ
กรรมการ

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล โครงสร้าง ของงานนโยบายต่าง ๆ

๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ การพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือมีผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ระยะเวลาที่กำหนดไว้

๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานสารบรรณ งานด้านช่าง

๔) หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่าง มีความสุข

วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย ได้กำหนดวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยอาจให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นผู้ดำเนินการหรือองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเองหรือผู้ที่เหมาะสม ดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การฝึกอบรม
- ๓) การศึกษา หรือดูงาน
- ๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย ได้กำหนดระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานจ้างต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาวิธีการพัฒนาและหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตรไว้ (รายละเอียดตามเอกสารที่แจกให้ทุกท่าน) สำหรับงบประมาณ ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจนแน่นอน โดยให้คำนึงถึงความคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและสอดคล้องกับข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีแต่ละปี

๔

ส่วนการติดตามประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลเมื่อผ่านการประเมินผลแล้วถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้วโดยดำเนินการประเมินผลด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบ การประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน จะต้องมีส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ให้ประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และให้กำหนดตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าจำนวน ๒ ตัว

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.อบต. กำหนด และสมรรถนะตามสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ

๒. ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นายอนุรักษ์ ๗
ประธาน

ตามที่คณะกรรมการฯ ได้แจ้งเป้าหมายของบุคลากรในการพัฒนาโดยครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลอยอันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน ๔๕ คน จึงอยากขอมติที่ประชุมว่าเห็นด้วยกับการกำหนดกลุ่มจำนวนเป้าหมายดังกล่าวข้างต้นหรือไม่

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบตามจำนวนกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว

นายอนุรักษ์ ๗
ประธาน

ส่วนรายละเอียดตามที่ท่านปลัดได้ชี้แจงการจัดทำหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตลอดจนการติดตามและประเมินผลให้ทราบแล้วนั้น มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอหลักสูตรเพิ่มเติม หรือแก้ไขตรงส่วนไหนบ้างครับ หากไม่มีผู้ใดเสนอเพิ่มเติม ผมขอมติที่ประชุมครับ

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบตามที่ท่านปลัดเสนอ

ว่าที่ร.ต.อุเทน ๘
กรรมการ

จากที่ฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำร่างแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลอยอันและให้พนักงานแต่ละคนแจ้งโครงการที่จะฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารที่แจกให้คณะกรรมการแต่ละท่านพิจารณาแล้ว จึงขอให้คณะกรรมการแต่ละท่านได้พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากรที่นำเสนอด้วยครับ

๕

นายอนุรักษ์ ๕
ประธาน

ตามที่ได้ร่วมกันพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากรที่นำเสนอ คณะกรรมการท่านใดมี
ข้อเสนอแนะหรือปรับปรุงอะไรเพิ่มอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุมครับ

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

นายอนุรักษ์ ๕
ประธาน

มีผู้ใดจะเสนออะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่ครับ

จ.ส.ต.หญิงวรรณพร ๕
กรรมการ

ดังนั้น ก็ขอมอบหมายให้ฝ่ายเลขาฯ ได้จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) และเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดพะเยา (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อเห็นชอบ และนำแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวมา
ประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต่อไป

นายอนุรักษ์ ๕
ประธาน

ใครจะเสนออะไรจะเพิ่มเติมอีกหรือไม่

ที่ประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔

- เรื่องอื่น ๆ

ที่ประชุม

- ไม่มี -

นายอนุรักษ์ ๕
ประธาน

- ถ้าไม่มีผู้ใดเสนอ กระทบขอขอบคุณทุกท่าน ที่ได้เข้าร่วมประชุมในครั้งนี้
และขอปิดประชุม ขอขอบคุณครับ

ปิดประชุมเวลา ๑๔.๕๐ น.

ลงชื่อ



ผู้บันทึกการประชุม

(นางสาวอาภาพร วงศ์ขัติย์)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

(นายอนุรักษ์ ไปร่งสุยา)

ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ



องค์การบริหารส่วนตำบล
ที่ 3615
2-8-ก.ย. 2560

ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว ม/๐๒

สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดพะเยา
ศาลากลางจังหวัดพะเยา
ถนนพหลโยธิน พย ๕๖๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา

เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ นายกองการบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติ ก.อบต.จังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติให้ความเห็นชอบเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามบัญชีสรุปมติการประชุม ฯ ที่ส่งมาพร้อมนี้ ดังนั้น จึงให้องค์การบริหารส่วนตำบล ถือปฏิบัติตามมติ ก.อบต.จังหวัดพะเยา และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๑) กรณีการโอนและรับโอน พนักงานส่วนตำบล การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ให้ องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง ประสานการโอนและรับโอน โดยให้ออกคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง และหรือรับโอนให้เป็นวันเดียวกัน เมื่อได้ดำเนินการออกคำสั่งเรียบร้อยแล้ว ให้จัดส่งสำเนาคำสั่งให้ ก.อบต.จังหวัดพะเยา ทราบภายใน ๕ วันทำการ

๒) กรณีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วงรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี วงรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ แล้วจัดส่งประกาศการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ ให้ ก.อบต.จังหวัดทราบภายใน ๕ วันทำการ

๓) กรณีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล วงรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล วงรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ แล้วจัดส่งประกาศการใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ ก.อบต.จังหวัดทราบภายใน ๕ วันทำการ

๔) กรณีอื่นใดนอกเหนือจากกรณีข้างต้นหากต้องการออกคำสั่ง เพื่อให้เป็นไปตามมติ ก.อบต.จังหวัดพะเยา ให้องค์การบริหารส่วนตำบลส่งสำเนาคำสั่งให้ ก.อบต.จังหวัดพะเยา ทราบภายใน ๕ วันทำการ นับแต่วันที่ออกคำสั่ง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ สามารถดูมติ ก.อบต.จังหวัดพะเยาได้ทาง

เรียน นาย กอบ.อ้อย ไซด์จังหวัดพะเยา, Facebook กลุ่ม อบต.จังหวัดพะเยา และไลน์กลุ่มบุคลากร อบต.

เพื่อโปรดพิจารณา

- รวณ.ก.อบต.พะเยา หน้า ๑ (ก.อบต.พะเยา)
ตั้งแต่วันที่ ๑ (๒๕๖๐) ถึงวันที่ ๒๖ (๒๕๖๐)
๑) พื้นที่ของเขตเทศบาลเมืองพะเยา
๒) พื้นที่ของเขตเทศบาลตำบลเมืองเก่า
ที่ ๒๓-๒๕ ๒๖, ๑๙

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมชาย เจนฉวีชัยวิบูลย์)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
รักษาการแทน ท้องถิ่นจังหวัดพะเยา

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดพะเยา

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

นางสาวอรุณมาพร หนูศรีศรี โทร ๐-๕๔๔๔-๙๖๒๓ - ๔ ต่อ ๑๒
นทท.ทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่ส่งมาด้วย

จ.ส.ต.หญิง

(วรรณพร สมวรรณ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลอย (นายอนุรักษ์ โป้รังสุยา)

ว่าที่ ร.ต.

หัวหน้างานกับ อบต.ลอย

นายกองการบริหารส่วนตำบลลอย

๒๑

อบต.	การแต่งตั้งกรรมการ	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
๒๑. บ้านปิ่น	๒๐๐/๒๕๖๐ สว. ๓๐ ส.ค.๖๐	กำหนด	กำหนด	๕ หลักสูตร	๗ วิธี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๓	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละโครงการ	กำหนด
๒๒. ป่าซาง	๑๕๘/๒๕๖๐ สว. ๓๐ ส.ค.๖๐	กำหนด	กำหนด	๕ หลักสูตร	๗ วิธี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๓	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละโครงการ	กำหนด
๒๓. สันโค้ง	๑๕๒/๒๕๖๐ สว. ๖๐ ก.ค.๒๕๖๐	กำหนด	กำหนด	๕ หลักสูตร	๗ วิธี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๓	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละโครงการ	กำหนด
๒๔. จิม	๓๔๖/๒๕๖๐ สว.๑๗ ส.ค.๒๕๖๐	กำหนด	กำหนด	๕ หลักสูตร	๗ วิธี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๓	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละโครงการ	กำหนด
๒๕. คีวร	๓๖๔/๒๕๖๐ สว. ๒๒ ส.ค.๖๐	กำหนด	กำหนด	๕ หลักสูตร	๗ วิธี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๓	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละโครงการ	กำหนด
๒๖. ขุนควร	๔๙๖/๒๕๖๐ สว. ๔ ส.ค.๖๐	กำหนด	กำหนด	๕ หลักสูตร	๗ วิธี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๓	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละโครงการ	กำหนด
๒๗. ผาขำน้อย	๔๘๑/๒๕๖๐ สว. ๒๒ ส.ค.๖๐	กำหนด	กำหนด	๕ หลักสูตร	๗ วิธี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๓	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละโครงการ	กำหนด
๒๘. ออย	๖๖๖/๒๕๖๐ สว. ๒๒ ส.ค. ๒๕๖๐	กำหนด	กำหนด	๕ หลักสูตร	๗ วิธี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๓	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละโครงการ	กำหนด
๒๙. นาบึง	๕๓๙/๒๕๖๐ สว.๑๘ ส.ค.๖๐	กำหนด	กำหนด	๕ หลักสูตร	๗ วิธี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๓	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละโครงการ	กำหนด
๓๐. ห้วยแก้ว	๑๒๘/๒๕๖๐ สว. ๑๘ ส.ค.๖๐	กำหนด	กำหนด	๕ หลักสูตร	๗ วิธี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๓	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละโครงการ	กำหนด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา ในการประชุม ครั้งที่๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ประชาชนทราบ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐



สำเนาถูกต้อง

(นายฉลอง อาสา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล