



แผนพัฒนาบุคลากร
(พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่
อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เพื่อจัดให้บุคลากร ได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพประสิทธิภาพและการมีการเรียนรู้ร่วมกันสามารถนำข้อมูลข่าวสารมาประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ มา ซึ่งการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสถานการณ์ ได้อย่างเหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารราชการแนวใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๓
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๘
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	๑๐
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๕
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๑๘

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑. สถานะการเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความตื่นตัว และเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหา รูปแบบใหม่ ๆ และนาระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยน วิทยาการ ความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา๑๑ “ส่วนราชการมีหน้าที่ พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ ราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยน ทศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผล สัมฤทธิ์”

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลง ทศนคติเสียใหม่จากที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้น การสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทศนคติของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. การสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓. ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัด)
ตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดให้
องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็น พนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่
ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงาน
ส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงาน
ส่วนตำบล ที่ดี โดย องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการ
พนักงาน พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วน
ตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ องค์การบริหารส่วน
ตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการ พนักงาน
ส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา
เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงาน พนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้ องค์การ
บริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลาง
พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงาน พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับ
องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือ
ภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน พนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์
และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน พนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ
ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ
ในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ คณะกรรมการ
กลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล/
พนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เป็นการ
พัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จึงได้จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้อง
กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลและจัดทำให้ ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง
และพนักงานจ้าง

ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์ของการพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานเน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและผู้บริหาร
๒. การพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นพนักงานส่วนตำบล
๓. การพัฒนาพนักงานจ้าง
๔. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

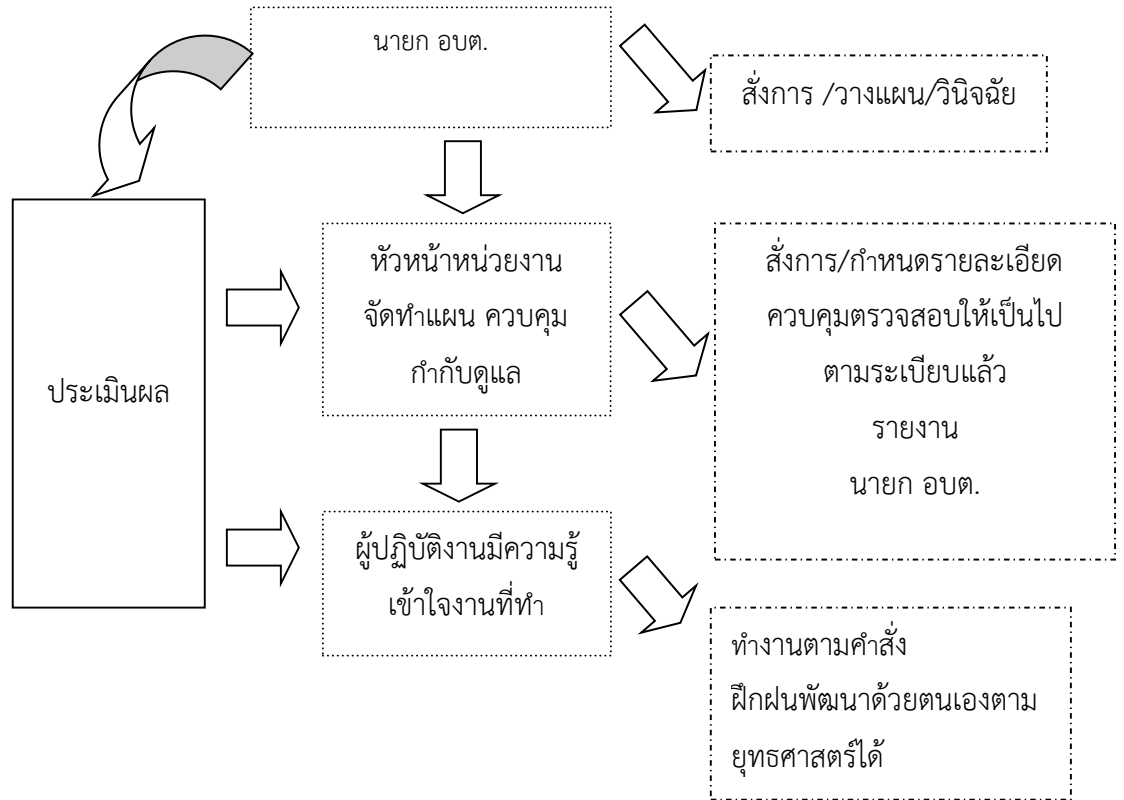
<p style="text-align: center;">S S จุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none">๑.บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่๒.การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้๓.อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว๔.มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี๕.ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี๖.มีระบบบริหารงานบุคคล	<p style="text-align: center;">WW</p> <p style="text-align: center;">จุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของ อบต.๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่๓.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ๔.พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร ช่าง สิ่งแวดล้อม นิติกร
<p style="text-align: center;">O โอกาส</p> <ol style="list-style-type: none">๑.มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ได้ง่าย๒.มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. เศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ การทำงานของเทศบาล ในฐานะตัวแทน	<p style="text-align: center;">ST ข้อจำกัด</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ๔.บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัวและต่อสู้ปัญหา อุทิศตนได้ ตลอดเวลา๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์องค์กร

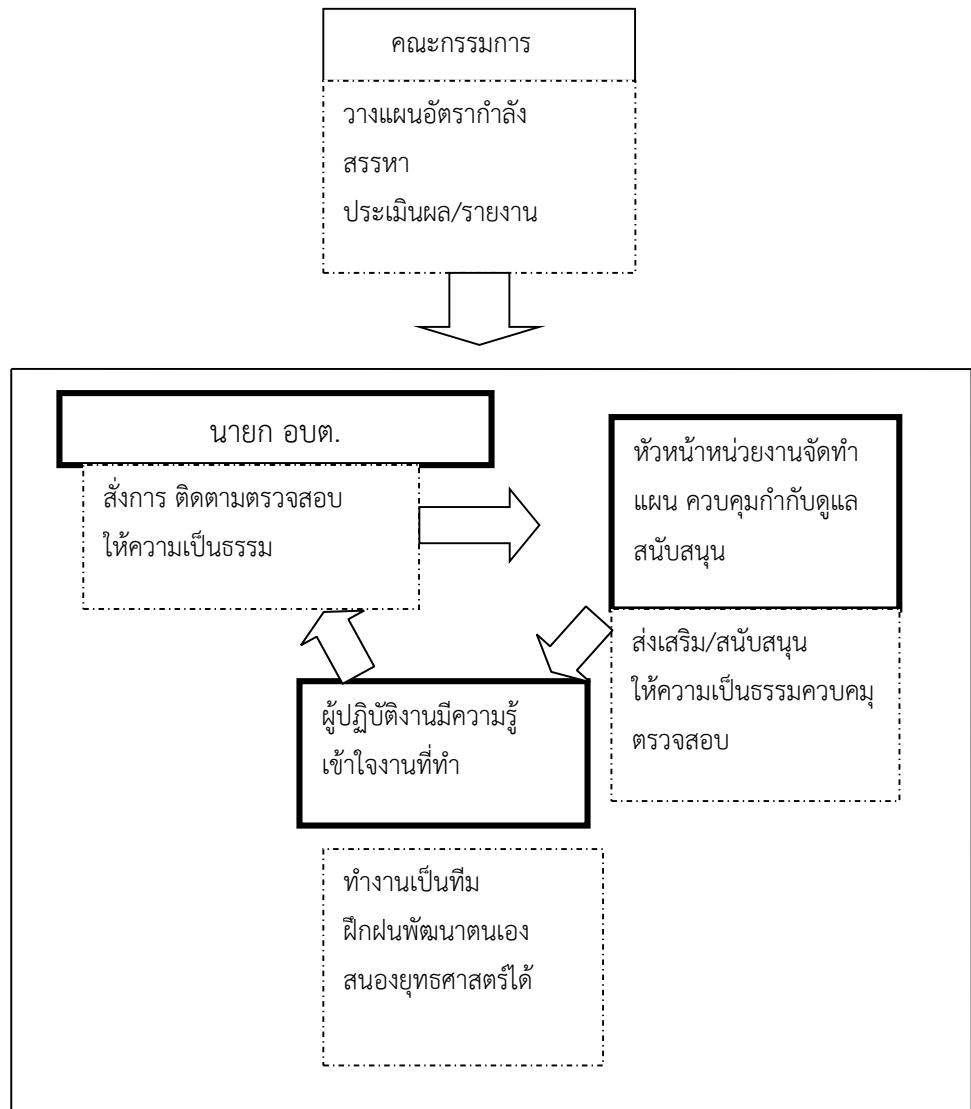
<p style="text-align: center;">S จุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none">1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้3. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว4. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี5. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี	<p style="text-align: center;">W จุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none">1. ขาดความกระตือรือร้น2. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ๔. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ๕. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
<p style="text-align: center;">O โอกาส</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนาเทศบาลดี๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี ปริญญาโทเพิ่มขึ้น	<p style="text-align: center;">T ข้อจำกัด</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จะเป็นการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิดโดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กัน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการ เลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จะมีความก้าวหน้า มั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๓.๑ หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต.หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๒. หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓. หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔. หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕. หลักสูตรรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๖. หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๗. หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๑. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
3. หลักสูตรนักบริหารงานการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. หลักสูตรนักบริหารงานการช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
5. หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
6. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
7. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
8. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
11. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
12. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
13. หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
14. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
15. หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
16. หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
17. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๖. หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

29. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
30. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กเล็ก ๆ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
31. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
32. เพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาดูงานพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่
33. พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและผู้ที่ทำทองที่ ทองถิ่น
34. หลักสูตรการจัดทำงบประมาณระบบ e-Laass หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
35. หลักสูตรการจัดทำแผนที่ภาษีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาอบต.

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายกอบต.หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายก อบต. ให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	นายก อบต.ตำบลได้รับการ ฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายกอบต.หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองนายก อบต.ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองนายก อบต.ตำบลได้รับการ ฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายกอบต. หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานเลขานุการนายก อบต. ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการนายก อบต. ได้รับการ ฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภาองค์การ บริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบทำงานของประธานสภา หรือรองประธานสภา ให้มี ความรู้ ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภาได้รับการฝึกอบรม / พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๕	องค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตร ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของรองประธานสภา ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงาน มากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาระบบการทำงาน ของสมาชิกสภา อบต. ให้มีทักษะ	รองประธานสภา ได้รับการฝึกอบรม /พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	ความรู้และความเข้าใจในการทำงาน มากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของเลขานุการสภา อบต.ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ	สมาชิกสภา อบต.ได้รับการฝึกอบรม /พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสมาชิก สภา องค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตร ที่เกี่ยวข้อง	ทำงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการสภา อบต.ได้รับการ ฝึกอบรม /พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/

๒.แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๘	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นหรือ หลักสูตรที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงาน ท้องถิ่นได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานท้องถิ่นได้รับการ ฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๙	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไปหรือ หลักสูตรที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานทั่วไป ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไปได้รับการ ฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๕	๕	๕		/
๑๐	หลักสูตรนักบริหารงานการคลังหรือ หลักสูตรที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานคลัง ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานคลังได้รับการ ฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๑๑	หลักสูตรนักบริหารงานการช่างหรือ หลักสูตรที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานช่าง ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่างได้รับการ ฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๑๒	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม หรือหลักสูตรที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงาน สวัสดิการสังคมได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๑๓	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษาหรือ หลักสูตรที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงาน การศึกษาได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานการศึกษาได้รับการ ฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรนักจัด การงานทั่วไปหรือหลักสูตร ที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักจัดการงานทั่วไป ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักจัดการงานทั่วไปได้รับ การ ฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๕	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตร ที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักทรัพยากรบุคคล ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักทรัพยากรบุคคลได้รับการ ฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๖	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักวิเคราะห์ นโยบายและแผนได้มี ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรนักจัด การงานทะเบียน และบัตร หรือหลักสูตรที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักจัดการงาน ทะเบียนและบัตรได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร ได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๘	หลักสูตรนิติกรหรือหลักสูตรที่อื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนิติกรได้มี ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นิติกรได้รับการฝึกอบรม พัฒนา ความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๙	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชีหรือ หลักสูตรที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักวิชาการเงินและ บัญชีได้มี ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการเงินและบัญชี ได้รับการ ฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๐	หลักสูตรนักวิชาการคลังหรือหลักสูตรที่ อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักวิชาการคลังได้มี ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการคลังได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๑	หลักสูตรนักวิชาการจัด เก็บรายได้หรือ หลักสูตรที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักวิชาการจัดเก็บ รายได้ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ได้รับการ ฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๒	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรที่ อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักวิชาการพัสดุได้มี ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการพัสดุได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๓	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุขหรือ หลักสูตรที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักวิชาการ สาธารณสุขได้มี ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการสาธารณสุขได้รับการ ฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๔	หลักสูตรวิศวกรโยธาหรือหลักสูตรที่อื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของวิศวกรโยธาได้มี ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการสาธารณสุขได้รับการ ฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี วิศวกรโยธาได้รับ การฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๒๕	หลักสูตรนักผังเมืองหรือหลักสูตรที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักผังเมืองได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักผังเมืองได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๖	หลักสูตรนักจัด การงานช่างหรือหลักสูตรที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักจัดการงานช่างได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักจัดการงานช่างได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๗	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักพัฒนาชุมชนได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักพัฒนาชุมชนได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๘	หลักสูตรนักวิชาการการศึกษาหรือหลักสูตรที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักวิชาการศึกษาได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษาได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๙	หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเจ้าพนักงานธุรการได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานธุรการได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานทะเบียนหรือหลักสูตรที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเจ้าพนักงานทะเบียนได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานทะเบียนได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓๓	หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของช่างโยธาได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ช่างโยธาได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๓๔	หลักสูตรนายช่างสา รวจหรือหลักสูตรที่อื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายช่างสำรวจได้มี ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักผังเมืองได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓๕	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้าหรือหลักสูตรที่อื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายช่างไฟฟ้าได้มี ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นายช่างไฟฟ้าได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยหรือหลักสูตรที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ได้มี ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ ในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓๗	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรที่อื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของครูผู้ดูแลเด็กได้มี ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ครูผู้ดูแลเด็กได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑๑	๑๑	๑๑		/
๓๘	หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือ หลักสูตรที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของพนักงานจ้างทุก ตำแหน่งได้มี ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	พนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้รับการ ฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๗๐	๗๐	๗๐	/	/
๓๙	การเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาดูงาน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของบุคลากรได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านใหม่ได้รับการฝึกอบรม พัฒนา ความรู้	๗๐	๗๐	๗๐	/	/

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอรบุรี จังหวัดนครราชสีมา

๑.แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของ งบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต. หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	สำนักงานปลัด อบต.บ้านใหม่
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	สำนักงานปลัด อบต.บ้านใหม่
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	สำนักงานปลัด อบต.บ้านใหม่
๔	หลักสูตรประธานสภาองค์การ บริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	สำนักงานปลัด อบต.บ้านใหม่
๕	หลักสูตรรองประธานสภาองค์การ บริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	สำนักงานปลัด อบต.บ้านใหม่
๖	หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	สำนักงานปลัด อบต.บ้านใหม่
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภา องค์การบริหารส่วนตำบลหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	สำนักงานปลัด อบต.บ้านใหม่
รวม		๒๔๕,๐๐๐	๒๔๕,๐๐๐	๒๔๕,๐๐๐	

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๖๗,๐๐๐	๖๗,๐๐๐	๖๗,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.บ้านใหม่
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๖๗,๐๐๐	๖๗,๐๐๐	๖๗,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.บ้านใหม่
๓	หลักสูตรนักบริหารงานคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	กองคลัง อบต.บ้านใหม่
๔	หลักสูตรนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	กองช่าง อบต.บ้านใหม่
๕	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	กองการศึกษา อบต. บ้านใหม่
๖	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.บ้านใหม่
๗	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.บ้านใหม่
๘	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	กองคลัง อบต.บ้านใหม่
๙	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	หน่วยตรวจสอบภายใน อบต.บ้านใหม่
๑๐	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.บ้านใหม่
๑๑	หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	กองการศึกษา อบต. บ้านใหม่
	รวม	๔๕๒,๐๐๐	๔๕๒,๐๐๐	๔๕๒,๐๐๐	

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการ พัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.บ้านใหม่
๑๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.บ้านใหม่
๑๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	กองคลัง อบต.บ้านใหม่
๑๕	หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	กองช่าง อบต.บ้านใหม่
๑๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	สำนักปลัด อบต.บ้านใหม่
๑๗	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	กองการศึกษา อบต.บ้านใหม่
๑๘	หลักสูตรพนักงานจ้างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.บ้านใหม่
๑๙	พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการพนักงานส่วนตำบลและผู้นำท้องถิ่น	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.บ้านใหม่
๒๐	เพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาครูงานพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.บ้านใหม่
	รวม	๗๔๑,๐๐๐	๗๔๑,๐๐๐	๗๔๑,๐๐๐	

ส่วนที่ ๖ การติดตามประเมินผล

องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
บ้านใหม่ ประกอบด้วย

๑. นายก อบต. บ้านใหม่	ประธานกรรมการ
๒. ปลัด อบต.บ้านใหม่	กรรมการ
๓. รองปลัด อบต.บ้านใหม่	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนด
วิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการ
ติดตามประเมินผลต่อนายก อบต.ตำบลค อาฮวน

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗
วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามล าดับจนถึงนายก อบต.ตา บล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการ
ปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตาม ข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม
กับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ
ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปี โดย LPA ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ที่ ๔๐๔ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. คณะกรรมการ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เพื่อให้การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย และเป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒๗๐ และใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นกรอบในการ พัฒนาและส่งเสริมการบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติคุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆของพนักงานส่วนตำบลมี ประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน

อาศัยอำนาจตามความนัย ข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด สกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอแต่งตั้ง บุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ ในการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอมรวัฒน์ โสภระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่
เรื่อง ประกาศใช้แผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

.....

ด้วยคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ได้มีมติเห็นชอบ แผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นกรอบในพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านใหม่ให้ได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งต่างๆของพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและเป็นกรอบดำเนินงานส่งบุคลากรเข้ารับการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงานประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา สอนงาน หรือการให้คำปรึกษาหรือหารือ วิธีการอื่นที่เหมาะสมเพื่อให้ได้รับทราบปัญหาและเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของงานในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่างๆเพื่อนำความรู้ ทักษะ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้มาปรับปรุงการดำเนินงานและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นั้น

ในการนี้ เพื่อให้สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลประกอบกับมติคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ในการประชุมครั้งที่ ๑ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา จึงประกาศใช้แผนการพัฒนา บุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอมรวัฒน์ โสภกระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่