

แผนพัฒนาบุคลากร

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย
ตำบลบ้านฝาย อำเภอน้ำปาด
จังหวัดอุดรดิตถ์

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อน มอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง ก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา ของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้ หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตร และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นในการ พัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจ กระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วน ราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย อำเภอ น้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ -๒๕๖๐ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย
อำเภอ น้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์

สารบัญ

หน้า

หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๓
ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓
หลักสูตรการพัฒนา	๕
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	๗
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๕
การติดตามและประเมินผล	๑๘

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- บันทึกประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริการราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุดรดิตถ์

ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

เพื่อให้เป็นตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมืองและพนักงานจ้าง

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
๒. การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง
๔. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓. การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกันกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

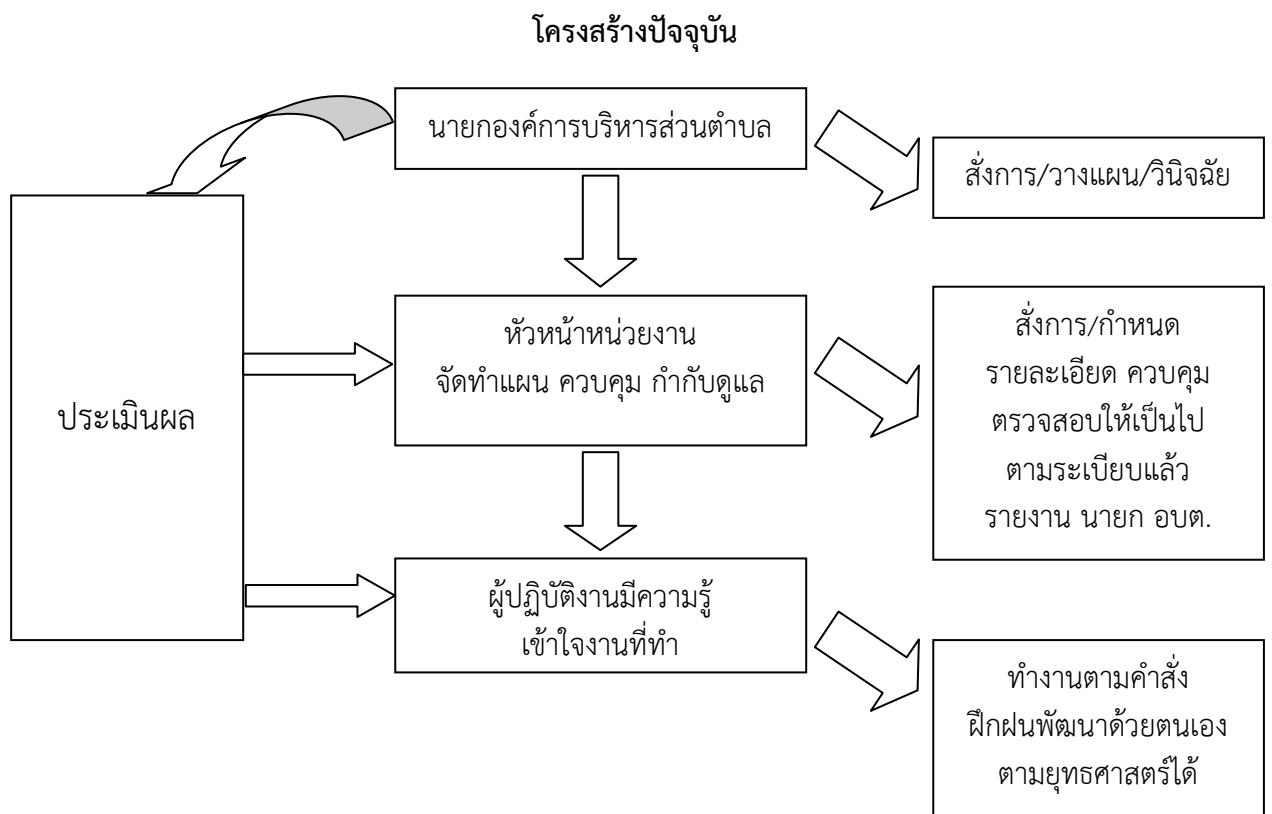
การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

S	W
<ol style="list-style-type: none">๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<ol style="list-style-type: none">๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก๓. มีภาระหนี้สิน๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบกับการทุจริตของทางราชการ
O	T
<ol style="list-style-type: none">๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน๒. ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย๓. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. ปัญหาอุทิศตนได้ตลอดเวลา๔. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	<ol style="list-style-type: none">๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคธุรกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

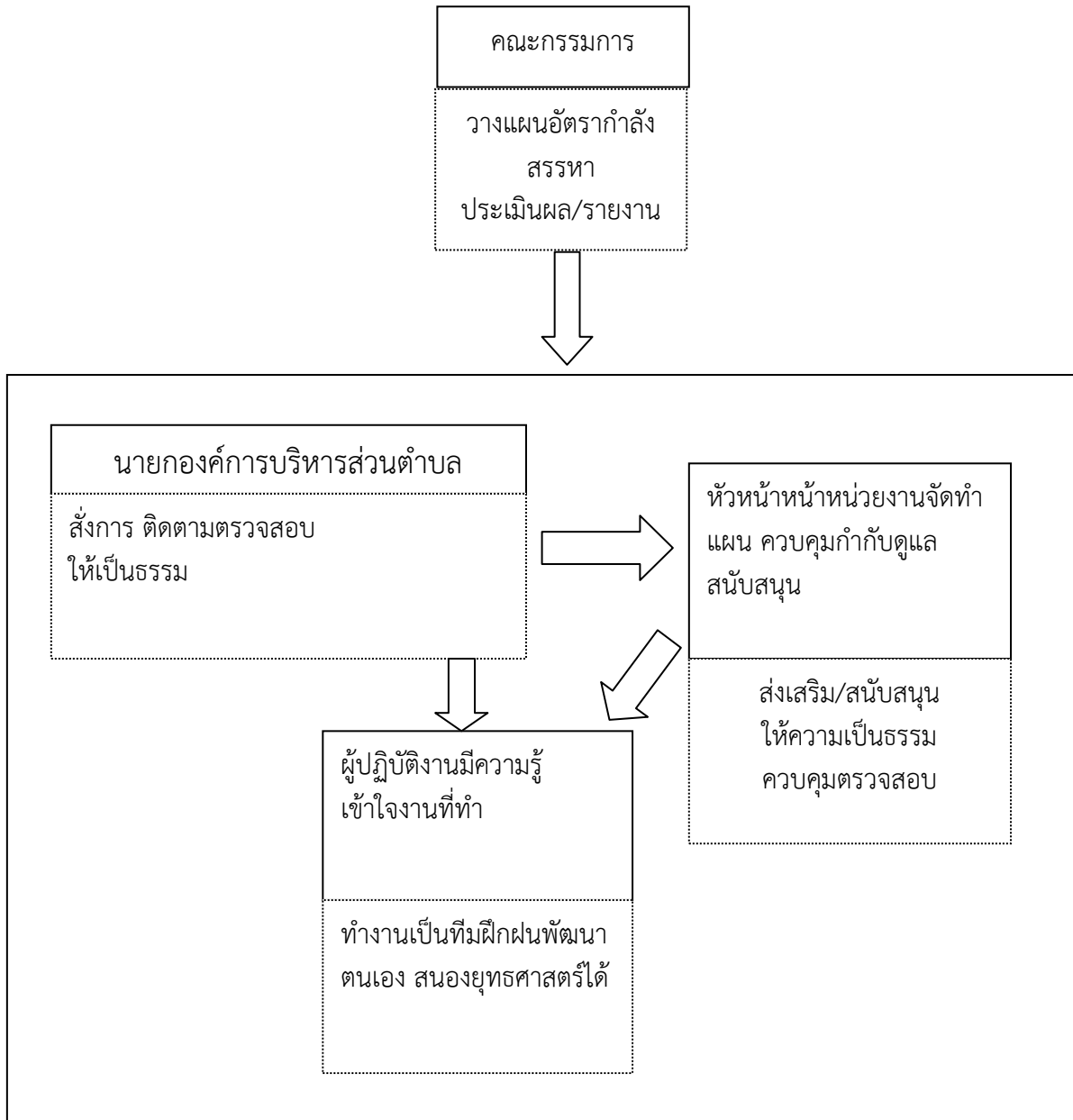
การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

S	W
<p>๑.บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่</p> <p>๒.การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</p> <p>๓.อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว</p> <p>๔.มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี</p> <p>๕.ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี</p> <p>๖.มีระบบบริหารงานบุคคล</p>	<p>๑.ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน</p> <p>๒.มีภาระหนี้สินให้ทำงานไม่เต็มที่</p> <p>๓.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง</p> <p>๔.พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น การเกษตร ช่างสิ่งแวดล้อม เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ</p> <p>๖.สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่างๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติไม่ครบถ้วน</p>
O	T
<p>๑.ประชาชนร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นดี</p> <p>๒.มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน</p> <p>๓.บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต.ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติ ของประชาชนได้ดี</p> <p>๔.บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี , ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p>	<p>๑.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“มุ่งมั่นพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน ประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เสริมสร้างค่านิยมคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนา

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝายเห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๒ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง ดังนี้

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

๓.๓ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝายเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๔ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝายต้องจัดสรรงบประมาณ สำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ส่วนที่ ๓
หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐)

๑. หลักสูตรนายกองค้การบริหารส่วนตำบล
๒. หลักสูตรรองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล
๓. หลักสูตรเลขานุการนายกองค้การบริหารส่วนตำบล
๔. หลักสูตรประธานสภา อบต.
๕. หลักสูตรรองประธานสภา อบต.
๖. หลักสูตรเลขานุการสภา อบต.
๗. หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.
๘. หลักสูตรน้กบริหารองค้การบริหารส่วนตำบล
๙. หลักสูตรน้กบริหารงานทั่วไป
๑๐. หลักสูตรนิติกร
๑๑. หลักสูตรบุคลากร
๑๒. หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๓. หลักสูตรน้กพัฒนาชุมชน
๑๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
๑๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภย
๑๖. หลักสูตรน้กบริหารงานการคลัง
๑๗. หลักสูตรน้กวิชาการเงินและบัญชี
๑๘. หลักสูตรเจ้าพนักงานการการเงินและบัญชี
๑๙. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
๒๐. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๒๑. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
๒๒. หลักสูตรเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้
๒๓. หลักสูตรเจ้าหน้าที่ธุรการ
๒๔. หลักสูตรน้กบริหารงานช่าง
๒๕. หลักสูตรนายช่างโยธา
๒๖. หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า
๒๗. หลักสูตรช่างสำรวจ
๒๘. หลักสูตรน้กบริหารงานสาธารณสุข
๒๙. หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน
๓๐. หลักสูตรน้กบริหารงานการเกษตร
๓๑. หลักสูตรสัตวแพทย์
๓๒. หลักสูตรน้กบริหารการศึกษา
๓๓. หลักสูตรน้กวิชาการศึกษา
๓๔. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๓๕. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี/ปริญญาโท

ภาคผนวก

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๕๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๕๙ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๐ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	/	/
๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๕๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๕๙ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๐ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภา อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของประธานสภาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภาได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับรองประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของรองประธานสภาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	รองประธานสภาได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของเลขานุการสภา อบต. ให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการสภา อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๗.	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของส.อบต. ให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	สมาชิกสภา อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๖	๑๖	๑๖	/	/

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย อำเภอป่าตอง จังหวัดอุดรธานี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๕๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๕๙ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๐ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน อบต.หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของปลัด อบต.ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต.ได้รับการฝึก อบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจ ในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานคลัง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๕๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๕๙ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๐ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของหัวหน้าส่วนได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ วิเคราะห์หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๗.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละระดับให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๕๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๕๙ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๐ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๘.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	/	/
๙.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๐.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๕๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๕๙ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๐ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างไฟฟ้าหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๗.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนได้มีความรู้ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานสาธารณสุขได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๕๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๕๙ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๐ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๘.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน การเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของหัวหน้าส่วนได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานการเกษตร ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๙.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหาร การศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละระดับให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักบริหารงานการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๒๐.	หลักสูตรเกี่ยวกับครูดูแลเด็ก หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของครูผู้ดูแลเด็กได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๒๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละ ตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละระดับให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้างได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๕	๑๕	๑๕	/	/
๒๒.	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ ระดับปริญญาตรี / ปริญญาโท	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพ ยิ่งขึ้นและสามารถนำความรู้ ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น	ผู้บริหาร,สมาชิก,พนักงาน ส่วนตำบลและพนักงาน จ้างได้รับการศึกษาต่อ ตลอดหลักสูตร	๕	๕	๕	/	/

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์

๑.แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	สนง.ปลัด อบต.บ้านฝาย
๒.	หลักสูตรอื่นเกี่ยวกับรองนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	สนง.ปลัด อบต.บ้านฝาย
๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	สนง.ปลัด อบต.บ้านฝาย
๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	สนง.ปลัด อบต.บ้านฝาย
๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับรองประธานสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	สนง.ปลัด อบต.บ้านฝาย
๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	สนง.ปลัด อบต.บ้านฝาย
๗.	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	สนง.ปลัด อบต.บ้านฝาย
	รวม	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย อำเภอป่าตอง จังหวัดอุดรธานี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ(บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	สนง.ปลัด อบต.บ้านฝาย
๒.	หลักสูตรอื่นเกี่ยวกับนักบริหารงานคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	กองคลัง อบต.บ้านฝาย
๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	กองช่าง อบต.บ้านฝาย
๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	สนง.ปลัด อบต.บ้านฝาย
๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	สนง.ปลัด อบต.บ้านฝาย
๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	สนง.ปลัด อบต.บ้านฝาย
๗.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	สนง.ปลัด อบต.บ้านฝาย
๘.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	สนง.ปลัด/กองคลัง อบต.บ้านฝาย
๙.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	กองคลัง อบต.บ้านฝาย
๑๐.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	กองคลัง อบต.บ้านฝาย
๑๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	ส่วนการคลัง อบต.บ้านฝาย
๑๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	กองคลัง อบต.บ้านฝาย
๑๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	กองคลัง อบต.บ้านฝาย
๑๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	กองช่าง อบต.บ้านฝาย
๑๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	ส่วนสาธารณสุขฯ อบต.บ้านฝาย
๑๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	ส่วนสาธารณสุขฯ อบต.บ้านฝาย
๑๗.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	ส่วนส่งเสริม การเกษตร อบต.บ้านฝาย

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ(บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑๘.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	ส่วนการศึกษา อบต.บ้านฝาย
๑๙.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	สนง.ปลัด อบต.บ้านฝาย
๒๐.	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง (๒ คน)	๕๐,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	ส่วนการศึกษา อบต.บ้านฝาย
๒๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	๘๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	สนง.ปลัด/กองคลัง/ กองช่าง/ส่วน การศึกษา/ส่วน สาธารณสุขฯ อบต.บ้านฝาย
๒๒.	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี / ปริญญาโท	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	สนง.ปลัด/กองคลัง/ กองช่าง/ส่วน การศึกษา/ส่วน สาธารณสุขฯ อบต.บ้านฝาย
	รวม	๑,๑๙๕,๐๐๐	๕๔๖,๐๐๐	๕๔๖,๐๐๐	

ส่วนที่ ๖ การติดตามประเมินผล

๑. การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝายประกอบด้วย

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นักบริหารการศึกษา	กรรมการ
๖. บุคลากร	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย

ที่ ๒๗๘ / ๒๕๕๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย ประกอบด้วย

๑. นายแบงค์	เนตรชั้นทอง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายนาวฤทธิ์	ทองย้อย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางปราณี	สุขพรม	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายคงเดช	คำสุข	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางอรสา	ข้าคง	นักบริหารการศึกษา	กรรมการ
๖. นางสุจิตรา	ระวังภัย	บุคลากร	เลขานุการ

มีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้เป็นไปตามแนวทางตามประกาศข้างต้น (หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ เรื่องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๖๑) ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ แล้วเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายแบงค์ เนตรชั้นทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย

บันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผน, ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๗)
ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายแบงค์ เนตรชั้นทอง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	แบงค์ เนตรชั้นทอง	ประธาน
๒	นายนาวฤทธิ์ ทองย้อย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นาวฤทธิ์ ทองย้อย	กรรมการ
๓	นางปราณี สุขพรม	ผู้อำนวยการกองคลัง	ปราณี สุขพรม	กรรมการ
๔	นายคงเดช คำสุข	ผู้อำนวยการกองช่าง	คงเดช คำสุข	กรรมการ
๕	นางอรสา ชำคอง	นักบริหารการศึกษา	อรสา ชำคอง	กรรมการ
๖	นางสุจิตรา ระวังภัย	บุคลากร	สุจิตรา ระวังภัย	เลขานุการ

ผู้เข้าประชุม ๖ คน
 ผู้ไม่มาประชุม - คน
 ผู้เข้าร่วมประชุม - คน
 เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

นายกกล่าวเปิดประชุมและแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่าเป็นการประชุม
 คณะกรรมการจัดทำแผน, ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของ
 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๖๐) ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗
 และแจ้งระเบียบวาระการประชุมให้ที่ประชุมทราบ ดังนี้

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
 ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
 ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อทราบและพิจารณา
 ๓.๑ การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย
 (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๖๐)
 ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)
 ต่อไปก็เข้าสู่ระเบียบวาระการประชุมต่อไป
 ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
 -ไม่มี-
 ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
 -ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓
ปลัด อบต.

เรื่องเสนอเพื่อทราบพิจารณา
- ๓.๑ การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของ อบต.บ้านฝาย
(พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐)

กราบเรียนท่านนายก อบต. และ คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรทุกท่าน ที่เรียกประชุมในวันนี้เพื่อต้องการจะปรึกษากับคณะกรรมการฯ ทุกท่านในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) โดยจะต้องจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พร้อมกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น และเพื่อเป็นตัวชี้วัดในการขอรับประโยชน์ตอบแทนอื่นกรณีพิเศษ (โบนัส) ประจำปี ซึ่งในปีที่ผ่านมา มาทางองค์การบริหารส่วนตำบลของเราไม่ได้มีการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานตำบลไว้ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีข้อบกพร่องในด้านงานบริหารบุคคลไม่เป็นไปตามแผน เนื่องจากไม่มีการกำหนดนโยบายด้านนี้ไว้อย่างชัดเจน พนักงานไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างทั่วถึงทุกตำแหน่ง ดังนั้นในปีนี้ทาง ก.อบต.จังหวัดอุดรดิตรดิต์จึงมีนโยบายให้ทุกท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรแนบส่ง ก.อบต.จังหวัดอุดรดิตรดิต์พร้อมกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ต่อไปขอเรียนเชิญท่าน นายก อบต.บ้านฝาย ครับ

นายก อบต.

กระผมในนาม นายก อบต.บ้านฝาย และในฐานะที่เป็นประธานคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย กระผมคิดว่าการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ดี เพราะว่าทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกคนจะได้เข้ารับการฝึกอบรมกันอย่างทั่วถึง เพื่อการพัฒนาที่เป็นไปอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน และจะได้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง ที่สำคัญการเข้ารับการอบรมจะต้องให้ตรงกับตำแหน่งสายงานของแต่ละคนที่ดำรงตำแหน่งอยู่ และขอให้พิจารณาการเข้ารับการฝึกอบรมของ กรมฯ เป็นอันดับแรกหรือของหน่วยงานราชการที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพของทุกคนในองค์กร

ปลัด อบต.

กระผมเห็นด้วยกับท่าน นายก อบต.ครับ ขอให้คณะกรรมการ ทุกท่านคำนึงถึงสายงาน และความรู้ที่จะต้องใช้ในสายงานนั้นๆ ที่สำคัญต้องเป็นหลักสูตรการอบรมของหน่วยงานราชการหรือที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจัดขึ้นหัวหน้าส่วนการคลังเรียนท่าน นายก อบต. และคณะกรรมการทุกท่านคะ ถ้าอย่างนั้นเราก็เลือกเฉพาะหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจัดขึ้น โดยให้ทุกตำแหน่งเข้ารับการฝึกอบรมที่กรมฯ จัดขึ้น เพราะหลักสูตรที่กรมฯ จัดขึ้นก็จะมีทุกตำแหน่งและสายงาน โดยให้เราไปรับการฝึกอบรมตำแหน่งละ ๑ ครั้งต่อปี

ปลัด อบต.

กระผมเห็นด้วยครับ

ผู้อำนวยการกองคลัง

ดิฉันก็เห็นด้วยครับ ทุกตำแหน่งจะได้รับสิทธิเท่าเทียมกัน และเป็นการพัฒนาความรู้ในสายงานจากกรมฯ โดยตรงเป็นเรื่องที่ดี จะได้ไม่มีความรู้ที่ผิดๆ เพราะที่เราได้รับความรู้มาจากกรมฯโดยตรง แนวทางการปฏิบัติก็จะตรงกับที่กรมฯ ต้องการให้ปฏิบัติและเป็นไปในแนวทางเดียวกับกรมฯ

นายก อบต.

มีใครจะคัดค้านหรือเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรนอกเหนือจากที่เสนอมาหรือไม่ครับ หากท่านใดมีขอเชิญครับ

ปลัด อบต.

ครับ ถ้าหากมีการอบรมนอกเหนือจากที่กรมฯ จัดขึ้น หากตรงกับสายงานตำแหน่งใด และสนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม เราก็จะพิจารณากันอีกทีตามหนังสือสั่งการนั้น ๆ นะครับ

นายก อบต.

มีใครจะเสนออะไรอีกหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีเป็นอันว่าการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ก็เป็นไปตามนั้น ขอให้เลขานุการไปดำเนินการจัดทำให้เรียบร้อย และให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) พร้อมกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง และกระผมขอปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗) เพียงแค่นี้ครับ

ปิดประชุมเวลา

๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ) *สุจิตรา ระวังภัย* ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสุจิตรา ระวังภัย)
เลขานุการ