



แผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

จัดทำโดย
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง
อำเภอภูซำปูน จังหวัดอุบลราชธานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๗๐ ,ข้อ ๒๗๑ และข้อ ๒๗๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบล) ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) ดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ได้ทราบและถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประธาน เรืองแสน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น และบุคลากรก็เป็นส่วนหนึ่งที่สนับสนุนให้องค์กร ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย และเป็นไปตามนโยบาย และหากบุคลากรไม่ได้รับการพัฒนา ก็ไม่สามารถรับความรู้ใหม่ๆ จึงได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ทุกกลุ่มขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และอาจจะมีการปรับปรุงให้เหมาะสมในโอกาสต่อไป

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ก็จะทำให้บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จะเป็นองค์กร ที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและคณะกรรมการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

สารบัญ

เรื่อง

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
๓. หลักสูตรการพัฒนา
๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
๕. งบประมาณ
๖. การติดตามและประเมินผล
๗. ภาคผนวก

หน้า

- ๑
- ๓
- ๗
- ๘
- ๑๓
- ๑๗
- ๑๙

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคม ส่งเสริมความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุดแก่ทางราชการ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย ตลอดจนก้าวหน้าทันเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น โดยมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงของสังคมตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

๓. ต้องมีการส่งเสริม พัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในวิชาการใหม่ๆตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดพร้อมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

๔. สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ เรื่องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๖๑ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนที่จะมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักวิธีการปฏิบัติบทบาท อำนาจหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แนวทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการโดยใช้วิธีการฝึกอบรมใน ห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ก็สามารถทำได้ ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการ จะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด เป็นหลักสูตรและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้ว เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้หรืออาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.กลาง) คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๓ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

๑.๔ การวิเคราะห์บุคคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการ วิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อที่จะได้นำข้อมูลจากแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ มาเป็นแนวทางเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากรภายในองค์กรให้ สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งและตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้กำหนดไว้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑.มีการส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.มีการกำหนดส่วนราชการที่เหมาะสมกับ ลักษณะงานของพื้นที่</p> <p>๓.ผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนา ความรู้เพิ่มเติม</p> <p>๕.บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากรทุกปีทั้งที่ อบรม, ดำเนินการเอง หรือส่งเข้ารับการอบรมจาก หน่วยงานต่างๆ</p>	<p>๑.การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรยัง ขาดความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน</p> <p>๒.เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.บุคลากรภายในองค์กรให้ความสนใจที่จะเข้ารับ การพัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ ค่อนข้างน้อย</p> <p>๔.งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาความรู้ให้กับ บุคลากรมีจำนวนจำกัด</p> <p>๕.การมอบหมายงานให้กับบุคลากรปฏิบัติยังคงมี ความซับซ้อนไม่ตรงตามกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑.สถานที่ตั้งของ อบต. มีความเหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานมีการแยกการปฏิบัติงานในแต่ละด้านอย่าง ชัดเจน ตลอดจนใกล้สถานที่ราชการต่างๆ ทำให้ สามารถขอรับคำปรึกษากับหน่วยงานภายนอกได้ สะดวก</p> <p>๒.บุคลากรของ อบต. ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ตำบลทำให้เข้าใจในบริบทของพื้นที่ตนเอง จึงทำให้ สามารถรับรู้ปัญหาและอุปสรรคในพื้นที่ของตนเอง</p> <p>๓.รัฐบาลมีนโยบายในเรื่องของเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ เพิ่มมากขึ้นส่งผลให้บุคลากรมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑.การส่งเสริมสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ ภาครัฐ กฎ ระเบียบ ข้อกฎหมายต่างๆ จากราชการ ส่วนกลางที่กระจายอำนาจลงมาให้ท้องถิ่นปฏิบัติยังไม่ ชัดเจน บุคลากรไม่มีความรู้และความพร้อมในการ ปฏิบัติงานอย่างแท้จริงส่งผลให้เกิดความผิดพลาดได้</p> <p>๒.กฎ ระเบียบ ข้อกฎหมาย ออกมาเพิ่มเติมมาก ขึ้น แต่บุคลากรยังมีความสนใจในการที่จะศึกษากฎ ระเบียบ ข้อกฎหมาย เพิ่มเติมค่อนข้างน้อย</p>

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๑.๒ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาวิชาชีพ

๒.๑.๓ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพใน สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๑.๔ ส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานให้เหมาะกับงานและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๒.๒ เป้าหมายการพัฒนา

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง อำเภอภูซำบูน จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.ทุกคน พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสาย งานบริหาร อำนวยการ พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทั้งประเภทวิชาการและทั่วไป และพนักงาน จ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๓.๑.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง อำเภอภูซำบูน จังหวัดอุบลราชธานี ทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อทางราชการและสามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ ดี

๒.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง โดยกำหนดขึ้น จากการศึกษ วิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรม ที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๒ จัดการความรู้ และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำ เหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่นๆ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

กิจกรรมที่ ๒ ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลจากส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักรการเมืองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักรการเมืองท้องถิ่น แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง ให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง

- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างเหมาะสม

- การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์
- การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสาร
ด้านธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาระบบให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทั้ง
ระบบ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices)
ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

- ปลุกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี
- ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
และสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่
มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและ
สู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึด
หลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการ
แต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

กิจกรรมที่ ๒ ปรับแนวทางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของ การสรรหา
บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการ
อย่างชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร/ครอบครัวพนักงานส่วน
ท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้าน
คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ กฎระเบียบ
ที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วน
ร่วมในการกำหนดนโยบาย

กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียน
เกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)

กิจกรรมที่ ๓ ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมใน
การทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตาม
สถานการณ์การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

กิจกรรมที่ ๑ สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่าย
การทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวนราบ รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่างๆ และหน่วยงานอื่น
เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนจัดทำแผน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ

กิจกรรมที่ ๓ การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วม
ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ข้อ ๑๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

สายงานผู้บริหาร ประกอบด้วยหลักสูตร

- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

สายงานผู้ปฏิบัติ

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

สายงานพนักงานจ้าง

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

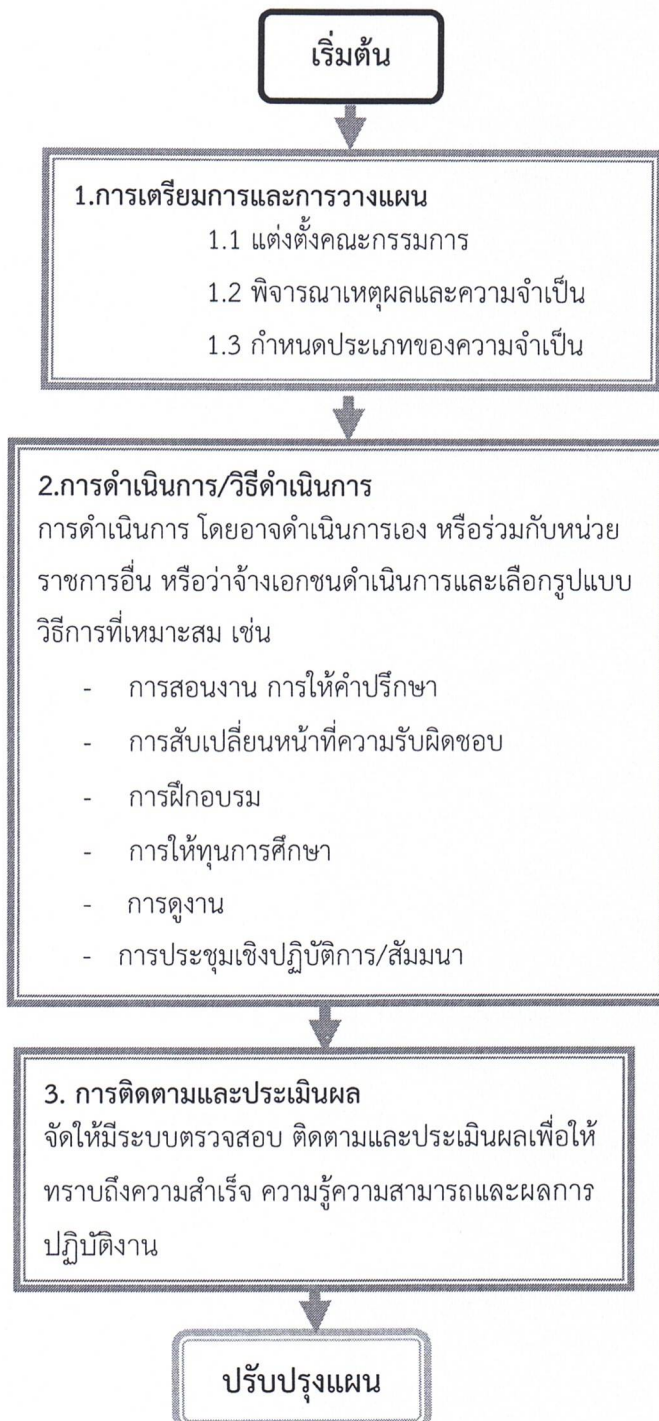
ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง เป็นหน่วยดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



๑. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากร ในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒. วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการ ตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่การสอนโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จำดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่นส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง เป็นผู้ดำเนินการและหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการซึ่งสามารถสรุปวิธีดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การสอนงาน การให้คำปรึกษา
๓. การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
๔. การฝึกอบรม
๕. การให้ทุนการศึกษา
๖. การดูงาน

การพัฒนาบุคลากร

๑. คณะผู้บริหาร

จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างน้อย ๒ ครั้ง / คน / ปี ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้

- ๑.๑ นายกองดีการบริหารส่วนตำบล
- ๑.๒ รองนายกองดีการบริหารส่วนตำบล (จำนวน ๒ คน)
- ๑.๓ เลขานุการนายกองดีการบริหารส่วนตำบล

๒. สภามงคลการบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่อย่างน้อย ๑ ครั้ง / คน / ปี ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้

- ๒.๑ ประธานสภามงคลการบริหารส่วนตำบล
- ๒.๒ รองประธานสภามงคลการบริหารส่วนตำบล
- ๒.๓ เลขานุการสภามงคลการบริหารส่วนตำบล
- ๒.๔ สมาชิกสภามงคลการบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ทั้ง ๒๐ หมู่บ้าน

๓. พนักงานส่วนตำบล (สายงานผู้บริหาร)

จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่อย่างน้อย ๒ ครั้ง / คน / ปี ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้

- ๓.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล)
- ๓.๒ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓.๓ หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
- ๓.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง
- ๓.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง
- ๓.๓ ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
- ๓.๔ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

๔. สายงานผู้ปฏิบัติ (พนักงานส่วนตำบล) และพนักงานจ้าง

จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่อย่างน้อย ๑ ครั้ง / คน / ปี ประกอบด้วย

สำนักงานปลัด อบต.

พนักงานส่วนตำบล

๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓. นักจัดการงานทั่วไป
๔. นักทรัพยากรบุคคล
๕. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. นิติกร
๗. เจ้าพนักงานธุรการ
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. เจ้าพนักงานสาธารณสุข
๑๐. เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ประจำรถบรรทุกน้ำ)
๕. พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง
๖. พนักงานดับเพลิง

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. แม่บ้าน
๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ประจำรถดับเพลิง)
๓. พนักงานดับเพลิง
๔. คนงานทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา
๕. คนงานทั่วไปช่วยเหลืองานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๖. คนงานทั่วไปช่วยเหลืองานส่งเสริมการเกษตร

กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายช่างโยธา
๓. นายช่างไฟฟ้า

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๔. ช่างก่อสร้าง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๒. นักวิชาการศึกษา
๓. ครู จำนวน ๑๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๕ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๕ อัตรา

ส่วนที่ ๕ งบประมาณ

ที่	โครงการ / หลักยุทธการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
๑	-โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่พนักงานและประชาชนทั่วไป	-เพื่อพัฒนาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแก่ประชาชน -เพื่อพัฒนาระบบประชาธิปไตยให้มั่นคงและยังผลให้ประชาชนมีโอกาสรู้ถึงสิทธิหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่	-เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแก่ประชาชน ลดปัญหาการถูกละเมิดสิทธิโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ลดปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบทางสังคม	๗๐	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค.-ก.ย.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒	-โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ แก่ประชาชนที่ประชาชนควรรู้	-เพื่อพัฒนาระบบประชาธิปไตยให้มั่นคงและยังผลให้ประชาชนมีโอกาสรู้ถึงสิทธิหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่	-เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ	๗๐	การฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐	ต.ค.-ก.ย.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๓	-โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	-เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับความรู้จากหลักพระธรรมคำสอนของศาสนาอย่างแท้จริง นำความรู้ที่ได้มาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ	-เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง รู้จักทำงานเป็นทีม เกิดความรักสามัคคี ภายในองค์กร สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	๗๐	การฝึกอบรม	๒๐,๐๐๐	ต.ค.-ก.ย.	ติดตามการทำงานที่กำหนด

ที่	โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
๔.	-โครงการส่งเสริมศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	-เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ใน ส่วนราชการรวมทั้งต้องส่งเสริม และพัฒนา ความรู้ ความสามารถ สร้าง วิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของ ราชการให้เป็นบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ ในการจัดการ กระบวนการบริการ และเป็น การเรียนรู้ร่วมกันเพื่อเป็นการ เตรียมการรับรองภารกิจของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	-เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นของ ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้างและประชาชนใน ท้องถิ่น	๑๐๐	การฝึกอบรม และศึกษาดูงาน	๖๐๐,๐๐๐	ต.ค.-ก.ย.	
๕	-โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์(E-LASS) อบต.โนนสว่าง	-เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	-เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้า ะบบปฏิบัติงานด้วยบัญชีคอมพิวเตอร์ (E-LASS) อบต.โนนสว่าง	๕๐	การฝึกอบรม	๒๐,๐๐๐	ต.ค.-ก.ย.	
๖	-โครงการอบรมพัฒนาทักษะ ภาษาสู่ประชาคมอาเซียน รุ่นที่๓	เพื่อเป็นการพัฒนาให้ความรู้ ด้านภาษาให้สามารถพัฒนา ความรู้พื้นฐานให้เด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นได้ ความสำเร็จสามารถสู่ประชาคม อาเซียน		๘๐	การฝึกอบรม	๙๐,๐๐๐	ต.ค.-ก.ย.	

ที่	โครงการ / หลักยุทธศาสตร์พัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
๗	โครงการพัฒนาศักยภาพหรือศึกษาดูงานสำหรับครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(ตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๘๓.๓/ว ๓๑๔๙ ลว ๕ มิ.ย.๒๕๕๘	-เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามีประสบการณ์ เกิดแนวคิดในการจัดการศึกษา และมีทักษะในการจัดการเรียนการสอน	-เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน	๒๔	การฝึกอบรม การฝึกอบรม	๔๖,๐๐๐	ต.ค.-ก.ย. ต.ค.-ก.ย.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ได้กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการพัฒนาความรู้ของบุคลากรภายในองค์กร ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการรายงานผลการเข้ารับการพัฒนามาตามแบบที่กำหนด ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล เพื่อทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานในวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่ผ่านมา โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา

๓. นำผลการติดตามประเมินผลของคณะกรรมการ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงานต่อไป

ภาคผนวก

สำเนาคูฉบับ



ที่ อบ ๓๒๖๐๑ / ๒๕๖๓

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง
หมู่ที่ ๑ ตำบลโนนสว่าง อำเภอกุดข้าวปุ้น
จังหวัดอุบลราชธานี ๓๔๒๗๐

๑๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง รอบปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างแผนพัฒนาบุคลากรฯ รอบปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง เพื่อเสนอต่อประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมประจำเดือน กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ ข้อ ๒๗๐ กำหนดให้ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จึงขอส่งร่างแผนพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อรายงานต่อประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ (รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้)

ขอแสดงความนับถือ

(นายประธาน เรืองแสน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

อบต.โนนสว่าง

สำนักงานปลัด (งานบริหารงานบุคคล)

โทร. ๐-๔๕๙๕-๓๔๘๗

“ นครแห่งธรรม นครแห่งเทียน นครแห่งการพัฒนา นครแห่งความฮักแพง ”

รับ	3
พิมพ์	
ทวน	
ตรวจ	



ที่ อบ ๗๒๖๐๑ / ๒๕๖๓

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง
หมู่ที่ ๑ ตำบลโนนสว่าง อำเภอกุดข้าวปุ้น
จังหวัดอุบลราชธานี ๓๔๒๗๐

๑๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง รอบปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เรียน นายอำเภอกุดข้าวปุ้น

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างแผนพัฒนาบุคลากรฯ รอบปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง เพื่อเสนอต่อประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมประจำเดือน กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๒๖๙ ข้อ ๒๗๐ กำหนดให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จึงขอส่งร่างแผนพัฒนาบุคลากรรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อรายงานให้อำเภอกุดข้าวปุ้นทราบ ในการนี้ ได้รายงานร่างแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ต่อประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว ตามหนังสือที่ อบ๗๒๖๐๑/ ลงวันที่ ๑๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ (รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายประธาน เรืองแสน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

อบต.โนนสว่าง
สำนักงานปลัด (งานบริหารงานบุคคล)
โทร. ๐-๔๕๕๕-๓๔๘๗

“ นครแห่งธรรม นครแห่งเทียน นครแห่งการพัฒนา นครแห่งความอภัย ”

ร่าง	✓
พิมพ์	✓
ทาน	✓
ตรา	✓

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายประธาน เรืองแสน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		
๒	นายเกียรติินนทร์ คณิตฐานนท์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
๓	นายพงษ์สันต์ เสตพันธ์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
๔	นางถนอม ไฉยว	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๕	นายนพรัตน์ บรรลึงค์	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๖	นางนุชลักษณ์ รุ่งเรือง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
๗	นายธมนิต ชุมภาพันธ์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		
๘	นางกาญจณีนัน จันมานิตย์	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.		

ระเบียบวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธาน
(นายประธาน เรืองแสน)

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ที่ ๔๔๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ รายละเอียดตามที่แจกในที่ประชุม

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

มติที่ประชุม

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธาน

เรื่องพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

ขอให้หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ชี้แจงระเบียบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ระเบียบว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อ้างตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ ข้อ ๒๗๐ กำหนดให้ จัดทำแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ

หน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนพัฒนา
พนักงานส่วนตำบล ให้มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง และให้
แต่งตั้งคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนด้วย แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
อย่างน้อยประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
๓. หลักสูตรการพัฒนา
๔. วิธีการพัฒนาและระยะการดำเนินการพัฒนา
๕. งบประมาณ
๖. การติดตามและประเมินผล

ที่ประชุม
ปลัด อบต.

รับทราบ

ตามที่แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓
จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำและปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ประธาน

ให้หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ชี้แจงต่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

เรียนท่านประธานในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยภาพรวมมีการปรับปรุงหลายส่วน
เพื่อให้เหมาะสมในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยมีการศึกษา วิเคราะห์ถึงความ
จำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่างๆ ที่กำหนดในส่วนราชการ
ตามแผนอัตรากำลัง ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปในการ
ปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง
ด้านการบริหารและคุณธรรมและจริยธรรม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำ
แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้มีความเหมาะสมกับแผนอัตรากำลัง ๓
ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การ
บริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลโนนสว่างทั้งองค์กร โดยสำนักงานปลัด อบต.ได้จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แจกให้คณะกรรมการแต่ละท่านได้พิจารณา
เรียบร้อยแล้ว

ที่ประชุม
ประธาน

รับทราบ

ขอให้คณะกรรมการแต่ละท่านได้พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แต่ละส่วนซึ่งมีทั้งหมด ๖ ส่วน และขอให้ หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
ได้ชี้แจงต่อที่ประชุมไปที่ละส่วนตามลำดับ และหากคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยก็
สามารถเพิ่มเติม หรือแก้ไขได้ตามความเหมาะสม

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการทุกท่าน ตามร่างแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะมีทั้งหมด ๖ ส่วน ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
๓. หลักสูตรการพัฒนา
๔. วิธีการพัฒนาและระยะการดำเนินการพัฒนา
๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
๖. การติดตามและประเมินผล

ดิฉันขออธิบายในส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล ที่จะต้องทำแผนพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เนื่องจากแผนเดิมจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ และเพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และการจัดทำแผนพัฒนาดังกล่าว จะเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ และข้อ ๒๗๐

ที่ประชุม

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

รับทราบ

ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ
- ๒) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาวิชาชีพ
- ๓) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
- ๔) ส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะกับงานและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

เป้าหมายการพัฒนา

- ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง อำเภอ กุดข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.ทุกคน พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานบริหาร อำนวยการ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทั้งประเภทวิชาการและทั่วไป และพนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง อำเภอภูพาน จังหวัดอุบลราชธานี ทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการและสามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มอบหมายให้สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามระเบียบกล่าวข้างและประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรทราบโดยทั่วกัน

ที่ประชุม

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

รับทราบ

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๑๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

สายงานผู้บริหาร ประกอบด้วยหลักสูตร

- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

สายงานผู้ปฏิบัติ

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

สายงานพนักงานจ้าง

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

รับทราบ

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะการดำเนินการพัฒนา

สำหรับส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนา จะมีการดำเนินการอยู่ ๔ ขั้นตอนคือ

๑. การวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษาและสำรวจความต้องการในการพัฒนา ด้านต่างๆของพนักงานแต่ละตำแหน่ง โดยคู่มือมาตรฐานตำแหน่งเป็นสำคัญ และงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้พนักงานได้มีการพัฒนาด้านอื่นอย่างเหมาะสม
๒. การปฏิบัติตามแผนการพัฒนา
๓. การติดตามและประเมินผล

ที่ประชุม

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ที่ประชุม
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

๔. การปรับปรุงแผน
รับทราบ
ส่วนที่ ๕ งบประมาณ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จะใช้งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย
ประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ซึ่งได้กำหนดในแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.
๒๕๖๑-๒๕๖๕ ของแต่ละส่วนราชการที่ได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน

ที่ประชุม
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

รับทราบ
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ได้กำหนดแนว
ทางการติดตามและประเมินผลการพัฒนาความรู้ของบุคลากรภายในองค์กร ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาตามแบบที่กำหนด
ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อ
ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล เพื่อทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานในวัน
สิ้นปีงบประมาณของปีที่ผ่านมา โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลัง
การพัฒนา

๓. นำผลการติดตามประเมินผลของคณะกรรมการ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนด
หลักสูตรวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงานต่อไป
มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ประธาน

ที่ประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

-ไม่มี-

ปิดประชุมเวลา ๑๔.๓๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดบันทึกการประชุม

(นางกาญจน์ณัน จันมานิตย์)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายประธาน เรืองแสน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง โทรศัพท์ภายใน ๐-๔๕๙๕-๓๔๘๗
ที่ อบ๗๒๖๐๑/๑๕๗ วันที่ ๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
เรื่อง ขออนุมัติจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง รอบปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

เรื่องเดิม

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร รอบปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งจะครบกำหนด ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย ๑)

ข้อเท็จจริง

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับแผน อัตรากำลัง ๓ ปี รอบปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

ระเบียบกฎหมาย

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ และข้อ ๒๗๐ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

๑. เห็นควรอนุมัติ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลโนนสว่าง รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๒. ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้มีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วน ตำบลโนนสว่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางสาวอรทัย จารุกอน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นางกาญจน์ฉนวนัน จันมานิตย์)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.โนนสว่าง

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นายพงษ์สันต์ เสตพันธ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นายเกียรติพนธ์ คณิศฐานนท์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

การอนุมัติของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

.....

(ลงชื่อ)



(นายประธาน เรืองแสน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

สำเนาฉบับ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

ที่ ๔๔๓ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๒๖๙ และข้อ ๒๗๐ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ประกอบด้วย แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ทำให้ต้องมีการจัดทำและปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) ดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

- | | | |
|----|------------------------------|---------------------|
| ๑. | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๗. | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง โดยวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากร ตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะและตำแหน่งที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง เพื่อให้มีความสอดคล้องในแนวเดียวกัน เพื่อพัฒนาด้านความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากรในองค์กร ทั้งในด้านการบริหารงาน และด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในองค์กรต่อไป

/ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่...

ร่าง
พิมพ์
ทาน
ตรวจ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

สั่ง ณ วันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายประธาน เรืองแสน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง โทร. ๐-๔๕๙๕-๓๔๘๗

ที่ อบ ๗๒๖๐๑ / ๑๕๘ วันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง เชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้มีคำสั่งที่ ๔๔๓ / ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อจัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัดอุบลราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านร่วมประชุม โดยมีวาระการประชุมดังนี้

๑. ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
๒. ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
๓. ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง
๔. ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

ขอเชิญประชุมในวันที่ ๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ชั้น ๒

(ลงชื่อ)

(นายประธาน เรื่องเสนอ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง
ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ



ที่ อบ ๐๐๒๓.๗/ว ๕๕๘

ที่ว่าการอำเภอภูซำปูน
ถนนนาโฮ-ภูซำปูน
อบ ๓๔๒๗๐

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดอุบลราชธานี ที่ อบ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๐๗๒
ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ด้วยอำเภอภูซำปูน ได้รับหนังสือจากจังหวัดอุบลราชธานี แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบและไม่เห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมนี้

ดังนั้น จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับความเห็นชอบดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติ ก.อบต. จังหวัด ทั้งนี้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เห็นด้วยกับมติ ก.อบต.จังหวัด ดังกล่าวแล้ว ให้เสนอยืนยันร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เดิม ทั้งฉบับพร้อมเหตุผลให้จังหวัด เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาต่อไป

นายก อบต.โนนสว่าง สิ่งเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการต่อไป

 เพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

 เพื่อโปรดทราบ

๑๖/๑๑ 11๖๖ ๘๓๓ ก.อบต.
ครี ๑๗/๒๕๖๓
- 1๕๖๐๕๗๑๑๖๑๔๖๓๑๖

(นายวันชัย คำสาลี)

ปลัดอำเภอ(จงพ.ปก.ชำนาญการพิเศษ)รักษาราชการแทน
นายอำเภอภูซำปูน

จ.อ.

(เชษฐา ศรีสุข)

ตำแหน่งงานธุรการชำนาญงาน

(นางกาญจนาจันนัน จันมานิตย์)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทร ๐๖๒-๓๖๙๙๗๒๖

๒๓๗(๖)๖๗๗๕๓๒๖

(นายพงษ์สันติ เสตพันธ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

(นายประธาน เรืองแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

กรุงเทพมหานคร กรมการปกครอง ห้องเลขที่ ๐๑๑๖
ทะเบียนรับเรื่อง..... 1783
วันที่..... 1 ๗-๗ 63



ที่ อบ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๐๗๒

ศาลากลางจังหวัดชลบุรีธานี
ถนนแจ้งสนิท อบ ๓๔๐๐๐

110 กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรีธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีการให้ความเห็นชอบฯ

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรีธานี (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติในการประชุม ก.อบต.จังหวัด ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. เห็นชอบ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้อัตรากำลังคงเดิม จำนวน ๑๔๗ แห่ง

๒. เห็นชอบ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้อัตรากำลังคงเดิม และ เห็นชอบ ให้อยุบเลิกตำแหน่งตามท้องที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอ จำนวน ๘ แห่ง

๓. เห็นชอบ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้อัตรากำลังคงเดิม และ เห็นชอบ ให้อยุบเลิกตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี (โดยเป็นไปตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๒๒ แห่ง

๔. เห็นชอบ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้อัตรากำลังคงเดิม และ ไม่เห็นชอบ ให้กำหนดตำแหน่ง จำนวน ๑ แห่ง คือ อบต.บ้านไทย อ.เขื่องใน โดยปรากฏว่าไม่มีการคำนวณค่างาน, ไม่มีเอกสารประกอบปริมาณงานในการขอกำหนดตำแหน่ง และยังไม่มีความจำเป็นเร่งด่วนในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

๕. เห็นชอบ ร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๑๗๘ แห่ง

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้อำเภอแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับความเห็นชอบตามบัญชีการให้ความเห็นชอบฯ ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามมติ ก.อบต.จังหวัด และดำเนินการ ดังนี้

๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติ ก.อบต.จังหวัด ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัด มีมติเห็นชอบ

๒. สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ เล่ม พร้อมบันทึกข้อมูลลงในแผ่นซีดีรอม จำนวน ๑ แผ่น ส่งให้จังหวัดภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบ

ทั้งนี้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เห็นด้วยกับมติ ก.อบต.จังหวัด ดังกล่าวแล้ว ให้เสนอ
ยืนยันร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) เดิม ทั้งฉบับพร้อมเหตุผลให้จังหวัด เพื่อเสนอ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ




นายวิรุจ วิชัยบุญ

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดฯ
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร./โทรสาร ๐๔๕-๓๔๕-๕๙๑
กาญจนนากรณ์ (๐๘๖-๔๖๗๒๒๘๙)

เรียน นายอำเภออุบลราชธานี
- ต. เข็มต. ก.อบต. ด่วนที่ ๑/๒๕๖๓
เพื่อขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- เพื่อคัดสรร
- คนแทนที่ อบต. ทก.๑๖

(นางประมวล สุระศรี)
รองผู้อำนวยการศูนย์ฯ


(นายวันชัย คำสาตี)
ปลัดสำนักงาน(จพง.ปค.ชำนาญการพิเศษ)รักษาการแทน
นายอำเภออุบลราชธานี

ที่ อบ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๐ น.๒



ศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี
ถนนแจ้งสนิท อบ ๓๔๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีการให้ความเห็นชอบฯ

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติในการประชุม ก.อบต.จังหวัด ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. เห็นชอบ ร่างแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้อัตรากำล้างคงเดิม จำนวน ๑๔๗ แห่ง

๒. เห็นชอบ ร่างแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้อัตรากำล้างคงเดิม และ เห็นชอบ ให้อยุบเลิกตำแหน่งตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอ จำนวน ๘ แห่ง

๓. เห็นชอบ ร่างแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้อัตรากำล้างคงเดิม และ เห็นชอบ ให้อยุบเลิกตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี (โดยเป็นไปตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๒๒ แห่ง

๔. เห็นชอบ ร่างแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้อัตรากำล้างคงเดิม และ ไม่เห็นชอบ ให้อยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๑ แห่ง คือ อบต.บ้านไทย อ.เขื่องใน โดยปรากฏว่าไม่มีการคำนวณค่างาน, ไม่มีเอกสารประกอบปริมาณงานในการขอกำหนดตำแหน่ง และยังไม่มีความเห็นเป็นแรงจูงใจในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

๕. เห็นชอบ ร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๑๗๘ แห่ง

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้อำเภอแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับความเห็นชอบตามบัญชีการให้ความเห็นชอบฯ ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ตามมติ ก.อบต.จังหวัด และดำเนินการ ดังนี้

๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติ ก.อบต.จังหวัด ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัด มีมติเห็นชอบ

๒. สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ เล่ม พร้อมบันทึกข้อมูลลงในแผ่นซีดีรอม จำนวน ๑ แผ่น ส่งให้จังหวัดภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบ

/ ทั้งนี้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล...

ทั้งนี้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เห็นด้วยกับมติ ก.อบต.จังหวัด ดังกล่าวแล้ว ให้เสนอ
ยืนยันร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เดิม ทั้งฉบับพร้อมเหตุผลให้จังหวัด เพื่อเสนอ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายวิรุจ วิชัยบุญ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดฯ
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร./โทรสาร ๐๔๕-๓๔๔-๕๙๑
กาญจนภรณ์ (๐๘๖-๔๖๗๒๒๘๙)

เอกสารแนบ



link

<https://drive.google.com/file/d/1wruTRlBFzTzBndFpn-WSrxEC1fs56UxJ/view?usp=sharing>

ลำดับที่	อบต./อำเภอ	กรอบอัตรากำลังเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)				กรอบอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)				อัตรารับ/ลด	การกระจายใช้จ่าย				แผน ทัศนภาพบุคลากร	มติ ก.อบต. จังหวัด
		พ.นง.	ค.ป.ร.ช.า	พ.นง.	รวม	พ.นง.	ค.ป.ร.ช.า	พ.นง.	รวม		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	เห็นชอบ		
๓๕	อบต.โนนผึ้ง	๓๐	๐	๓๐	๓๐	๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	๒๗,๑๓๓	๒๖,๗๑๑	๒๖,๓๐๐	มี	เห็นชอบ	
	อำเภอวารินชำราบ															
๓๖	อบต.คูเมือง	๒๕	๐	๒๕	๒๕	๐	๒๕	๒๕	๒๕	-	๒๕,๘๕๐	๒๕,๖๔๘	๓๐,๖๐๐	มี	เห็นชอบ	
	อำเภอวารินชำราบ															
๓๗	อบต.บุ่งหวาย	๓๐	๒	๓๒	๓๒	๒	๓๐	๓๒	๓๒	-	๒๒,๔๕๕	๒๒,๙๖๖	๒๒,๔๕๕	มี	เห็นชอบ	
	อำเภอวารินชำราบ															
๓๘	อบต.โพธิ์ใหญ่	๒๒	-	๒๒	๒๒	-	๒๒	๒๒	๒๒	-	๒๒,๕๕๐	๒๒,๕๗๓	๒๒,๕๗๓	มี	เห็นชอบ	
	อำเภอวารินชำราบ															
๓๙	อบต.หนองหันน้ำ	๒๖	๐	๒๖	๒๖	๐	๒๖	๒๖	๒๖	-	๒๖,๙๕๓	๒๖,๕๖๒	๒๖,๐๕๕	มี	เห็นชอบ	
	อำเภออุทุมพรพิสัย															
๔๐	อบต.แม่แฝก	๓๐	๐	๓๐	๓๐	๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	๒๒,๕๖๓	๒๒,๖๖๓	๒๒,๖๖๓	มี	เห็นชอบ	
	อำเภออุทุมพรพิสัย															
๔๑	อบต.โนนสว่าง	๓๕	๐	๓๕	๓๕	๐	๓๕	๓๕	๓๕	-	๓๕,๓๓๓	๓๕,๓๕๕	๓๕,๓๕๕	มี	เห็นชอบ	
	อำเภออุทุมพรพิสัย															

วันที่ ๒๓ มิ.ย. ๒๕๖๓
 ที่เมือง...
 ...
 ...

...

