

แผนพัฒนาบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖



งานบริหารงานทั่วไป  
สำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน  
อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

## คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงาน การให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างพอเพียงและทั่วถึงทุกพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์และแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเอง เป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บังคับบัญชา ทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายและเป็นไปตามนโยบายที่ผู้บริหารวางไว้ บุคลากรในสังกัดสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ก่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

งานบริหารงานทั่วไป

สำนักปลัด อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน

## สารบัญ

### หน้า

#### บทที่ ๑ บทนำ

|           |                         |   |
|-----------|-------------------------|---|
| ส่วนที่ ๑ | หลักการและเหตุผล        | ๑ |
| ส่วนที่ ๒ | วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | ๓ |
| ส่วนที่ ๓ | ขั้นตอนการพัฒนา         | ๔ |

#### บทที่ ๒ แนวทางการพัฒนา

|           |                                       |    |
|-----------|---------------------------------------|----|
| ส่วนที่ ๔ | หลักสูตรในการพัฒนา                    | ๕  |
| ส่วนที่ ๕ | วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา | ๗  |
| ส่วนที่ ๖ | งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา           | ๙  |
| ส่วนที่ ๗ | การติดตามและประเมินผล                 | ๑๐ |
| ส่วนที่ ๘ | บัญชีโครงการพัฒนาบุคลากร              | ๑๑ |

#### ภาคผนวก

- ประกาศแผนพัฒนาบุคลากร
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- รายงานการประชุม

## แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

### บทที่ ๑ บทนำ

#### ส่วนที่ ๑

#### หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน เป็นอบต.ประเภทสามัญ มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๑ หน่วย และ ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ซึ่งได้กำหนดกรอบอัตรากำลังและตำแหน่งที่ใช้ปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งคาดการณ์ว่าในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน จะมีการกิจ ปริมาณงานและความซับซ้อนของงานเพิ่มขึ้นจากเดิมมาก และมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งจะต้องทำการศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (knowledge) และทักษะ (skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมสร้างบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดังต่อไปนี้

- (๑) เตรียมการและวางแผน
- (๒) การดำเนินการพัฒนา
- (๓) การติดตามและประเมินผล

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน จึงได้จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้บรรลุ วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ช่วยให้การปฏิบัติราชการ การบริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรไว้ ดังนี้

#### วิสัยทัศน์

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน มีความเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน

#### พันธกิจ

๑. พัฒนากุศลกรให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญใน งาน และส่งเสริมการพัฒนากุศลกรอย่างต่อเนื่อง
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยเน้นการพัฒนาตนเอง
๓. เสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์และมีความ โปร่งใส

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด : จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมโครงการ

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด : จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วม

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การสร้างค่านิยม คุณธรรมจริยธรรมเพื่อวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

ตัวชี้วัด : จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือ

ได้เข้าร่วมกิจกรรม

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข

ตัวชี้วัด : จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากรหนองแปนได้เข้าร่วมกิจกรรม

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี

## ส่วนที่ ๒

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

---

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน

#### เป้าหมายการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ  
บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน ประกอบด้วย พนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี
  ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ  
บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปนทุกคนที่ได้เข้ารับการ พัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมา ใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี
- ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแลและการ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตนเอง

### ส่วนที่ ๓ ขั้นตอนการพัฒนา

---

#### การเตรียมการและการวางแผน

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๒. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
๓. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้เฉพาะทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

#### การดำเนินการพัฒนา

๑. การเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น
๒. วิธีการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปนจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานโดยเลือกแนวทางการพัฒนาซึ่งมีอยู่หลากหลายแนวทาง เช่น การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การสอนงาน การให้คำปรึกษา การมอบหมายสับเปลี่ยนหน้าที่ปฏิบัติงาน การประชุมชี้แจง การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การให้ทุนการศึกษา ตลอดจนการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายที่จะดำเนินการ โดยอาจจัดทำเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่นหรือว่าจ้างหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

#### การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน มีแนวทางในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยให้ผู้บังคับบัญชาติดตามการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เพื่อสังเกตการปฏิบัติงานว่ามีพัฒนาการเป็นไปในทางดีขึ้นหรือไม่อย่างไร พร้อมทั้งให้คำแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหากการทำงานเพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้นและให้มีการประเมินผลการพัฒนา ประกอบกับการจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมและแบบติดตามประเมินผลการฝึกอบรมโดยผู้บังคับบัญชา เมื่อได้ผ่านการติดตามประเมินผลแล้ว จึงถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

## บทที่ ๒ แนวทางพัฒนา

### ส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนา

---

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง งานด้านพัสดุ ตลอดจนหลักสูตรการฝึกอบรมประจำตำแหน่งต่าง ๆ ที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเป็นผู้จัดฝึกอบรม หรือ สถาบันการฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น

๓. หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๖. หลักสูตรอื่น ๆ ที่จำเป็น ได้แก่ การพัฒนาความรู้ด้านภาษาและวัฒนธรรมของต่างประเทศ เพราะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแล้ว เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาของประเทศเพื่อนบ้านในประชาคมอาเซียน เป็นต้น ทั้งนี้ สามารถสรุปหลักสูตร / หัวข้อที่พนักงานมีความประสงค์ในการพัฒนาได้ดังนี้

หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

- ระเบียบ กฎหมายและแนวทางปฏิบัติการเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ การฝึกอบรม และการเดินทางไปราชการ การเบิกค่าเช่าบ้าน
- หลักการเขียนโครงการที่ถูกต้อง
- การอบรมทัศนคติ ความมีน้ำใจ และใส่ใจการทำงาน
- อบรมระบบ e-laas

สำนักงานปลัด อบต. ประกอบด้วย

- ระเบียบว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาฯ และแนวทางปฏิบัติ
- ระเบียบแนวทางเกี่ยวกับการเงินและพัสดุ
- ระเบียบเกี่ยวกับงานสารบรรณ การเขียนรายงานการประชุม
- การอบรมให้ความรู้เรื่องความก้าวหน้าในสายงาน
- การบริหารงานบุคคล เช่น การเลื่อนระดับ สิทธิประโยชน์อื่น ๆ และการจัดทำแผนอัตรากำลัง

- ศิลปะการพูดและเพื่อจูงใจและครองใจคน
- การอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การพัฒนาเว็บไซต์
- การอบรมมาตรฐานความปลอดภัยในการใช้รถกระเช้า
- เพิ่มประสิทธิภาพการดับเพลิงขั้นสูง และเทคนิคการผจญเพลิงขั้นสูง
- การใช้คอมพิวเตอร์สำหรับงานสารบรรณ ล
- อบรมเรื่องการใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การช่วยเหลือผู้ประสบภัยตึกน้ำ

#### กองคลัง ประกอบด้วย

- ระเบียบฯ เกี่ยวกับการเงินและบัญชี การเบิกจ่ายเงิน การจัดเก็บรายได้ พัสดุ และแนวทางปฏิบัติ
- เสริมสร้างและพัฒนาการจัดเก็บรายได้
- การบริหารงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ระบบ E-GP, ระบบ E-Auction และ E- LAAS

#### กองช่าง ประกอบด้วย

- พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร
- ราคากลางงานราชการ
- การควบคุมการก่อสร้างและการรายงานงานก่อสร้าง
- การทำงานเป็นทีม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การออกแบบอาคารและวิเคราะห์โครงสร้าง

#### กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ระเบียบฯ และแนวทางปฏิบัติในการจัดงานต่าง ๆ เช่น งานประเพณี การแข่งขันกีฬา
- ระเบียบฯ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน และการพัสดุ
- ระเบียบฯ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา หลักสูตรสถานศึกษา และการบริหารงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- การใช้คอมพิวเตอร์ และโปรแกรมต่าง ๆ เช่น การออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์

#### กองสวัสดิการสังคม

- การฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
- การพัฒนาบุคลากร เช่น การพูดในที่สาธารณะ
- การใช้โปรแกรม Excel ในการทำงาน
- การเขียนหนังสือราชการให้ถูกต้อง

## ส่วนที่ ๕

### วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

---

#### วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน มีหลายวิธีการ ได้แก่

๑. คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนครเป็นผู้ดำเนินการพัฒนา
  ๒. คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนครมอบหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น
  ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปนเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาเองกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปนดำเนินการเอง สามารถใช้ได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่เข้ามาใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน จะดำเนินการร่วมกับส่วนราชการอื่น และดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน เป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้หรือเชิญเป็นวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน ได้ดังนี้
- การปฐมนิเทศ
  - การสอนงาน
  - การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
  - การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม
  - การให้ทุนการศึกษา (เมื่อมีหลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน)
  - การศึกษาดูงาน
  - การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา
  - การฝึกอบรมภาคสนาม
  - การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ
  - การทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน
  - การทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน
  - วิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสมและความจำเป็น

/๘. ระยะเวลา...

### ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน ได้กำหนดให้มีการดำเนินการตลอดปีงบประมาณ เป็นระยะเวลา ๓ ปี คือ

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

โดยมีการกำหนดช่วงเวลาให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา รวมถึงวิธีการพัฒนาและหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตรที่กำหนดไว้

## ส่วนที่ ๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน ได้รับการจัดสรรตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณในแต่ละปีอย่างชัดเจน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบด้วยรายการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ค่าใช้จ่ายตามโครงการจัดฝึกอบรมและการศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ  
๑๐๐,๐๐๐ บาท/ปี

แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป  
ผู้รับผิดชอบ สำนักงานปลัด อบต.

๒. โครงการศึกษาดูงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ  
๒๐,๐๐๐ บาท/ปี

๓. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ประกอบด้วย

- แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป จำนวน ๑๕๐,๐๐๐ บาท/ปี
- แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง จำนวน ๗๐,๐๐๐ บาท/ปี
- แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา จำนวน ๗๐,๐๐๐ บาท/ปี
- แผนงานสังคมสงเคราะห์ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์  
จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท/ปี
- แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน  
จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท/ปี

รวมงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ทั้งสิ้น จำนวน ๔๙๐,๐๐๐ บาท (สี่แสนเก้าหมื่นบาทถ้วน) คิดเป็นร้อยละ ๐.๙๘ ซึ่งตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ไว้จำนวน ๔๙,๘๖๖,๗๐๐ บาท

และสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ คาดว่าจะตั้งงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปนไว้ในลักษณะเช่นเดียวกันนี้

ทั้งนี้ การตั้งงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาจะดำเนินการในภายหลังเมื่อระเบียบ กฎหมายและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานส่วนตำบลมีความชัดเจนและบังคับใช้เรียบร้อยแล้ว

## ส่วนที่ ๗

### การติดตามและประเมินผล

---

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปนจะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนทัศนคติในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรต่าง ๆ โดยใช้วิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีการร่วมกัน ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม แบบทดสอบก่อน หลัง และแบบสอบถามติดตามประเมินผล ภายหลังการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง โดยทำการทดสอบโดยผู้เข้ารับการพัฒนาเอง และโดยสอบถามผู้บังคับบัญชา

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่น ที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปนส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

๔. การสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนาว่ามีการพัฒนาก้าวหน้าไปหรือไม่ อย่างไร

๕. การสังเกตการณ์ปฏิบัติงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมของพนักงานทุกส่วนราชการ

๖. การจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกส่วนราชการ

๗. วิธีการอื่น ๆ ที่จำเป็นและเหมาะสม

ส่วนที่ ๘

บัญชีโครงการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการทำงาน  
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากรอบต.หนองแปนเข้าร่วม  
เป้าหมายยุทธศาสตร์ อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี

| ที่ | โครงการ                                | วัตถุประสงค์                                                                                              | เป้าหมาย<br>และระยะเวลา<br>ดำเนินการ                                                       | งบประมาณ<br>ปี ๒๕๖๔ | งบประมาณ<br>ปี ๒๕๖๕ | งบประมาณ<br>ปี ๒๕๖๖ | ตัวชี้วัดโครงการ                                               | ผลที่คาดว่าจะ<br>ได้รับ                                                                  | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ |
|-----|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| ๑   | โครงการ<br>พัฒนาศักยภาพ<br>บุคลากร     | เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงาน หรือการบริหารจัดการและการบริการประชาชน | จัดให้มีการฝึกอบรมปีละ ๑ ครั้ง<br>กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๒๐ คน ช่วงเดือน เม.ย.-มิ.ย. ของทุกปี | ๑๐๐,๐๐๐ บาท         | ๑๐๐,๐๐๐ บาท         | ๑๐๐,๐๐๐ บาท         | -จำนวนครั้งที่จัดการฝึกอบรมต่อปี<br>-จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม    | พนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น                                     | สำนักปลัด                |
| ๒   | โครงการ<br>ปฐมนิเทศ<br>บุคลากร<br>ใหม่ | เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ อบต.และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย                             | พนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งหรือจ้างใหม่ทุกคนโดยดำเนินการตลอดปีงบประมาณ                | ๕๐,๐๐๐ บาท          | ๕๐,๐๐๐ บาท          | ๕๐,๐๐๐ บาท          | จำนวนพนักงานที่บรรจุแต่งตั้งหรือจ้างใหม่ทุกคนได้รับการปฐมนิเทศ | พนักงานที่บรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ | สำนักปลัด                |

| ที่ | โครงการ                                                                                                                                                       | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                   | เป้าหมาย<br>และระยะเวลา<br>ดำเนินการ                                                                             | งบประมาณ<br>ปี ๒๕๖๔                 | งบประมาณ<br>ปี ๒๕๖๕             | งบประมาณ<br>ปี ๒๕๖๖             | ตัวชี้วัดโครงการ                                                                                        | ผลที่คาดว่าจะ<br>ได้รับ                                                      | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| ๓   | โครงการฝึก<br>อบรมหลักสูตร<br>ประจำตำแหน่ง<br>ของพนักงาน<br>ส่วนตำบล                                                                                          | เพื่อพัฒนาความรู้<br>ความสามารถใน<br>การปฏิบัติงาน<br>เฉพาะตำแหน่ง<br>ของพนักงานให้<br>ดีขึ้น                                                                                                  | พนักงานส่วนตำบลทุก<br>คนที่ยังไม่ผ่านการ<br>ฝึกอบรมหลักสูตร<br>ประจำตำแหน่งโดย<br>ดำเนินการตลอด<br>ปีงบประมาณ    | เป็นไปตาม<br>รายจ่ายของ<br>หลักสูตร | เป็นไปตามรายจ่ายของ<br>หลักสูตร | เป็นไปตามรายจ่าย<br>ของหลักสูตร | -จำนวนพนักงานที่ผ่าน<br>การฝึกอบรมประจำ<br>ตำแหน่งอย่างน้อยร้อยละ ๑๕                                    | พนักงานส่วนตำบลมี<br>ความรู้ความสามารถ<br>และเป็นมืออาชีพในการ<br>ปฏิบัติงาน | ทุกส่วนราชการ            |
| ๔   | โครงการส่งเสริม<br>และพัฒนา<br>บุคลากรทาง<br>การศึกษา                                                                                                         | เพื่อเพิ่มศักยภาพ<br>และความสามารถ<br>ในการปฏิบัติงาน<br>ของพนักงาน<br>ศพด.อบต.หนอง<br>แปน                                                                                                     | จัดให้มีการฝึกอบรมปี<br>ละ ๑ ครั้ง<br>กลุ่มเป้าหมาย<br>จำนวน ๗ คน ช่วง<br>เดือน ก.พ.- ก.ย. ของ<br>ทุกปี          | ๑๐๐,๐๐๐<br>บาท                      | ๑๐๐,๐๐๐<br>บาท                  | ๑๐๐,๐๐๐ บาท                     | -จำนวนครั้งที่จัดการ<br>ฝึกอบรมต่อปี<br>-จำนวนผู้ผ่านการ<br>ฝึกอบรม                                     | พนักงานมีศักยภาพและ<br>ความสามารถในการ<br>ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น                | กองการศึกษา              |
| ๕   | โครงการประชุม<br>เชิงปฏิบัติการ<br>กำหนดตัวชี้วัด<br>การปฏิบัติ<br>ราชการและ<br>เส้นทาง<br>ความก้าวหน้า<br>ของพนักงาน<br>องค์การบริหาร<br>ส่วนตำบลหนอง<br>แปน | เพื่อให้ผู้เข้าร่วม<br>โครงการมีความรู้<br>เกี่ยวกับการ<br>กำหนดตัวชี้วัด<br>และค่าเป้าหมาย<br>ในการประเมินผล<br>การปฏิบัติงาน<br>และมีความรู้<br>เกี่ยวกับเส้นทาง<br>ความก้าวหน้าใน<br>สายงาน | พนักงานเข้าร่วม<br>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐<br>ของจำนวนพนักงาน<br>ทั้งหมด ดำเนินการ<br>เดือน กันยายน-<br>ตุลาคม ๒๕๖๑ | ๑๐๐,๐๐๐ บาท                         | -                               | -                               | ผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ ๘๐ สามารถจัดทำ<br>ข้อตกลงตัวชี้วัด<br>รายบุคคลเพื่อใช้ในการ<br>ประเมินผลงานได้ | กลุ่มเป้าหมายมีความรู้<br>ในการจัดทำแบบ<br>ประเมิน                           | สำนักงานปลัด             |

| ที่ | โครงการ                                                                | วัตถุประสงค์                                                               | เป้าหมาย<br>และระยะเวลา<br>ดำเนินการ                                                          | งบประมาณ<br>ปี ๒๕๖๔              | งบประมาณ<br>ปี ๒๕๖๕              | งบประมาณ<br>ปี ๒๕๖๖              | ตัวชี้วัดโครงการ                                       | ผลที่คาดว่าจะได้รับ                                                  | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ |
|-----|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| ๖   | โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน | เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบลทุกคนเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี โดยดำเนินการตลอดปีงบประมาณ | เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร | เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร | เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร | -จำนวนพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมอย่างน้อยร้อยละ ๘๐       | พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านดียิ่งขึ้น | ทุกส่วนราชการ            |
| ๗   | โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานของผู้บริหาร                                | เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร                       | พนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งสายงานนักบริหารทุกคน โดยดำเนินการตลอดปีงบประมาณ                  | เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร | เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร | เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร | จำนวนผู้บริหารที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว อย่างน้อยร้อยละ ๕๐ | ผู้บริหารมีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น                | ทุกส่วนราชการ            |
| ๘   | โครงการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาฯ             | เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของสมาชิกสภาฯ                      | ข้าราชการทางการเมืองทุกคนโดยดำเนินการตลอดปีงบประมาณ                                           | เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร | เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร | เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร | จำนวนสมาชิกสภาฯที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วอย่างน้อยร้อยละ ๖๐ | สมาชิกสภาฯ มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานตามบทบาทหน้าที่มากขึ้น    | สำนักปลัด                |
| ๙   | โครงการอื่น ๆ ที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์                          | เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน    | พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการตามความเหมาะสมในช่วงปีงบประมาณ        | ตามความเหมาะสมและจำเป็น          | ตามความเหมาะสมและจำเป็น          | ตามความเหมาะสมและจำเป็น          | มีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้งต่อปี        | พนักงานมีศักยภาพเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน                              | ทุกส่วนราชการ            |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน  
 ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๑ จำนวนความรู้หรือบทความที่รวบรวมเข้าระบบ KM  
 เป้าหมายยุทธศาสตร์ ส่วนราชการละ ๑ เรื่องต่อปี

| ที่ | โครงการ                                                   | วัตถุประสงค์                                                                                                                  | เป้าหมาย<br>และระยะเวลา<br>ดำเนินการ                                                                  | งบประมาณ<br>ปี ๒๕๖๔             | งบประมาณ<br>ปี ๒๕๖๕             | งบประมาณ<br>ปี ๒๕๖๖             | ตัวชี้วัดโครงการ                                     | ผลที่คาดว่าจะ<br>ได้รับ                                                      | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ |
|-----|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| ๑   | โครงการการจัดการ<br>ความรู้                               | เพื่อรวบรวมความรู้เกี่ยวกับ<br>การปฏิบัติงานที่มีอยู่ในตัว<br>บุคคลหรือกระจัดกระจาย<br>อยู่ต่าง ๆ ให้รวมอยู่ในที่<br>เดียวกัน | รวบรวมความรู้โดยส่วน<br>ราชการละ ๑ เรื่องตลอด<br>ปีงบประมาณ                                           | ๕๐,๐๐๐ บาท                      | ๕๐,๐๐๐ บาท                      | ๕๐,๐๐๐ บาท                      | -จำนวนความรู้ที่<br>จัดทำส่วนราชการ<br>ละ ๑ เรื่อง   | องค์กรเมืองมีความรู้ที่<br>เป็นเอกสารพร้อมนำไป<br>ประกอบการปฏิบัติงาน<br>ได้ | ทุกส่วนราชการ            |
| ๒   | โครงการอื่น ๆ ที่<br>เหมาะสมและ<br>จำเป็นตาม<br>สภาพการณ์ | เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร<br>ให้มีความรู้ความสามารถ<br>และสมรรถนะในการ<br>ปฏิบัติงาน                                           | พนักงานส่วนตำบล และ<br>พนักงานจ้างที่เกี่ยวข้อง<br>โดยดำเนินการตามความ<br>เหมาะสมในช่วง<br>ปีงบประมาณ | ตามความ<br>เหมาะสมและ<br>จำเป็น | ตามความ<br>เหมาะสมและ<br>จำเป็น | ตามความ<br>เหมาะสมและ<br>จำเป็น | มีการจัดกิจกรรมที่<br>เกี่ยวข้อง จำนวน<br>๑ ครั้ง/ปี | พนักงานมีศักยภาพ<br>เหมาะสมกับการ<br>ปฏิบัติงาน                              | ทุกส่วนราชการ            |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างค่านิยม คุณธรรมจริยธรรมเพื่อวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๑ จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากร อบต.หนองแวนได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

เป้าหมายยุทธศาสตร์ อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี

| ที่ | โครงการ                                                                          | วัตถุประสงค์                                            | เป้าหมาย<br>และระยะเวลา<br>ดำเนินการ                                        | งบประมาณ<br>ปี ๒๕๖๔ | งบประมาณ<br>ปี ๒๕๖๕ | งบประมาณ<br>ปี ๒๕๖๖ | ตัวชี้วัด<br>โครงการ                | ผลที่คาดว่าจะ<br>ได้รับ                                                                | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| ๑   | โครงการเสริมสร้าง<br>คุณธรรมจริยธรรมใน<br>การทำงาน                               | เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม<br>จริยธรรมของพนักงาน            | จัดการฝึกอบรมอย่าง<br>น้อยปีละ ๑ ครั้ง ช่วง<br>เดือน ส.ค.-ก.ย. ของ<br>ทุกปี | ๗๐,๐๐๐ บาท          | ๗๐,๐๐๐ บาท          | ๗๐,๐๐๐ บาท          | -จำนวนครั้งที่<br>จัดการ<br>ฝึกอบรม | พนักงานได้รับความรู้<br>และแง่คิดถึงหลัก<br>คุณธรรมจริยธรรมใน<br>การปฏิบัติงาน         | สำนักปลัด                |
| ๒   | โครงการรณรงค์และ<br>เผยแพร่ความรู้ในการ<br>ดำเนินชีวิตตามหลัก<br>เศรษฐกิจพอเพียง | เพื่อเสริมสร้างการดำเนิน<br>ชีวิตแบบเศรษฐกิจ<br>พอเพียง | จัดการเผยแพร่อย่าง<br>น้อยเดือนละ ๑ ครั้ง<br>ตลอดปีงบประมาณ                 | ๒๐,๐๐๐ บาท          | ๒๐,๐๐๐ บาท          | ๒๐,๐๐๐ บาท          | จำนวนครั้งที่<br>ทำการ<br>เผยแพร่   | พนักงานได้ทราบและนำ<br>ความรู้เรื่องหลัก<br>เศรษฐกิจพอเพียงไป<br>ปรับใช้ในการดำรงชีวิต | ทุกส่วนราชการ            |

| ที่ | โครงการ                                                  | วัตถุประสงค์                                                                            | เป้าหมาย<br>และระยะเวลา<br>ดำเนินการ                                                                     | งบประมาณ<br>ปี ๒๕๖๔             | งบประมาณ<br>ปี ๒๕๖๕             | งบประมาณ<br>ปี ๒๕๖๖             | ตัวชี้วัดโครงการ                                     | ผลที่คาดว่าจะ<br>ได้รับ                                                                                   | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ |
|-----|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| ๓   | โครงการเผยแพร่<br>ความรู้เรื่องวินัยและ<br>การรักษาวินัย | เพื่อให้พนักงานมีความรู้<br>เรื่องวินัยและการรักษา<br>วินัย                             | จัดการเผยแพร่เดือน<br>ละ ๑ ครั้ง ตลอด<br>ปีงบประมาณ                                                      | ๑๐,๐๐๐ บาท                      | ๑๐,๐๐๐ บาท                      | ๑๐,๐๐๐ บาท                      | จำนวนครั้งที่<br>เผยแพร่                             | พนักงานได้รับความรู้เรื่อง<br>วินัยและการรักษาวินัย<br>และปฏิบัติตนอยู่ในกรอบ<br>ของการเป็นข้าราชการที่ดี | สำนักปลัด                |
| ๔   | โครงการอื่น ๆ ที่<br>เหมาะสมและจำเป็น<br>ตามสภาพการณ์    | เพื่อพัฒนาศักยภาพ<br>บุคลากรให้มีความรู้<br>ความสามารถและ<br>สมรรถนะในการ<br>ปฏิบัติงาน | พนักงานส่วนตำบล<br>และพนักงานจ้างที่<br>เกี่ยวข้องโดย<br>ดำเนินการตามความ<br>เหมาะสมในช่วง<br>ปีงบประมาณ | ตามความ<br>เหมาะสมและ<br>จำเป็น | ตามความ<br>เหมาะสมและ<br>จำเป็น | ตามความ<br>เหมาะสมและ<br>จำเป็น | มีการจัดกิจกรรมที่<br>เกี่ยวข้อง จำนวน<br>๑ ครั้ง/ปี | พนักงานมีศักยภาพ<br>เหมาะสมกับการ<br>ปฏิบัติงาน                                                           | ทุกส่วนราชการ            |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๑ จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากร อบต.หนองแปนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าหมายยุทธศาสตร์ อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี

| ที่ | โครงการ                                          | วัตถุประสงค์                                                           | เป้าหมาย<br>และระยะเวลา<br>ดำเนินการ                                        | งบประมาณ<br>ปี ๒๕๖๔ | งบประมาณ<br>ปี ๒๕๖๕ | งบประมาณ<br>ปี ๒๕๖๖ | ตัวชี้วัด<br>โครงการ           | ผลที่คาดว่าจะ<br>ได้รับ                                                             | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ |
|-----|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| ๑   | โครงการ ๕ ส และ<br>กิจกรรม Big<br>Cleaning Day   | เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและ<br>สุขนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงาน<br>ของพนักงาน | จัดกิจกรรม ๕ ส<br>เป็นประจำทุกเดือน<br>ตลอดปีงบประมาณ                       | ๕๐,๐๐๐ บาท          | ๕๐,๐๐๐ บาท          | ๕๐,๐๐๐ บาท          | จำนวนครั้งที่จัด<br>กิจกรรม    | องค์กรมีสภาพแวดล้อม<br>ที่พนักงานได้รับการ<br>เสริมสร้างสุขนิสัยที่ดีใน<br>การทำงาน | ทุกส่วนราชการ            |
| ๒   | โครงการแข่งขันกีฬา<br>ภายในและภายนอก<br>หน่วยงาน | เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี<br>ระหว่างพนักงานภายใน<br>องค์กร           | จัดการแข่งขันกีฬา<br>อย่างน้อยปี ๑ ครั้ง<br>ช่วงเดือน ส.ค.-ก.ย.<br>ของทุกปี | ๑๐๐,๐๐๐<br>บาท      | ๑๐๐,๐๐๐<br>บาท      | ๑๐๐,๐๐๐<br>บาท      | จำนวนครั้งที่<br>จัดการแข่งขัน | พนักงานมีการทำ<br>กิจกรรมร่วมกัน ทำให้มี<br>สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน                   | ทุกส่วนราชการ            |

| ที่ | โครงการ                                               | วัตถุประสงค์                                                                            | เป้าหมาย<br>และระยะเวลา<br>ดำเนินการ                                                                     | งบประมาณ<br>ปี ๒๕๖๔                | งบประมาณ<br>ปี ๒๕๖๕             | งบประมาณ<br>ปี ๒๕๖๖             | ตัวชี้วัด<br>โครงการ                                        | ผลที่คาดว่าจะ<br>ได้รับ                                                        | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ |
|-----|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| ๓   | โครงการตรวจสอบสุขภาพ<br>ประจำปี                       | เพื่อตรวจสอบสุขภาพ<br>ร่างกายของพนักงานให้<br>ทราบถึงศักยภาพทาง<br>ร่างกาย              | พนักงานทุกคนได้รับ<br>การตรวจสอบสุขภาพอย่าง<br>น้อยปีละ ๑ ครั้ง<br>โดยดำเนินการตลอด<br>ปีงบประมาณ        | ตามหลักเกณฑ์<br>ที่ราชการ<br>กำหนด | ตามหลักเกณฑ์ที่<br>ราชการกำหนด  | ตามหลักเกณฑ์<br>ที่ราชการกำหนด  | จำนวนพนักงาน<br>ที่ได้รับการตรวจ<br>สุขภาพ                  | พนักงานได้ทราบถึง<br>สมรรถนะทางร่างกาย<br>และมีการระวังรักษา<br>สุขภาพของตนเอง | ทุกส่วนราชการ            |
| ๒   | โครงการอื่น ๆ ที่<br>เหมาะสมและจำเป็น<br>ตามสภาพการณ์ | เพื่อพัฒนาศักยภาพ<br>บุคลากรให้มีความรู้<br>ความสามารถและ<br>สมรรถนะในการ<br>ปฏิบัติงาน | พนักงานส่วนตำบล<br>และพนักงานจ้างที่<br>เกี่ยวข้องโดย<br>ดำเนินการตามความ<br>เหมาะสมในช่วง<br>ปีงบประมาณ | ตามความ<br>เหมาะสมและ<br>จำเป็น    | ตามความ<br>เหมาะสมและ<br>จำเป็น | ตามความ<br>เหมาะสมและ<br>จำเป็น | มีการจัด<br>กิจกรรมที่<br>เกี่ยวข้อง<br>จำนวน ๑<br>ครั้ง/ปี | พนักงานมีศักยภาพ<br>เหมาะสมกับการ<br>ปฏิบัติงาน                                | ทุกส่วนราชการ            |

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน

ที่ ๔๒๒ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ข้อ ๒๗๐ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลกำหนดให้องค์การบริหาร ส่วนตำบล มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทาง ปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๗๐ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- |                              |                              |                   |
|------------------------------|------------------------------|-------------------|
| ๑. นายประดิษฐ์ ดีกุดเรือ     | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล    | ประธานกรรมการ     |
| ๒. นายศิริพรหม วงศ์พรหมศิลป์ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล    | กรรมการ           |
| ๓. นางวัชรภรณ์ คำควร         | ผู้อำนวยการกองคลัง           | กรรมการ           |
| ๔. นางกฤษณา กลิ่นลำดวน       | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อ เพิ่มความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากร อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่าง มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายประดิษฐ์ ดีกุดเรือ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล               | ตำแหน่ง           | ลายมือชื่อ | หมายเหตุ |
|----------|---------------------------|-------------------|------------|----------|
| ๑        | นายประดิษฐ์ ดีกุดเรือ     | ประธานกรรมการ     |            |          |
| ๒        | นายศิริพรหม วงศ์พรหมศิลป์ | กรรมการ           |            |          |
| ๓.       | นางวัชรภรณ์ คำควร         | กรรมการ           |            |          |
| ๔        | นางกฤษณา กลิ่นลำดวน       | กรรมการ/เลขานุการ |            |          |
|          |                           |                   |            |          |

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี -

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖  
วันที่ ๒๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓  
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน  
อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมแล้ว นายประดิษฐ์ ดีกุดเรือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน ทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุมกล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ

๓.๑ การพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ -ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน ที่ ๔๒๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่าน กำหนดรูปแบบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วย

ปลัด อบต.

- เสนอให้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้  
๑. แนวทางการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการการบริหารงานและการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

- พัฒนาผู้บริหารและสร้างภาวะผู้นำ

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ เกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๔ ให้ผู้บังคับบัญชาหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ตามแนวทางดังกล่าว จึงขอเสนอให้พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ ๒๖๗ ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

/๒. ด้านความรู้ทั่วไป...

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่โครงสร้างของนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์ งานการเงิน งานด้านช่าง ฯ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน 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 การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความมีความสุ

- ประกอบกับงานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม เรื่องความต้องการฝึกอบรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน เพื่อสรุปหาองค์ความรู้แต่ละงานที่มีความต้องการฝึกอบรม และนำไปเป็นทิศทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ สรุปผลความต้องการฝึกอบรมดังนี้

๑. วันที่สะดวกเข้ารับการอบรมมากที่สุด ผลการประเมินพบว่าต้องการอบรมในวันจันทร์ – ศุกร์ ในวัน เวลาราชการ จำนวน ๑๘ คน

๒. จำนวนวันที่อบรมในแต่ละครั้ง ควรจะใช้เวลากี่วัน ผลการประเมินพบว่าต้องการอบรม ๓ -๔ วัน จำนวน ๑๒ คน

๓. บุคลากรมีความต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เรียงตามลำดับ ดังนี้

๑) หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒) หลักสูตรกฎหมาย ระเบียบที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ

๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔) หลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕) หลักสูตรคุณธรรม / จริยธรรมในการทำงาน

- มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบ

- เสนอให้มีหลักสูตรการพัฒนา ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓. หลักสูตรความรู้พื้นฐานที่ในการปฏิบัติราชการ

ที่ประชุม  
ปลัด อบต.

/๓. หลักสูตรด้านคุณธรรม...

๔. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๕. หลักสูตรด้านการบริหาร
๖. หลักสูตรต่าง ๆ ที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์
  - มีการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
๓. การฝึกอบรม ได้แก่

๓.๑ การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ โดยจัดส่งให้พนักงานส่วนทุกคนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องของแต่ละตำแหน่ง

๓.๒ การฝึกอบรมในองค์กร เป็นโครงการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน ดำเนินการฝึกอบรมเอง

๔. การศึกษาดูงาน จัดทำโครงการศึกษาดูงาน เพื่อศึกษาดูงานในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ด้านการพัฒนา การปฏิบัติงานภายในสำนักงานและในชุมชน และด้านสังคม เป็นต้น

๕. การส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

ที่ประชุม  
ประธานฯ

- มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบ
- ขอให้คณะกรรมการเสนอความคิดเห็นในการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร ควรจะอย่างไร

ผอ.กองคลัง

- ขอเสนอการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ดังนี้
- ๑. ควรกำหนดเป้าหมายให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาน้อย ๑ ครั้ง/ต่อปี

๒. การกำหนดตัวชี้วัดควรคิดเป็นร้อยละของบุคลากรทั้งหมด ให้ได้รับการพัฒนาน้อย ร้อยละ ๕๐

ที่ประชุม  
ประธานฯ

- มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบ
- เมื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร วิธีการพัฒนาบุคลากร เป้าหมายและกำหนดตัวชี้วัดได้แล้ว การจัดทำองค์ประกอบรูปแบบแผนพัฒนาจะต้องมีอะไรบ้าง

หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - เสนอการจัดทำรูปแบบแผนการพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้ประกอบด้วยบทที่ ๑ บทนำ

- หลักการและเหตุผล
- วัตถุประสงค์และเป้าหมาย
- ขั้นตอนการพัฒนา

บทที่ ๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากร

- หลักสูตรการพัฒนา
- วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- การติดตามและประเมินผล
- บัญชีโครงการพัฒนาบุคลากร

ผู้อำนวยการกองคลัง - เสนอให้มีการติดตามประเมินผล ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา โดยให้มีการรายงานและบันทึกผลที่ได้ในกรณีที่ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอก และการใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

ที่ประชุม - เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ  
- ไม่มี

ประธานฯ - เมื่อที่ประชุมไม่มีอะไรเสนอหรือแสดงความคิดเห็นแล้ว ขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้บันทึกการประชุม  
(นางกฤษณา กลิ่นลำดวน)  
เลขานุการฯ

(ลงชื่อ) ผู้รับรองการประชุม  
(นายประดิษฐ์ ดีกุดเรือ)  
ประธานกรรมการ