



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานราชการและการให้บริการประชาชน

จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จำลึบตำรวจ

(ธันช ศรีภูมิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ



แผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔



งานบริหารทั่วไป สำนักปลัดอบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ
อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

แผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขั้นตอนการดำเนินงาน หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการจัดวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ได้แก่ การพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใส แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของบุคลากร อบต.แคนเหนือ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ อันประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือทุกคนที่ได้รับเข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

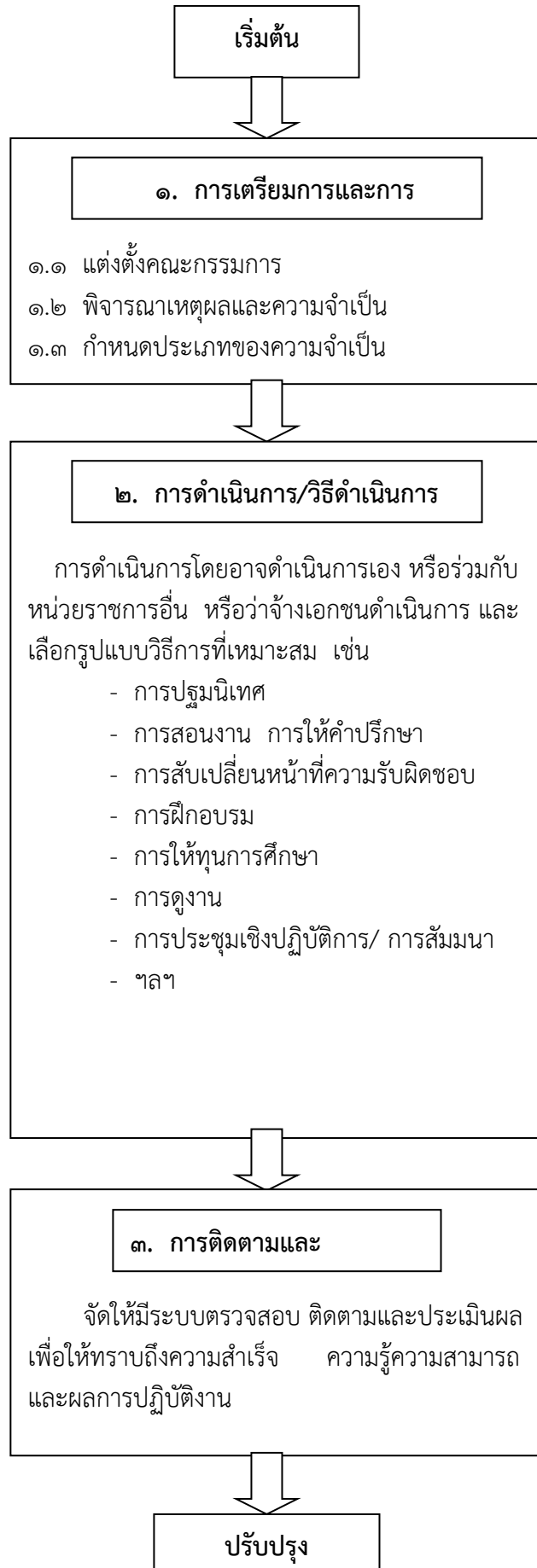
๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



๕. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงาน โดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่น และดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกงาน
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การศึกษาดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ / การสัมมนา

ส่วนที่ ๒

๖. การวิเคราะห์บุคคลากร

การวิเคราะห์บุคคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์บุคคลากร

S

จุดแข็ง

๑. มีภูมิถิ่นที่อยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๓๕ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. บุคคลากรมีความรู้เฉลี่ยในระดับปริญญาตรี

W

จุดอ่อน

๑. ขาดทักษะในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานของตัวเอง
๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๓. มีภาระหนี้สิน
๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ

O

โอกาส

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๒. ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อทั้งในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท
๓. ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับฝึกอบรม และศึกษาดูงานตามหลักสูตรต่าง ๆ

T

ข้อจำกัด

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ
๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
๓. อุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ
๔. ความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง

ส่วนที่ ๓

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์

๗. วิสัยทัศน์

“พัฒนาคน พัฒนาหมู่บ้าน และพัฒนาท้องถิ่น ให้มีความเจริญในทุก ๆ ด้าน เพื่อความมั่นคงที่ยั่งยืน”

ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน (U : UNITY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนับสุนนให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม.๓/๑...การบริหารราชการ ตามพระราชบัญญัติ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจแบะทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เชิดชูเทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

๘. พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงาน และเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือทุกส่วนราชการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และทั่วถึง
- ดำเนินการและพัฒนากิจกรรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

๙. ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนา
กำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานด้านการบริหารงานบุคคล

๑.๓ แผนงานพัฒนาบุคลากรศึกษาต่อโดยการส่งเสริมให้ทุนการศึกษาต่อระดับ
ปริญญาตรี และปริญญาโท

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของกรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่น

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัด ตามความเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

(Learning Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ และการพัฒนาบุคลากร

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนประเด็น
ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้ และการพัฒนาบุคลากร

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none">● การประชุมประจำเดือน	<ul style="list-style-type: none">● จำนวนครั้งการประชุมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	<ul style="list-style-type: none">● กำหนดให้มีการประชุม เพื่อ กำหนดแนวทางและการดำเนินงาน รวมถึงการ แลกเปลี่ยนความรู้ ถ่ายทอด ความรู้หลังกลับจากการฝึกอบรม เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี
<p>๑.๒ แผนงานด้านการบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none">● การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายปี	<ul style="list-style-type: none">● มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ แล้วเสร็จ	<ul style="list-style-type: none">● จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ
<ul style="list-style-type: none">● การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none">● มีการหาความจำเป็น (Training Need) และมีเอกสารแสดง ขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อเป็น ข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด	<ul style="list-style-type: none">● ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหา ความจำเป็นเบื้องต้น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร และใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำ แผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<ul style="list-style-type: none"> ● การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการประชุมส่วนราชการ/คณะกรรมการจัดทำแผนแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดประชุมส่วนราชการ/คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในแต่ละปีงบประมาณ
<ul style="list-style-type: none"> ● การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> ● ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัด ให้เป็นปัจจุบัน ครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
<ul style="list-style-type: none"> ● การบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนระดับ พนักงานส่วนตำบลในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนระดับ พนักงานส่วนตำบลในสังกัด ตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> ● งานบริหารงานบุคคล ดำเนินการบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนระดับ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด
<ul style="list-style-type: none"> ● การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ 	<ul style="list-style-type: none"> ● องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบการเลื่อนขึ้นเงินเดือน
<ul style="list-style-type: none"> ● การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> ● องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด
<p>๑.๓ แผนงานพัฒนาบุคลากรศึกษาต่อโดยการส่งเสริมให้ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี และปริญญาโท</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดทำทะเบียนข้อมูลบุคลากรศึกษาต่อ 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลบุคลากรศึกษาต่อ 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดทำข้อมูลบุคลากร เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right Job)
<ul style="list-style-type: none"> ● การส่งเสริมให้ทุนบุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการตั้งงบประมาณสำหรับให้ทุนศึกษาต่อบุคลากรในสังกัดในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท 	<ul style="list-style-type: none"> ● บุคลากรในสังกัดได้เข้ารับการศึกษาต่อทั้งในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดตามความเหมาะสม</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการตั้งงบประมาณและส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ● มีการจัดการฝึกอบรม หรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่าง ๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านงานสารบรรณ ฯลฯ หรือมีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ที่หน่วยงานอื่นจัดให้มีการฝึกอบรม 	<ul style="list-style-type: none"> ● ส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ● จัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด หรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ที่หน่วยงานอื่นจัดให้มีการฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ และการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนาบุคลากร ● มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล แคนเหนือ 	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้ และคณะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ● จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอกในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล แคนเหนือเพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๔ แผนงาน / โครงการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร

๑๐. แผนงาน / โครงการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑	โครงการอบรมของผู้บริหารสมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่ได้รับอนุญาตให้เข้ารับการอบรมตามโครงการต่าง ๆ	- เพื่อเพิ่มความรู้ เฉพาะตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๕๐,๐๐๐	ช่วงเวลาที่บรรจุแต่งตั้ง ระหว่าง ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	- ผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีความรู้ ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ดีตามที่ได้รับมอบหมาย	ทุกส่วน ราชการและ หน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ
๒	โครงการฝึกอบรมสัมมนาบุคลากร ในสังกัด อบต. แคนเหนือ	- เพื่อพัฒนาความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๘๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔	- ได้รับความรู้และนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักงาน ปลัด อบต.
๓	โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อบต. แคนเหนือ	- เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง - เพื่อพัฒนาความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔	- บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนและดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	สำนักงาน ปลัด อบต.
๔	โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อบต. แคนเหนือ	- เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตรหรือ โครงการ	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔	- ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงานในองค์กรได้มากขึ้น	สำนักงาน ปลัด อบต.
๕	โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	- เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔	- ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงานในองค์กรได้มากขึ้น	กองคลัง
๖	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของคณะกรรมการซื้อหรือจ้าง	- เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบพัสดุ	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔	- พนักงานส่วนตำบลและคณะกรรมการจัดหาจัดหาพัสดุ ได้มีความรู้และปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	กองคลัง
	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของคณะกรรมการซื้อหรือจ้าง	- เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบพัสดุ	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔	- พนักงานส่วนตำบลและคณะกรรมการจัดหาจัดหาพัสดุ ได้มีความรู้และปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	กองคลัง
	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้	- เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบพัสดุ	๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔	- พนักงานส่วนตำบลและคณะกรรมการจัดหาจัดหาพัสดุ ได้มีความรู้และปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	กองคลัง

ส่วนที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

๑๑. การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)
- ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ

๒. วิธีการติดตามและประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือจะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงระดับความสำเร็จของการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผล ดังนี้

๑) การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓) การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ

๔) ติดตามตรวจสอบตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่กำหนด

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ
ที่ ๒๕๒/๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๗๐ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อศึกษาวิเคราะห์ วางแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นฯ และเพื่อให้การดำเนินงานการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ เกิดผลดีต่อทางราชการ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ดังต่อไปนี้

- | | |
|----------------------------------|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดอบต. | กรรมการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลบุคคลชำนาญการ | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ให้พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่รับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา และระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่จัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเสร็จแล้ว ให้เสนอนายองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ เพื่อพิจารณาลงนามและประกาศใช้ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จำสืบทารวจ

(ธนัช ศรีภูมิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

-สำเนา-

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
ในวันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมย่อยองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	จำลองคำวณิช ศรีภูมิ	ประธานกรรมการ	ธนัช ศรีภูมิ
๒.	นางลัดดาวลัย ขำศิริเจริญสุข	กรรมการ	ลัดดาวลัย ขำศิริเจริญสุข
๓.	นายปริญญา พาละเอ็น	กรรมการ	ปริญญา พาละเอ็น
๔.	นางสาวศรีสมร บุรี	กรรมการ	ศรีสมร บุรี
๕.	นางพิจิตร มุลวงศ์	กรรมการ	พิจิตรรา มุลวงศ์
๖.	นางรุ่งรัตน์ หมูเมืองสอง	กรรมการและเลขานุการ	รุ่งรัตน์ หมูเมืองสอง

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมมาครบองค์ประชุม นายองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ได้เปิดการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายกอบต.

- เพื่อให้เป็นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

ประธานกรรมการ

เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๐ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อศึกษาวิเคราะห์ วางแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นฯ และเพื่อให้การดำเนินงานการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดผลดีต่อทางราชการ อบต.แคนเหนือ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตามคำสั่ง อบต.แคนเหนือ ที่ ๒๕๒/๒๕๖๓ เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญทุกท่านมาประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนฯ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอพิจารณา

นายกอบต.
ประธานกรรมการ
บุคลากร
กรรมการ/เลขานุการ

- ตามที่ได้แจ้งให้ทุกท่านทราบแล้ว เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จะขอให้เลขานุการได้ชี้แจงรายละเอียดต่อไป
- ในฐานะบุคลากรซึ่งต้องรับผิดชอบเรื่องเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลอยู่แล้ว และในฐานะเลขานุการคณะกรรมการฯ จึงขอชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

- ตามเอกสารที่ได้แจกให้ทุกท่านนั้น เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ของ อบต.แคนเหนือ และร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งตรงกับข้อบัญญัติงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนั้นตามหลักเกณฑ์นั้นมีระยะเวลาการใช้แผนตรงตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) คือต้องครอบคลุม ๓ ปี แต่เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นจึงจัดทำแผนในแต่ละปีงบประมาณเพื่อสะดวกในการประเมินผล และติดตามผล จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีควบคู่ไปด้วย

- โดยลักษณะเนื้อหาของแผนพัฒนาบุคลากร ตามข้อ ๒๗๑ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

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

- เพื่อความสะดวกรวดเร็วผมจึงได้จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และได้เพิ่มหัวข้อเนื้อหาเข้าไปอีกเพื่อให้มีความครอบคลุม และง่ายต่อการติดตามและประเมินผล โดยได้เพิ่มหัวข้อ/เนื้อหา ดังนี้

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์บุคลากร

ส่วนที่ ๓ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์

ส่วนที่ ๔ แผนงาน/โครงการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร

รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากร ที่ได้แจกต่อที่ประชุมไปแล้ว ส่วนการดำเนินการ และการพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากรนั้น ที่ประชุม หรือว่าท่านนายก ท่านปลัด อบต. เห็นสมควรให้ดำเนินการจัดทำอย่างไร หรือมีข้อแก้ไขเพิ่มเติมอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับที่ประชุม ในส่วนของเลขานุการก็ขอนำเรียนแค่นี้ก่อน

ที่ประชุม

- รับทราบ

นายก อบต.
ประธานฯ

ตามที่บุคลากรได้ชี้แจงต่อที่ประชุมไปแล้วนั้น ก็ขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาตามร่างแผนพัฒนาบุคลากร ว่าควรมีการปรับปรุง แก้ไข หรือเพิ่มเติมในเรื่องใด ก็ขอให้ท่านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ประกาศไว้นำมาประกอบพิจารณาด้วย ดังนี้

๑. นโยบายด้านอัตรากำลัง เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ องค์กรบริหารส่วนตำบล แคนเหนือ มีการวางแผนอัตรากำลังและสร้างความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ สถานการณ์ในปัจจุบัน ตลอดจนการควบคุมภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าที่กำหนด

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์กรบริหารส่วนตำบล แคนเหนือ ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับ ความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะมีการพิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด ผู้เชี่ยวชาญใน สายอาชีพนั้น ๆ และฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การสรรหาและการคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็น ธรรม และสามารถเลือกสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

๓. นโยบายการบริหารผลงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลแคนเหนือได้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามที่กำหนด โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จาก เป้าหมายขององค์กรลงสู่ ระดับหน่วยงาน และบุคคล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนของ องค์กรบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ การจัดทำแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำ ข้อมูลไปใช้ในการตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เกิดการ พัฒนามีประสิทธิภาพต่อไป

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์กรบริหารส่วนตำบลแคนเหนือได้นำ เทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ลด ต้นทุน และเกิดประสิทธิภาพ เช่น ระบบการควบคุม การปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan) ในการวางแผน ฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากร และเป็นารรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๕. นโยบายสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ให้ความสำคัญกับ สวัสดิการที่สามารถดำเนินการได้ เป็นไปตามกฎหมายและบุคลากรได้รับ ประโยชน์ การฝึกอบรมเสริมสร้าง คุณภาพชีวิต ที่ดีให้กับบุคลากร สร้างสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่ดีในการทำงาน รวมทั้งการสำรวจความผาสุกและความ พึงพอใจของ บุคลากรที่เป็นประจำทุกปี เพื่อนำข้อเสนอแนะและผลการสำรวจมาปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ มี การพัฒนา ต่อไป

๖. นโยบายด้านจริยธรรมของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลแคนเหนือได้มีการประกาศ บังคับใช้ ประมวล จริยธรรมในกลุ่มบุคลากรทุกกลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการการเมือง พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภท ให้ยึดถือและเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ตน ประพฤติตนให้มีความเหมาะสมและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของ องค์กร

๗. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร การบริหารงานของผู้บริหารที่เน้นการ สื่อสาร ภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็น ต่าง ๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และ นำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการ ต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑	โครงการอบรมของผู้บริหารสมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่ได้รับอนุญาตให้เข้ารับการอบรมตามโครงการต่าง ๆ	- เพื่อเพิ่มความรู้ เฉพาะตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๕๐,๐๐๐	ช่วงเวลาที่บรรจุแต่งตั้ง ระหว่าง ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	- ผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีความรู้ ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ดีตามที่ได้รับมอบหมาย	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ
๒	โครงการฝึกอบรมสัมมนาบุคลากร ในสังกัด อบต. แคนเหนือ	- เพื่อพัฒนาความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๘๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔	- ได้รับความรู้และนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักงานปลัด อบต.
๓	โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อบต. แคนเหนือ	- เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง - เพื่อพัฒนาความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔	- บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนและดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	สำนักงานปลัด อบต.
๔	โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อบต. แคนเหนือ	- เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔	- ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงานในองค์กรได้มากขึ้น	สำนักงานปลัด อบต.
๕	โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	- เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔	- ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงานในองค์กรได้มากขึ้น	กองคลัง
๖	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของคณะกรรมการซื้อหรือจ้าง	- เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบพัสดุ	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔	- พนักงานส่วนตำบลและคณะกรรมการจัดหาจัดหาพัสดุ ได้มีความรู้และปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	กองคลัง
	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของคณะกรรมการซื้อหรือจ้าง	- เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบพัสดุ	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔	- พนักงานส่วนตำบลและคณะกรรมการจัดหาจัดหาพัสดุ ได้มีความรู้และปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	กองคลัง
	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้	- เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบพัสดุ	๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔	- พนักงานส่วนตำบลและคณะกรรมการจัดหาจัดหาพัสดุ ได้มีความรู้และปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	กองคลัง

- ที่ประชุม
ปลัดอบต.
- ได้ร่วมกันพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร และได้ข้อสรุป และมีมติร่วมกันดังนี้
 - เมื่อพิจารณาตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็ถือได้บุคลากรได้จัดทำร่าง
แผนฯที่มีหัวข้อ /รายละเอียดของแผนฯที่ครอบคลุมพอสมควรแล้ว แต่ยังคงมี
ส่วนหนึ่งที่คณะกรรมการฯสมควรพิจารณาร่วมกันคือ ส่วนที่ ๔ แผนงาน/โครงการปฏิบัติตาม
ยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร ว่ามีโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรของเราครอบคลุมหรือ
ยัง และแต่ละโครงการฯ มีความถูกต้องเหมาะสมหรือไม่กรรมการ โดยได้ขอให้ที่ประชุม
ร่วมกันพิจารณาโครงการ/กิจกรรมตามร่างแผนฯ ทั้ง ๗ โครงการ
- ที่ประชุม
- มีมติเห็นร่วมกันว่าทุกโครงการ/กิจกรรมมีความเหมาะสมแล้ว
 - ให้ถือว่าที่ประชุมมีมติและเห็นชอบร่วมกันทุกหัวข้อในการจัดทำแผนพัฒนา
บุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
 - สรุปมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
 - การใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนี้ให้คำนึงถึงความประหยัดและประโยชน์ที่
องค์กรจะได้รับ
- นายกอบต.
ประธานกรรมการ
- เมื่อพิจารณาแล้วทุกท่านเห็นด้วยกับแผนการพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้วมีกรรมการท่านใดจะเสนอแนะหรือไม่
- ที่ประชุม
- ไม่มี-
- นายกอบต.
ประธานกรรมการฯ
- เมื่อไม่มี ก็ขอให้ส่วนที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และประกาศใช้แผน
และแจ้งไปตามส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ต่อไป
- ที่ประชุม
- รับทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๔** **เรื่องอื่นๆ**
- ไม่มี -
- นายกอบต.
ประธานกรรมการ
- เมื่อไม่มีท่านใดเสนอเรื่องอื่นใดอีก จึงขอปิดการประชุมเพียงเท่านี้

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๒๐ น.

(ลงชื่อ) รุ่งรัตน์ หมูเมืองสอง ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางรุ่งรัตน์ หมูเมืองสอง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

จำลองตำรวจ ธนัช ศรีภูมิ ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(ธนัช ศรีภูมิ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ