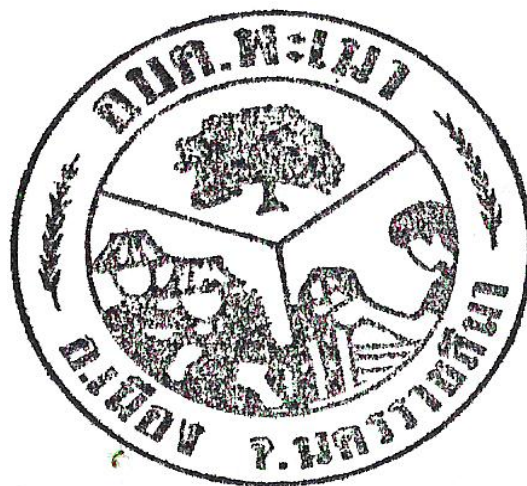


แผนพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคล ๓ ปี  
(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา  
อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

## คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตย และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนาต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล คาดหวังว่าแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา จะอำนวยประโยชน์และเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา ซึ่งจะเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรอย่างดียิ่ง แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

ธันวาคม ๒๕๖๐

# สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล  
วัตถุประสงค์  
เป้าหมายการพัฒนา  
ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
หลักสูตรการพัฒนา  
วิธีการพัฒนา  
งบประมาณ  
การติดตามและประเมินผล

ส่วนที่ ๒ รายละเอียดโครงการ/หลักสูตรการพัฒนา

- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๔  
๗  
๙

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

# แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี

พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

## ส่วนที่ ๑

### บทนำ

#### ๑. หลักการและเหตุผล

##### ๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

##### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

#### ๑.๔ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล (วิเคราะห์ของแต่ละที่จริงๆ)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน
๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ	๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร	

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน</li> <li>๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ</li> <li>๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน</li> </ol>

### ๑.๕ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๑. ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
๒. ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
๓. บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
๔. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
๕. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
๗. พัฒนาการกระจายอำนาจ
๘. พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

## ๓. เป้าหมายการพัฒนา

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนาในระยะสั้น  
ผู้บริหาร

- ๑) พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง
- ๒) การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม
- ๓) พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### พนักงานส่วนตำบล

- ๑) องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ
- ๒) องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างละ ๑ หลักสูตร/โครงการ
- ๓) องค์กรให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

### ประชาชน

- ๑) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว
- ๒) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา ต้อนรับประชาชนเป็นอย่างดี สามารถทำงานประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ

๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนาในระยะยาว

### ผู้บริหาร

- ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

## พนักงาน

- ๑) องค์กรบริหารส่วนตำบลพะเนา เป็นองค์กรที่น่าอยู่
- ๒) องค์กรให้การสนับสนุนในด้านการศึกษา และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

## ประชาชน

- ๑) องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน
- ๒) องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดีเยี่ยม
- ๓) องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้
- ๔) พนักงานในองค์กรสามารถสร้างสัมพันธ์อันดีกับประชาชนและสามารถทำให้ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ

## **๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์กรสุจริตธรรม ที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)**

**กลยุทธ์ที่ ๑.๑** ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

**กิจกรรมที่ ๑** กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

**กิจกรรมที่ ๒** จัดการความรู้ และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่นๆ

**กลยุทธ์ที่ ๑.๒** สร้างองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

**กิจกรรมที่ ๑** กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

**กิจกรรมที่ ๒** ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลจากส่วนราชการต่าง ๆ 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 และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

**กลยุทธ์ที่ ๒.๒** กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ



กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรม อย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง

- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรมสามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างเหมาะสม
- การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์
- การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาศักยภาพที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาศักยภาพรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสาร ด้านธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาระบบให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทุกระดับ  
กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้าน จริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

- ปลูกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี
- ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่

มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่

มาตรฐานสากล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล**

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

กิจกรรมที่ ๒ ปรับแนวทางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของกระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการอย่าง

ชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร/ครอบครัวพนักงานส่วน  
ท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้าน  
คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ กฎระเบียบที่  
เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมใน  
การกำหนดนโยบาย

กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียน  
เกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)

กิจกรรมที่ ๓ ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการ  
ทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตาม  
สถานการณ์การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

กิจกรรมที่ ๑ สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการ  
ทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวนอน รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่างๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วม  
เป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์  
การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ

กิจกรรมที่ ๓ การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการ  
ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

## ๕. หลักสูตรในการพัฒนา

การพัฒนาสำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนา  
อย่างน้อยในหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

## ๖. วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา เป็นหน่วยงานดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับ  
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง  
ท้องถิ่น หรือหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ก่อนการบรรจุเข้ารับ  
ราชการ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา หรือโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือราชการอื่นตามความเหมาะสม

๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การสัมมนา อาจดำเนินการโดย อบต. ก.อบต. นครราชสีมา สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔. การดูงาน องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนาจะจัดทำโครงการศึกษาดูงาน อบต. ที่ได้รับรางวัลธรรมาภิบาล หรือหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเด่น

๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ทำโดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้มอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้บังคับบัญชา

### ๗. งบประมาณ

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา จากงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนาต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ๘. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการตามรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาภายใน ๗ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม / สัมมนา / ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ และรายงานผลการฝึกอบรมต่อที่ประชุมประจำเดือนเพื่อรับทราบโดยพร้อมเพรียงกัน

๒. ติดตามประเมินผลโดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดทั้งปี ทุกระยะ ๔ เดือน เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำผลการติดตามประเมินผลของคณะกรรมการ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป

**ภาคผนวก**





แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
๑	ประชุมประจำเดือนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือน ที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติที่ ถูกต้อง	๓๑	ประชุม	-	ต.ค.๖๐-ก.ย. ๖๑	ติดตามการทำ- งานที่ผ่านมา
๒	อบรมบุคลากรของกรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น จัดโดยสถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงาน ของรัฐ							
	สำนักปลัดฯ อบต.					๑๐๐,๐๐๐		
	-อบรมหลักสูตรปลัด อบต.	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติ	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๐-ก.ย. ๖๑	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	หน้าที่,ระเบียบกฎหมายที่ เปลี่ยนแปลง					
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพิ่มเสริมสร้างความรู้ และเพิ่ม ทักษะ	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๐-ก.ย. ๖๑	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	ให้กับพนักงานส่วนตำบล					
	-อบรมหลักสูตรนักวิเคราะห์ฯ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้าน	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๐-ก.ย. ๖๑	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	การวิเคราะห์นโยบายและแผนของ พนักงานส่วนตำบล					
	-อบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพิ่มเสริมสร้างความรู้ และเพิ่ม ทักษะ	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๐-ก.ย. ๖๑	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	ให้กับพนักงานส่วนตำบล					

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
	-อบรมหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพิ่มเสริมสร้างความรู้ในด้านงาน	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๐-ก.ย. ๖๑	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	บุคคลของพนักงานส่วนตำบล					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-หลักสูตร จนท./จพง. อธิการ	พนักงานส่วนตำบลยังขาดความรู้	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงาน	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๐-ก.ย. ๖๑	สรุปรายละเอียด
		ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ	สารบรรณของพนักงานส่วนตำบล					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในงาน	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๐-ก.ย. ๖๑	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	ด้านบริหารงานทั่วไป					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	กองคลัง					๓๐,๐๐๐		
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานคลัง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๐-ก.ย. ๖๑	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	เงินและบัญชีของพนักงานส่วน ตำบล					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในงาน	๒	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๐-ก.ย. ๖๑	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	ด้านการเงินและบัญชี					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-อบรมหลักสูตร จนท./จพง.จัดเก็บ รายได้	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงาน	๒	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๐-ก.ย. ๖๑	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	จัดเก็บรายได้ของพนักงานส่วน ตำบล					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในงานด้าน พัสดุ	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๐-ก.ย. ๖๑	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล						ตามหลักสูตรที่ อบรม



ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการคลัง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในงานด้าน บัญชี	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๐-ก.ย. ๖๑	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล						
	กองช่าง					๒๕,๐๐๐		
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๐-ก.ย. ๖๑	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	บริหารงานช่างของพนักงานส่วน ตำบล					
	-อบรมหลักสูตรช่าง/นายช่าง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงาน	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๐-ก.ย. ๖๑	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	ช่างของพนักงานส่วนตำบล					
	-หลักสูตร จนท./จพง. ธุรการ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงาน	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๐-ก.ย. ๖๑	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	สารบรรณของพนักงานจ้าง					
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					๓๐,๐๐๐		
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงาน	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๐-ก.ย. ๖๑	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	การศึกษาของพนักงานส่วนตำบล					

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๐-ก.ย. ๖๑	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	ศึกษาของพนักงานส่วนตำบล					
	-อบรมหลักสูตรผู้ดูแลเด็ก	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้งานศูนย์ พัฒนา					สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานงานจ้าง	เด็กเล็กของ อปท.	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๐-ก.ย. ๖๑	ตามหลักสูตรที่ อบรม
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					๑๐,๐๐๐		
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงาน สาธารณสุข	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงาน	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๐-ก.ย. ๖๑	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	สาธารณสุขของพนักงานส่วนตำบล					
	-หลักสูตร จนท./จพง. สาธารณสุข	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในงาน	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๐-ก.ย. ๖๑	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	สาธารณสุขของพนักงานส่วนตำบล					
๓	โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ	๓๑	การ ฝึกอบรม	๑๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๐-ก.ย. ๖๑	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	ราชการ		และศึกษาดู งาน			

มยุรี เพ็ชรธรรม  
(นางสาวมยุรี เพ็ชรธรรม)  
นักทรัพยากรบุคคล

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
๑	ประชุมประจำเดือนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือน ที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติที่ ถูกต้อง	๓๑	ประชุม	-	ต.ค.๖๑-ก.ย. ๖๒	ติดตามการทำ- งานที่ผ่านมา
๒	อบรมบุคลากรของกรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น จัดโดยสถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงาน ของรัฐ							
	สำนักปลัดฯ อบต.					๑๐๐,๐๐๐		
	-อบรมหลักสูตรปลัด อบต.	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติ	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๑-ก.ย. ๖๒	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	หน้าที่,ระเบียบกฎหมายที่ เปลี่ยนแปลง					
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพิ่มเสริมสร้างความรู้ และเพิ่ม ทักษะ	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๑-ก.ย. ๖๒	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	ให้กับพนักงานส่วนตำบล					
	-อบรมหลักสูตรนักวิเคราะห์ฯ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้าน	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๑-ก.ย. ๖๒	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	การวิเคราะห์นโยบายและแผนของ พนักงานส่วนตำบล					
	-อบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพิ่มเสริมสร้างความรู้ และเพิ่ม ทักษะ	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๑-ก.ย. ๖๒	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	ให้กับพนักงานส่วนตำบล					

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
	-อบรมหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพิ่มเสริมสร้างความรู้ในด้านงาน	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๑-ก.ย. ๖๒	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	บุคคลของพนักงานส่วนตำบล					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-หลักสูตร จนท./จพง. รุรการ	พนักงานส่วนตำบลยังขาดความรู้	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงาน	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๑-ก.ย. ๖๒	สรุปรายละเอียด
		ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ	สารบรรณของพนักงานส่วนตำบล					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในงาน	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๑-ก.ย. ๖๒	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	ด้านบริหารงานทั่วไป					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	กองคลัง					๓๐,๐๐๐		
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานคลัง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๑-ก.ย. ๖๒	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	เงินและบัญชีของพนักงานส่วน ตำบล					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในงาน	๒	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๑-ก.ย. ๖๒	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	ด้านการเงินและบัญชี					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-อบรมหลักสูตร จนท./จพง.จัดเก็บ รายได้	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงาน	๒	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๑-ก.ย. ๖๒	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	จัดเก็บรายได้ของพนักงานส่วน ตำบล					ตามหลักสูตรที่ อบรม

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในงานด้าน พัสดุ	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๑-ก.ย. ๖๒	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล						ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการคลัง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในงานด้าน บัญชี	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๑-ก.ย. ๖๒	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล						ตามหลักสูตรที่ อบรม
	กองช่าง					๒๕,๐๐๐		
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๑-ก.ย. ๖๒	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	บริหารงานช่างของพนักงานส่วน ตำบล					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-อบรมหลักสูตรช่าง/นายช่าง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงาน	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๑-ก.ย. ๖๒	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	ช่างของพนักงานส่วนตำบล					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-หลักสูตร จนท./จพง. ธุรการ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงาน	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๑-ก.ย. ๖๒	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	สารบรรณของพนักงานจ้าง					ตามหลักสูตรที่ อบรม

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม					๓๐,๐๐๐		
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในดำเนินงาน	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๑-ก.ย. ๖๒	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	การศึกษาของพนักงานส่วนตำบล					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา	พนักงานส่วนตำบลยังขาดความรู้	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๑-ก.ย. ๖๒	สรุปรายละเอียด
		ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ	ศึกษาของพนักงานส่วนตำบล					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-อบรมหลักสูตรผู้ดูแลเด็ก	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในศูนย์ พัฒนา					สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานงานจ้าง	เด็กเล็กของ อปท.	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๑-ก.ย. ๖๒	ตามหลักสูตรที่ อบรม
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					๑๐,๐๐๐		
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงาน สาธารณสุข	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในดำเนินงาน	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๑-ก.ย. ๖๒	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	สาธารณสุขของพนักงานส่วนตำบล					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-หลักสูตร จนท./จพง. สาธารณสุข	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในดำเนินงาน	๑	การ ฝึกอบรม		ต.ค.๖๑-ก.ย. ๖๒	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	สาธารณสุขของพนักงานส่วนตำบล					ตามหลักสูตรที่ อบรม

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
๓	การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรม	๓๑	การ ฝึกอบรม/ เชิง	๓๐,๐๐๐	ต.ค.๖๑-ก.ย. ๖๒	สรุปรายละเอียด
	ความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ	ในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กร และ ประชาชน	การปฏิบัติราชการด้วยความสุจริต โปร่งใส		การประชุม เชิง ปฏิบัติการ/ การ			ตามหลักสูตรที่ อบรม
๔	โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	๓๑	การ ฝึกอบรม /สัมมนา /ศึกษาดู งาน	๑๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๐-ก.ย. ๖๑	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม

มยุรี เพ็ชรราม  
(นางสาวมยุรี เพ็ชรราม)  
นักทรัพยากรบุคคล

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
๑	ประชุมประจำเดือนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือน ที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติที่ ถูกต้อง	๓๑	ประชุม	-	ต.ค.๖๒-ก.ย. ๖๓	ติดตามการทำ- งานที่ผ่านมา
๒	อบรมบุคลากรของกรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น จัดโดยสถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานของ รัฐ							
	สำนักปลัดฯ อบต.					๑๐๐,๐๐๐		
	-อบรมหลักสูตรปลัด อบต.	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติ หน้าที่,ระเบียบกฎหมายที่ เปลี่ยนแปลง	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๒-ก.ย. ๖๓	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพิ่มเสริมสร้างความรู้ และเพิ่มทักษะ	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๒-ก.ย. ๖๓	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-อบรมหลักสูตรนักวิเคราะห์ฯ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้าน	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๒-ก.ย. ๖๓	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	การวิเคราะห์นโยบายและแผนของ พนักงานส่วนตำบล					
	-อบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพิ่มเสริมสร้างความรู้ และเพิ่มทักษะ	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๒-ก.ย. ๖๓	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	ให้กับพนักงานส่วนตำบล					



ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
	-อบรมหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพิ่มเสริมสร้างความรู้ในด้านงาน	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๒-ก.ย. ๖๓	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	บุคคลของพนักงานส่วนตำบล					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-หลักสูตร จนท./จพง. ธุรการ	พนักงานส่วนตำบลยังขาดความรู้	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงาน	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๒-ก.ย. ๖๓	สรุปรายละเอียด
		ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ	สารบรรณของพนักงานส่วนตำบล					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในงาน	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๒-ก.ย. ๖๓	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	ด้านบริหารงานทั่วไป					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	กองคลัง					๓๐,๐๐๐		
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานคลัง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๒-ก.ย. ๖๓	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เงินและบัญชีของพนักงานส่วนตำบล					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในงาน	๒	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๒-ก.ย. ๖๓	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	ด้านการเงินและบัญชี					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-อบรมหลักสูตร จนท./จพง. จัดเก็บรายได้	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงาน	๒	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๒-ก.ย. ๖๓	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	จัดเก็บรายได้ของพนักงานส่วนตำบล					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในงานด้านพัสดุ	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๒-ก.ย. ๖๓	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล						ตามหลักสูตรที่ อบรม

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการคลัง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในงานด้านบัญชี	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๒-ก.ย. ๖๓	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล						ตามหลักสูตรที่ อบรม
	กองช่าง					๒๕,๐๐๐		
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๒-ก.ย. ๖๓	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	บริหารงานช่างของพนักงานส่วน ตำบล					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-อบรมหลักสูตรช่าง/นายช่าง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการงาน	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๒-ก.ย. ๖๓	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	ช่างของพนักงานส่วนตำบล					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-หลักสูตร จบท./จพง. ธุรการ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการงาน	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๒-ก.ย. ๖๓	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	สารบรรณของพนักงานจ้าง					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					๓๐,๐๐๐		
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการงาน	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๒-ก.ย. ๖๓	สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	การศึกษาของพนักงานส่วนตำบล					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา	พนักงานส่วนตำบลยังขาดความรู้	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๒-ก.ย. ๖๓	สรุปรายละเอียด
		ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ	ศึกษาของพนักงานส่วนตำบล					ตามหลักสูตรที่ อบรม
	-อบรมหลักสูตรผู้ดูแลเด็ก	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้งานศูนย์พัฒนา					สรุปรายละเอียด
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานงานจ้าง	เด็กเล็กของ อปท.	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๒-ก.ย. ๖๓	ตามหลักสูตรที่ อบรม

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					๑๐,๐๐๐		
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงาน	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๒-ก.ย. ๖๓	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	สาธารณสุขของพนักงานส่วนตำบล					
	-หลักสูตร จนท./จพง. สาธารณสุข	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงาน	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๒-ก.ย. ๖๓	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	สาธารณสุขของพนักงานส่วนตำบล					
๓	การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรม	๓๑	การ ฝึกอบรม/ การประชุม เชิง	๓๐,๐๐๐	ต.ค.๖๒-ก.ย. ๖๓	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม
	ความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ	ในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิด	การปฏิบัติราชการด้วยความสุจริต		ปฏิบัติการ/ การ			
		ประโยชน์ต่อองค์กร และประชาชน	โปร่งใส		สัมมนา			
๔	โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ	๓๑	การฝึกอบรม	๑๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๐-ก.ย. ๖๑	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่ อบรม
		ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	ราชการ		/สัมมนา			
					/ศึกษาดูงาน			

มยุรี เพ็ชรราม  
(นางสาวมยุรี เพ็ชรราม)  
นักทรัพยากรบุคคล







คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

ที่ ๔๔๓ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

.....

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ และข้อ ๒๗๕ ได้ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

๑. นายสิริวิชญ์ ไทยมะณี	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา	ประธานคณะกรรมการ
๒. นายพรชัย อิ่มหาญ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางสาวดรุณี แท่นพุดชา	ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๔. นายธงชัย ทองทวี	ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๕. นายเปี่ยมศักดิ์ แก่นจันทร์	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	กรรมการ
๖. นางสาวยุมนา จิตต์หมื่นไวย	นักวิชาการศึกษา รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นางสาวมยุรี เพ็ชรธรรม	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล โดยคำนึงถึงการพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ ที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม เหมาะสมกับตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง องค์กร ประชาชน และประเทศชาติสืบไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๐

สิริวิชญ์ ไทยมะณี  
(นายสิริวิชญ์ ไทยมะณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

**รายงานการประชุม**  
**คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)**  
**วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๓๐ น.**  
**ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา**

.....

**ผู้เข้าประชุม**

๑. นายสิริวิษณุ	ไทยมะณี	นายก อบต.	ประธานกรรมการ
๒. นายพรชัย	อิมหาญ	ปลัด อบต.	กรรมการ
๓. นางสาวดรุณี	แท่นพุดชา	ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๔. นายธงชัย	ทองทวี	ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๕. นายเปี่ยมศักดิ์	แก่นจันทร์	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	กรรมการ
๖. นางสาวมยุณา	จิตต์หมื่นไวย	นักวิชาการศึกษา	
		รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นางสาวมยุรี	เพชรธรรม	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

**เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.**

เมื่อที่ประชุมพร้อม นายสิริวิษณุ ไทยมะณี ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ทำหน้าที่เป็นประธาน ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

**ระเบียบวาระที่ ๑**

**เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

**ประธานา**

๑.๑ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ด้วยแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) ได้สิ้นสุดลงเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐ จึงต้องจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนาได้มีคำสั่งที่ ๔๔๓ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐๗ เรื่องคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

๑. นายสิริวิษณุ	ไทยมะณี	นายก อบต.	ประธานกรรมการ
๒. นายพรชัย	อิมหาญ	ปลัด อบต.	กรรมการ
๓. นางสาวดรุณี	แท่นพุดชา	ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๔. นายธงชัย	ทองทวี	ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๕. นายเปี่ยมศักดิ์	แก่นจันทร์	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	กรรมการ
๖. นางสาวมยุณา	จิตต์หมื่นไวย	นักวิชาการศึกษา	
		รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นางสาวมยุรี	เพชรธรรม	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**มติที่ประชุม**      **รับทราบ**

**ระเบียบวาระที่ ๒**                      **เรื่องเพื่อพิจารณา**

**เลขานุการฯ**                              **๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)**

**ระเบียบ/หนังสือสั่งการ**

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๒๗๑ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๒๗๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐนะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

ข้อ ๒๗๕ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน



(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๒๗๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๗๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

**ประธานฯ** เลขาฯ ได้จัดทำร่างแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี ขึ้นเพื่อนำเสนอคณะกรรมการฯ ทานพิจารณาให้ความเห็นชอบ ในลำดับต่อไปขอให้คณะกรรมการฯ พิจารณาโดยยึดตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เลขาฯ ได้แจ้งให้ทราบข้างต้นแล้วนั้น

**กรรมการ(พรชัย)** ร่างแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เลขาฯ ได้นำเสนอต่อที่ประชุมมีความเหมาะสมครบทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว แต่เพิ่มเติมเรื่องการกำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรม หากเป็นหลักสูตรที่ภาคเอกชนเป็นผู้จัดฝึกอบรมไม่ควรเข้าร่วม เพราะปัจจุบันกรมส่งเสริมฯ และหน่วยงานภาครัฐอื่นที่ได้ทำบันทึกข้อตกลงร่วมกับกรมฯ ก็จัดฝึกอบรมครอบคลุมทุกหลักสูตรแล้ว ซึ่งวิทยากรก็ล้วนแต่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถโดยตรงจากภาครัฐแล้ว

**ประธานฯ** ในปัจจุบันภาคเอกชนได้จัดฝึกอบรมโดยกำหนดหลักสูตรที่คล้ายคลึงกับหน่วยงานภาครัฐมาก รวมทั้งชื่อของสถาบันก็มักจะมีชื่อที่ใกล้เคียงกับภาครัฐเช่นเดียวกัน ดังนั้นการจะพิจารณาให้พนักงานส่วนตำบลไปฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ นั้น ขอให้หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนพิจารณาในลำดับต้นก่อนว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ หากเห็นว่าไม่เหมาะสมก็ไม่ควรอนุญาตให้เข้ารับการอบรม ไม่ต้องรอให้นายกฯ มีความเห็น หากผู้บังคับบัญชาลำดับต้นไม่เห็นชอบก็ไม่ต้องส่งเรื่องเสนอผู้บังคับบัญชาในลำดับที่เหนือขึ้นไป ขอเน้นย้ำให้หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนถือปฏิบัติตามนี้ด้วย การฝึกอบรมรวมทั้งหมดทุกหลักสูตร และทุกภาคส่วน ทั้งเสียค่าใช้จ่ายและไม่เสียค่าใช้จ่าย

ขอแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่าในรอบ ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) หากในอนาคตมีภารกิจเพิ่มมากขึ้น มีการปรับอัตรากำลังใหม่ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอาจจะเป็นการเพิ่มหรือลดอัตรากำลัง หรือปรับเกลี่ยตำแหน่ง ก็ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และปรับปรุงแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับอัตรากำลังใหม่ ดังนั้น การประชุมในครั้งนี้อาจจะไม่ใช่ครั้งเดียวในรอบ ๓ ปี

จากร่างแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี ที่เลขาฯ ได้นำเสนอต่อที่ประชุม คณะกรรมการมีความเห็นเป็นอย่างไร นอกเหนือจากที่ท่านปลัดพรชัย ได้เสนอแล้วนั้น มีท่านใดจะเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีข้อสรุปคือ ตัดการฝึกอบรมของภาคเอกชนทุกหลักสูตรออกจากแผนพัฒนาฯ หากไม่มีท่านใดเพิ่มเติมขอมติที่ประชุม

**มติที่ประชุม** คณะกรรมการฯ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยมีคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบด้วยคะแนนเสียง ๕ เสียง งดออกเสียง ๑ เสียง ไม่เห็นชอบ -

**ระเบียบวาระที่ ๓**

**เรื่องอื่น ๆ**  
-ไม่มี-

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ) มยุรี เพ็ชรธรรม ผู้จตรายงานการประชุม  
(นางสาวมยุรี เพ็ชรธรรม)  
นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ) พรชัย อิ่มหาญ ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นายพรชัย อิ่มหาญ)  
กรรมการ

(ลงชื่อ) สิริวิชญ์ ไทยมะณี ผู้รับรองรายงานการประชุม  
(นายสิริวิชญ์ ไทยมะณี)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา  
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ หมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องกำหนดตามกรอบ ของแผนแม่บทการพัฒนาพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การ บริหารส่วนตำบล นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา จึงประกาศใช้แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๐

สิริวิษณุ ไทยมะณี  
(นายสิริวิษณุ ไทยมะณี)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา