

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ดำเนินการ รวมทั้ง ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน

ตุลาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	
หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒	
วัตถุประสงค์	๒
เป้าหมายการพัฒนา	๒
การวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่	๓-๕
วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนา	๖-๘
ส่วนที่ ๓	
หลักสูตรการพัฒนา	๙
ส่วนที่ ๔	
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๙-๑๖
ส่วนที่ ๕	
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๕-๒๑
ผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนา	
ส่วนที่ ๖	๒๒
การติดตามและประเมินผล	
ภาคผนวก	
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล	
รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล	
ประกาศคุณธรรมจริยธรรม	

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

ส่วนที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไปการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่น

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน จึงได้สำรวจข้อมูลสภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่าย/ส่วน/กอง/สำนักว่าขาดความรู้ด้านใด รวมถึงการศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และค่านิยมคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด

เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เป้าหมายในการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน ทั้งหมด ๔๐ คนประกอบด้วย

➤ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.	จำนวน	๑๔	คน
➤ ข้าราชการ	จำนวน	๑๒	คน
➤ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๒	คน
➤ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑๒	คน

ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนตำบลบางเลน ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ -๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

๑. พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเลนทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนตำบลบางเลน ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

เป้าหมายเชิงประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงบรรลุตามเป้าหมาย

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามคำสั่ง ที่ ๒๖๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประธานกรรมการ

๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน

กรรมการ

๓. หัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการและเลขานุการ

โดยคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น ร่วมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ของบุคลากรในสังกัด ให้ครอบคลุมเนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑.) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาและวิธีการพัฒนาระยะเวลาดังประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.) ให้พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควรดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.) วิธีการพัฒนาบุคลากรให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน เป็นหน่วยดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสมดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา

(๕) การสอนงานการให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔.) พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕.) พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

๖.) พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกระดับ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา

การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป โดยจำเป็นต้องศึกษาและทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในหัวเวลานั้น และต้องคำนึงถึงบุคลิกลักษณะของบุคลากรแต่ละคน ความต้องการ ความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรสถานการณ์การพัฒนาอยู่จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคต

ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค Swot analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส (Oppotunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน(Internal Environment Scanning)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความหลากหลาย (สหวิชาชีพ) ซึ่งเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน
๒. หน่วยงานจัดสรรงบประมาณบางส่วนเพื่อการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ หลักสูตรภายนอก
๓. มีเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศภายในที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร
๔. มีวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอในการพัฒนาบุคลากร
๕. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากร
๖. วัฒนธรรมองค์กรที่มีการเคารพผู้สูงอาวุโสเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร โดยการสอนงานและระบบพี่เลี้ยง
๗. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเอง
๘. มีเอกสารเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรหลายรูปแบบ เช่น เอกสาร แผ่นพับ หนังสือคู่มือซีดี เว็บไซต์ฯ
๙. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาร่วมกับหน่วยงานภายนอก อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
๑๐. มีช่องทางการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ
๑๑. มีการถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้จากผู้มีประสบการณ์สูงกว่าโดยการทำงานเป็นทีมและการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ
๑๒. มีการส่งเสริมด้านการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากร
๑๓. มีการดำเนินการตามแผนการติดตามประเมินผลและปรับปรุงด้านการพัฒนาบุคลากร
๑๔. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนในทุกระดับ
๑๕. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๑๖. บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ของเทศบาลได้เป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. งบประมาณไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
๒. ไม่มีการนำผลจากการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาอย่างจริงจัง
๓. ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจ และทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
๔. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน
๕. ขาดการเตรียมพร้อมบุคลากร เพื่อรองรับลักษณะงานที่จะต้องไปปฏิบัติ เช่น ข้าราชการบรรจุใหม่ หรือการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๖. บุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
๗. การแข่งขันระหว่างองค์กรมีน้อย
๘. บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

โอกาส (Opportunities : O)

๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งผลให้ข้าราชการต้องเสริมสร้างแลพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน
๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยส่งผลให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองได้ตามที่ต้องการและต่อเนื่อง
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีหลักสูตรการอบรมหลากหลาย ซึ่งครอบคลุมทุกสายงาน
๕. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
๖. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น

อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)

๑. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบางตัวยังไม่ครอบคลุม ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงและไม่ยังไม่ทันกับภาวะเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนไป
๒. งบประมาณไม่เพียงพอ
๓. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณลงสู่ท้องถิ่นมีสัดส่วนลดลง
๔. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้อบรม
๕. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน

ยุทธศาสตร์ที่	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานส่วนตำบล	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒	การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทุกวาระ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการดำเนินงาน

➤ การเตรียมการและการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒) ประชุมคณะกรรมการ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมาย

แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน

๓) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้างจึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๔) กำหนดประเภทของความจำเป็นได้แก่ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๕) จัดทำร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน และส่งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาปรับแต่งร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๖) จัดส่งแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ให้ความเป็นชอบ

๗) ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

➤ การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสมเมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้วผู้บังคับบัญชาก็ควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่องและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับพัฒนาและเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสมเช่นการให้ความรู้การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบการฝึกอบรมการดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่างโดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่นหรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรมีดังนี้

ขั้นที่ ๑ การเตรียมการและการวางแผน

- ๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน
- ๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น
- ๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น

ขั้นที่ ๒ การดำเนินการ/วิธีดำเนินการ

การดำเนินการโดยอาจดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยราชการอื่นหรือว่าจ้างเอกชนดำเนินการและเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสมเช่น

- การปฐมนิเทศ
- การสอนงานการให้คำปรึกษา
- การสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ
- การฝึกอบรม
- การศึกษาหรือการดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา
- ฯลฯ

ขั้นที่ ๓ การติดตามและประเมินผล

จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเลนได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาดังนี้

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมพนักงานท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	เท่ากับจำนวนของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	หน่วยดำเนินการ สำนักปลัด อบต.

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	-ข้าราชการสายงานบริหารท้องถิ่นมีความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น และหน่วยงาน ภายนอก
๒	หลักสูตรหัวหน้าสำนักงานปลัด	-ข้าราชการสายงานอำนาจการท้องถิ่น มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น และหน่วยงาน ภายนอก
๓	หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง	-ข้าราชการสายงานอำนาจการท้องถิ่น มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น และหน่วยงาน ภายนอก

๔	<p>หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง</p> <p>หลักสูตรผู้อำนวยการกอง สาธารณสุข</p>	<p>-ข้าราชการสายงานอำนาจการ ท้องถิ่น มีความรู้และวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น</p> <p>-ข้าราชการสายงานอำนาจการ ท้องถิ่น มีความรู้และวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย</p> <p>นักบริหารงานสาธารณสุข ฯ จำนวน ๑ ราย</p>	<p>✓</p> <p>✓</p>	<p>✓</p> <p>✓</p>	<p>✓</p> <p>✓</p>	<p>- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น และหน่วยงาน ภายนอก</p> <p>- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น และหน่วยงาน ภายนอก</p>
๖	<p>หลักสูตรผู้อำนวยการการศึกษา ฯ</p>	<p>-ข้าราชการสายงานอำนาจการ ท้องถิ่น มีความรู้และวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>นักบริหารงานการศึกษา จำนวน ๑ ราย</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น และหน่วยงาน ภายนอก</p>
๗	<p>หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป</p>	<p>-เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ</p>	<p>นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น และหน่วยงาน ภายนอก</p>
๘	<p>หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและ แผน</p>	<p>-เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ</p>	<p>นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน จำนวน ๑ ราย</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น และหน่วยงาน ภายนอก</p>
๙	<p>หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล</p>	<p>-เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ</p>	<p>นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น และหน่วยงาน ภายนอก</p>

๑๐	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น และหน่วยงาน ภายนอก - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น และหน่วยงาน ภายนอก
๑๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๓ ราย	✓	✓	✓	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น และหน่วยงาน ภายนอก
๑๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น และหน่วยงาน ภายนอก
๑๓	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	-เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น และหน่วยงาน ภายนอก
๑๔	หลักสูตร เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น และหน่วยงาน ภายนอก
๑๕	หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น และหน่วยงาน ภายนอก

๑๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	-เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น และหน่วยงาน ภายนอก
๑๗	หลักสูตรนายช่างโยธา	-เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น และหน่วยงาน ภายนอก
๑๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น และหน่วยงาน ภายนอก
๑๙	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น และหน่วยงาน ภายนอก
๒๐	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก	-เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ ราย	✓	✓	✓	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น และหน่วยงาน ภายนอก

๓. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพและศิลปะการ บริหาร	เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารท้องถิ่น/ อำนวยความสะดวกท้องถิ่น	✓	✓	✓	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น และหน่วยงาน ภายนอก สำนักปลัด อบต.
๒	หลักสูตรการศึกษาทางด้าน การ พัฒนาอาชีพ	เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	-ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. และพนักงาน อบต. จำนวน ๔๐ ราย	✓	✓	✓	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น และหน่วยงาน ภายนอก
๓	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	-พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง	✓	✓	✓	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น และหน่วยงาน ภายนอก
๔	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ ระดับปริญญาตรี	- เพื่อยกระดับความรู้ของบุคลากร	-พนักงานส่วนตำบล	✓	✓	✓	สำนักปลัด อบต.
๕	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ ระดับปริญญาโท	- เพื่อยกระดับความรู้ของบุคลากร	-พนักงานส่วนตำบล	✓	✓	✓	สำนักปลัด อบต.
๖	การพัฒนาระบบ IT ใหม่ ประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง	✓	✓	✓	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น และหน่วยงาน ภายนอก

๔. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนาการมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้บริหารและพนักงาน อบต. จำนวน ๔๐ ราย	✓	✓	✓	สำนักปลัด อบต.

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
 (แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓)
 องค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)		ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน
	รวม	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)		ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน
๒	หลักสูตรหัวหน้าสำนักงานปลัด	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน
๓	หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน

จังหวัดสุพรรณบุรี
 ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐
 เห็นชอบเมื่อ
 ๒๐ ก.ย. ๒๕๖๐

๔	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน
๕	หลักสูตรผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน
๖	หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน
๗	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน
๘	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน
๙	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน
๑๐	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน
๑๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน

๑๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน
๑๓	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน
๑๔	หลักสูตร เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน
๑๕	หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน
๑๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน
๑๗	หลักสูตรนายช่างโยธา	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน
๑๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน
๑๙	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน

๒๐	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน
รวม		๗๐๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐	

๓. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการบริหาร	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน
๒	หลักสูตรการศึกษาคุณงานด้านการพัฒนาอาชีพ	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน
๓	หลักสูตรการทำเส้นทางวินัย	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน
๔	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	๐	๐	๐	-
๕	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	๐	๐	๐	-



๖	การพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน
	รวม	๒๗๕,๐๐๐	๒๗๕,๐๐๐	๒๗๕,๐๐๐	

๔. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.บางเลน
	รวม	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	

หมายเหตุ โครงการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี และโครงการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท
ไม่ตั้งงบประมาณไว้ เนื่องจากไม่ระเบียบการให้การสนับสนุนทุนการศึกษาอย่างชัดเจน

2a 1035000



ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบางเลน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลบางเลน

ตัวชี้วัดและข้อเสนอการติดตามและประเมินผล

- กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตาม ลำดับจนถึงนายกองค้การบริหารส่วนตำบล
- ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑
- นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับ ความต้องการต่อไป
- ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตาม ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
- ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี โดย LPA ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน

ที่ ๒๖๗ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน และจัดทำให้ครอบคลุมทั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งประกอบด้วย

- | | | |
|------------------------------|---------------------------|-------------------|
| ๑. นายอิทธิพันธ์ บุรสินสถาพร | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวธนภร สังข์สุวรรณ | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๓. นางสาวพจนลักษณ์ ผิวทองงาม | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นางสาวอุไรวรรณ ศรีอินกิจ | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๕. นายก่อพงษ์ บัวชิต | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑.) กำหนดแนวทางแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยพิจารณาจาก

- ๑.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๑.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
- ๑.๓ ด้านการบริหาร
- ๑.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๑.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม

ในการนำ.....

ในการนำประเด็นข้างต้นมาจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คำนึงถึงสถานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน และความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการมาประกอบการพิจารณาด้วย

(๒.) จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและการแก้ไข ปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายธิตินันท์ บวรสินสถาพร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันจันทร์ ที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๐

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน

ผู้เข้าร่วมการประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายอิติพันธ์ บุรสินสถาพร	ประธานกรรมการ	อิติพันธ์ บุรสินสถาพร	
๒.	นางสาวธนกร สังข์สุวรรณ	กรรมการ/เลขานุการ	ธนกร สังข์สุวรรณ	
๓.	นางสาวพจนลักษณ์ ผิวทองงาม	กรรมการ	พจนลักษณ์ ผิวทองงาม	
๔.	นางสาวอุไรวรรณ ศรีอินกิจ	กรรมการ	อุไรวรรณ ศรีอินกิจ	
๕.	นายก่อพงษ์ บัวชิต	ผู้ช่วยเลขานุการ	ก่อพงษ์ บัวชิต	

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
	-			

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวนพพร ออมสิน	เจ้าพนักงานธุรการ	นพพร ออมสิน	
๒	นายณัฐพิพัฒน์ สุขพัฒนสมบัติ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ณัฐพิพัฒน์ สุขพัฒนสมบัติ	
๓	นางสาวมนัสนันท์ แสงทรัพย์	นักจัดการงานทั่วไป	มนัสนันท์ แสงทรัพย์	

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐
วันจันทร์ ที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๐
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายธิตินันท์ บุรสินสถาพร

- กล่าวเปิดประชุม ตามคำสั่ง อบต.บางเลน ที่ ๒๖๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล วันนี้เป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) กำหนดแนวทางแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยพิจารณาจาก

- ๑.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๑.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
- ๑.๓ ด้านการบริหาร
- ๑.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๑.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม

ในการนำประเด็นข้างต้นมาจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คำนึงถึงสถานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน และความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการมาประกอบการพิจารณาด้วย

(๒) จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เสนอแนะแนวทางการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

-โดยสำนักปลัดได้ดำเนินการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อเป็นข้อมูลเพื่อประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้มีความรู้และทักษะที่ต้องการ

มติที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

นายธิตินันท์ บุรสินสถาพร

- การพิจารณาจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ รายละเอียดต่าง ๆ จะให้ นางสาวธนภร สังข์สุวรรณ หัวหน้าสำนักปลัด ชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบถึงแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เชิญครับ

นางสาวธนกร สังข์สุวรรณ

- จากที่ได้ร่วมกันศึกษาแนวทางเกี่ยวกับเรื่องการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘-๒๕๕ ทางเจ้าหน้าที่จึงได้ร่างเอกสารตัวอย่างการจัดทำแผนมาให้พิจารณา วันนี้จึงได้เรียกประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรซึ่งแผนจะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานของ อบต.อย่างมากเพราะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้ อบต. ต้องจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร วันนี้ก็อยากให้กรรมการทุกท่าน เสนอความคิดเห็นในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน ในรอบระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ซึ่งรายละเอียดของแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ผู้ช่วยเลขานุการได้จัดทำตามแนวทางประกาศดังกล่าว ๗ แล้ว แต่ก็ดูข้อมูลของกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี และข้อบัญญัติของ อบต. บางเลน เป็นหลักซึ่งรายละเอียดได้แจกให้คณะกรรมการพิจารณาในที่ประชุมแล้วค่ะ

นายธิตินันท์ บุรสินสถาพร

- เชิญคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และท่านใดมีความคิดเห็นอย่างไรจะเสนอหรือเพิ่มเติมอะไรก็เชิญเสนอได้ครับ

นางสาวธนกร สังข์สุวรรณ

- จากที่ได้ดูร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ผมคิดว่าโดยภาพรวมนั้นแผนดังกล่าวค่อนข้างสมบูรณ์แล้ว ไม่น่าจะมีข้อใดแก้ไขหรือเพิ่มเติม ส่วนคณะกรรมการท่านอื่นๆ คิดเห็นเป็นอย่างไร เชิญค่ะ

นายธิตินันท์ บุรสินสถาพร

- สรุปว่ามีคณะกรรมการท่านใดจะเสนออะไรอีกบ้างหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบร่างแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามที่เลขานุการเสนอมาให้ที่ประชุมให้ร่วมพิจารณา

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

นายธิตินันท์ บุรสินสถาพร

- มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆ อีกหรือไม่ถ้าไม่มีผมขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมการประชุมในครั้งนี้ ขอปิดการประชุมครับ

ปิดการประชุม

๑๑.๔๕ น.

(ลงชื่อ)

ก่อพงษ์ บัวชิต

ผู้จัดบันทึกการประชุม

(นายก่อพงษ์ บัวชิต)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)

ธิตพันธ์ บุรสินสถาพร

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายธิตพันธ์ บุรสินสถาพร)

ประธานกรรมการฯ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน

เรื่อง มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ วรรคเจ็ด ประกอบกับมาตรา ๒๒ และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้ กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อยึดเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่เบียดเบียนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายธิตินันท์ บุรสินสถาพร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน