



แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์



แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาคน คนพัฒนาองค์กร องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชนพัฒนาชาติ”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

1. พัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
3. พัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
4. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
5. พัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
6. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ”

เป้าประสงค์

- 1.บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาศักยภาพ การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- 3.บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- 4.บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
5. พัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านมาตรฐานคมนาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม	-
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน	-
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านเกษตรกรรมธรรมยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล	-
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล	1.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
	2.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
	3.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
	4.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
2. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากร ให้อยอมรับรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
4. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

โครงการ งาน กิจกรรม ที่ประมาณการ ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ
1	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 30 กันยายน 2568
2	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 30 กันยายน 2568
3	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 30 กันยายน 2568
4	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 30 กันยายน 2568
5	หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 30 กันยายน 2568
6	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 30 กันยายน 2568
7	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 30 กันยายน 2568
8	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการเกษตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 30 กันยายน 2568
9	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 30 กันยายน 2568
10	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 30 กันยายน 2568
11	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 30 กันยายน 2568

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ
12	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	30,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 30 กันยายน 2568
13	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 30 กันยายน 2568
14	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 30 กันยายน 2568
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	30,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 30 กันยายน 2568
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	30,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 30 กันยายน 2568
17	หลักสูตรเกี่ยวกับวิศวกรโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 30 กันยายน 2568
18	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	30,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 30 กันยายน 2568
19	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 30 กันยายน 2568
20	หลักสูตรเกี่ยวกับครู หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	7,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 30 กันยายน 2568
21	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 30 กันยายน 2568
22	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 30 กันยายน 2568
๒3	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	40,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 30 กันยายน 2568

ส่วนที่ 5

การติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

5.1 ความรับผิดชอบ

5.1.1 บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

5.1.1 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

5.1.1 คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

5.2 การติดตามและประเมินผล

5.2.1 กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.2.2 ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ 1

5.2.3 นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

5.2.4 ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

5.2.5 ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ 80)

5.2.6 กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาน้อยปีละ 1 ครั้ง

5.2.7 กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย 1 วิชาต่อปี

5.2.8 ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี (ระดับ 5)

5.3 บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

ที่ ๗๕๑ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๗๐ แห่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์
เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม
๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
ประกอบด้วย

๑. นายละม่อม เจริญผักแว่น	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายไชยวัฒน์ ขาติประสพ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางคมขำ วานิชยากร	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นางเทวี บุญกองชาติ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายพงศกรณ์ มาประจง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางอรภิญญา เกสัชชะ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๗. นายประวิทย์ ภัทรภูธร	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. นางสุภาพ เข้มบุบผา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙. นายณัชภัค ดัดธยาวัตร	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นายจกพันธ์ นิมผักแว่น	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ให้
เป็นไปตามแนวทางตามประกาศข้างต้น ให้สำเร็จภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่ บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายละม่อม เจริญผักแว่น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

บันทึกการรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

ผู้มาประชุม

๑. นายละม่อม เจียมผักแว่น	ตำแหน่งนายก อบต.ชุมแสง	ประธานกรรมการ
๒. นายไชยวัฒน์ ขาติประสพ	ตำแหน่งปลัด อบต.ชุมแสง	กรรมการ
๓. นางคมขำ วานิพยากร	ตำแหน่งรองปลัด อบต.ชุมแสง	กรรมการ
๔. นางเทวี บุญกองชาติ	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายพงศกรณ์ มาประจง	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางอรภิญญา เกสัชชะ	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๗. นายประวัติ กังภูธร	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. นางสุภาพ เข้มบุบผา	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙. นายณัฏฐ์ ดัดธูยาวีตร	ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นายจักษ์พันธ์ นิยมผักแว่น	ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง เป็นประธานในการประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เมื่อประธานกล่าวเปิดประชุมแล้ว ได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายละม่อม เจียมผักแว่น (ประธาน) อ้างถึงคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงที่ ๓๔๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จึงอาศัยคำสั่งดังกล่าวแต่งตั้งทุกท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงแจ้งให้ทุกท่านได้รับทราบ

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

นายละม่อม เจียมผักแว่น (ประธาน) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ที่ได้แจ้งให้ทราบแล้วนั้น และให้ทุกท่านที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการ ได้ไปศึกษาวิเคราะห์แนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของแต่ละส่วนเพื่อจะส่งบุคลากรในหน่วยงานเข้าอบรมในสถาบันพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นๆ ที่จัดอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะของบุคลากรเพื่อทำงานให้มีประสิทธิภาพ

/และบริการประชาชน...

และบริการประชาชนอย่างรวดเร็วถูกต้อง ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ จึงขอให้แต่ละส่วนราชการได้ดำเนินการจัดทำแผนของแต่ละส่วนว่าจะจัดส่งบุคลากร ตำแหน่งใด และใช้งบประมาณเท่าใด ในการฝึกอบรม เพื่อจะได้นำแผนดังกล่าว ไปประกอบหรือบรรจุไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

นายไชยวัฒน์ ชาติประสพ
(กรรมการ)

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ก็มีพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง จำนวน ๒๗ คน พนักงานจ้าง ๑๒ คน คณะผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น จำนวน ๑๘ คน รวมทั้งสิ้น ๕๗ คน การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้กำหนดไว้ดังนี้

๑) โครงการประชุมประจำเดือนระหว่างคณะผู้บริหาร/พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน ๕๗ คน โดยโครงการนี้ไม่ต้องใช้งบประมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประชุมถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนปัญหา คำนวณกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นระหว่างผู้บริหารกับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๒) โครงการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมในสถาบันบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรของ อบต. หลักสูตรการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของ อบต. เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะ ในการควบคุมการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ขอให้หัวหน้าส่วนราชการได้ชี้แจงตำแหน่งที่จะต้องอบรมในส่วนราชการของตนเองให้ที่ประชุมได้ทราบด้วย

นายณัฏฐ์ศักดิ์ ดัดธยาวัตร
(กรรมการและเลขานุการ)

ในสำนักปลัด อบต. มีการกำหนดแผนในการจัดส่งบุคลากรในสำนักปลัด อบต. เพื่อเข้าฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๒ คน งบประมาณ ๓๐,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) อบรมหลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๓) อบรมหลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

/(๓) อบรมหลักสูตร...

(๓) อบรมหลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๔) อบรมหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๕) อบรมหลักสูตรหัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล สำนักงานปลัดก็มีโครงการส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรมในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ แล่นี่

อนึ่งก็ขอเพิ่มเติมคือ การตั้งงบประมาณเพิ่มเติม จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท เพื่อส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรมในส่วนราชการอื่นของรัฐที่จัดอบรม และเนื้อหาวิชาเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ ที่ต้องทำหรืออาจจัดทำของ อบต.

นายละม่อม เจียมผักแว่น
(ประธาน)

ในสำนักงานปลัด อบต. มีโครงการที่ อบต. เราต้องดำเนินการจัดฝึกอบรมเป็นประจำเพราะเป็นโครงการต่อเนื่องและมีงบประมาณเพียงพอ มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมเป็นอย่างอื่นอีกหรือไม่

นางเทวี บุญกองชาติ
(กรรมการ)

ในกองคลัง ก็กำหนดแผนในการจัดส่งบุคลากรในกองคลัง เพื่อเข้าฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑) อบรมหลักสูตรนักวิชาการการเงินและบัญชี จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) อบรมหลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓) อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๐,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔) อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๐,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิค

วิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและขอเพิ่มสำหรับการส่งพนักงานส่วนตำบลในสังกัดเพื่อเข้าอบรมตามนโยบายเร่งด่วนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในการบริหารงานให้เป็นไปตามแนวทางเดียวกัน

นายพงศกรณ์ มาประจง
(กรรมการ)

ในกองช่าง ก็มีแผนในการจัดส่งบุคลากรในกองช่าง เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

๑) อบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่างจำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) อบรมหลักสูตรวิศวกรโยธา จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓) อบรมหลักสูตรนายช่างโยธา จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๐,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

นางอรภิญญา เกสัชชะ
(กรรมการ)

ในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ก็กำหนดแผนในการจัดส่งบุคลากรในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อเข้าฝึกอบรมดังนี้

๑) อบรมหลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

นายประวัติ ภัฏฐธร
(กรรมการ)

ในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมก็กำหนดแผนในการจัดส่งบุคลากรในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อเข้าฝึกอบรมดังนี้

๑) อบรมหลักสูตรนักบริหารงานศึกษาจำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) อบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ในงานบริหารการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓) อบรมหลักสูตรครู จำนวน ๔ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและกอง

การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ก็ขอเพิ่มเติมคือ การตั้งงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู เข้ารับการฝึกอบรมของหน่วยงานของรัฐที่จัดอบรมขึ้นและมีเนื้อหาสาระละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพราะบางครั้งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ก็ไม่สามารถจัดฝึกอบรมได้ทั่วถึงและครอบคลุม แต่หน่วยงานอื่นได้จัดขึ้นแทนซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพราะว่าในปัจจุบันปริมาณงานในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ กฎหมาย ระเบียบ ก็มีการเปลี่ยนแปลงเรื่อยๆ

นางสุภาพ เข้มบุบผา
(กรรมการ)

ในกองสวัสดิการสังคม ก็กำหนดแผนในการจัดส่งบุคลากรในกองสวัสดิการสังคม เพื่อเข้าฝึกอบรมดังนี้

๑) อบรมหลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ในงานสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล เพราะว่าในปัจจุบันปริมาณงานในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ กฎหมาย ระเบียบ ก็มีการเปลี่ยนแปลงเรื่อยๆ

๒) อบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ในงานสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล

นายไชยวัฒน์ ขาดิประสพ
(กรรมการ)

ในหน่วยตรวจสอบภายใน ก็กำหนดแผนในการจัดส่งบุคลากรในหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อเข้าฝึกอบรมดังนี้

๑) อบรมหลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

นางคมขำ วานิชยากร
(กรรมการ)

ในกองส่งเสริมการเกษตรก็กำหนดแผนในการจัดส่งบุคลากรในกองส่งเสริมการเกษตรเพื่อเข้าฝึกอบรมดังนี้

๑) อบรมหลักสูตรนักบริหารงานการเกษตรจำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๕,๐๐๐ บาท เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กฎหมาย ระเบียบและเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ในงานส่งเสริมการเกษตรขององค์การบริหารส่วนตำบล เพราะว่าในปัจจุบันปริมาณงานในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ กฎหมาย ระเบียบ ก็มีการเปลี่ยนแปลงเรื่อยๆ

นายละม่อม เจียมผักแว่น (ประธาน) ตามที่ทุกส่วนราชการได้เสนอแผนพัฒนาบุคลากรมาก็นับว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพัฒนา การบริหารงานและการบริการ เป็นหน้าที่หลักขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ต้องดำเนินการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่ เมื่อไม่มีผมจึงขอมติที่ประชุมว่าจะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่แต่ละส่วนราชการได้เสนอมาหรือไม่

ที่ประชุม ที่ประชุมได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบให้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่เสนอ

นายละม่อม เจียมผักแว่น (ประธาน) เมื่อที่ประชุมมีมติเห็นชอบแล้ว ก็จะได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อจะได้แจ้งให้ทุกส่วนราชการได้ทราบและถือปฏิบัติต่อไป

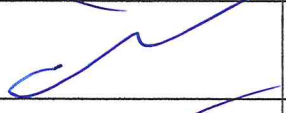
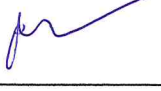
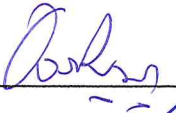
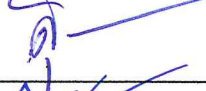
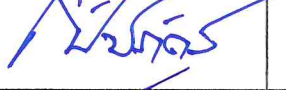
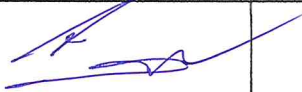
ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ
- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดรายงานการประชุม
(นายจักพันธ์ นิมผักแว่น)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายละม่อม เจียมผักแว่น)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายละม่อม เจริญผักแว่น	ประธานกรรมการ		
๒.	นายไชยวัฒน์ ขาติประสพ	กรรมการ		
๓.	นางคมขำ วานิษยากร	กรรมการ		
๔.	นางเทวี บุญกองชาติ	กรรมการ		
๕.	นายพงศกรณ์ มาประจง	กรรมการ		
๖.	นางอรภิญญา เกสัชชะ	กรรมการ		
๗.	นายประวัตติ กังภูธร	กรรมการ		
๘.	นางสุภาพ เชื้อบุบผา	กรรมการ		
๙.	นายณัฏกัตต์ ดัดธูยาวัตร	กรรมการและเลขานุการ		
๑๐.	นายจักพันธ์ นิ่มผักแว่น	ผู้ช่วยเลขานุการ		



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

.....

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีแผนพัฒนาบุคลากร ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมีมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายละม่อม เจริญผักแว่น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

นายกองคการบริหารส่วนตำบล

เพื่อไปตรวจ

ที่ บร ๐๐๒๓.๒/ว ๕๕๖๐



สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
จังหวัดบุรีรัมย์ ศาลากลางจังหวัดบุรีรัมย์
๑๑๕๙ เขาคระโดง
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

☒ กองคลัง ☐ กองสวัสดิการสังคม
☐ กองคลัง ☐ กองการศึกษา
☒ กองช่าง ☐ กองสาธารณสุข

๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

สำนักงานปลัด อบต.

เลขที่ ๔๓๘
วันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๖

เรื่อง สรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

เรียน นายกองคการบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ โดยสามารถสืบค้นและดาวน์โหลดสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ดังกล่าวได้ที่เว็บไซต์สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ www.buriramlocal.go.th โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลรายงานคำสั่งและการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบลให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ทราบ ภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่ดำเนินการตามมติดังกล่าว และดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) สำหรับกรณีการโอนไปดำรงตำแหน่ง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานอื่น ให้ดำเนินการให้เป็นไปตามที่ได้รายงานมาว่า... คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ได้มีมติตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔๒ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๑ โดยเคร่งครัด แล้วนำเสนอคำสั่งการโอน และทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบลฉบับที่องค์การบริหารส่วนตำบลเก็บรักษาไว้ รายงานให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อดำเนินการแก้ไขทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล ฉบับที่จังหวัดเก็บรักษาไว้ให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ตรงกัน

ทั้งนี้ หากปรากฏข้อเท็จจริงว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องมิได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จะพิจารณาดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการกับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเฉียบขาดต่อไป

เรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

นายก อบจ.บุรีรัมย์

นายก อบต.บ้านด่าน

บุรีรัมย์ วันที่ ๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖

นายก อบจ.บุรีรัมย์

นายก อบต.บ้านด่าน

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิติศักดิ์ สมอารยพงศ์)

ท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์

นายไชยวัฒน์ ขาดิประสพ

นายก อบจ.บุรีรัมย์

๑๑ ก.ย. ๖๖ กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร ๐๔๕๖๖ ๖๕๕๓ ต่อ ๑๒

www.buriramlocal.go.th

สรุปมติการประชุม

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์)
 ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
 ณ ห้องนารายณ์บรรทมสินธุ์ ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดบุรีรัมย์

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ผู้ว่าราชการจังหวัดบุรีรัมย์ในฐานะประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ มอบหมายให้นายจำเริญ แหวนเพชร รองผู้ว่าราชการจังหวัดบุรีรัมย์ ทำหน้าที่ประธาน การประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อรับทราบและพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ขอแก้ไขระเบียบวาระที่ ๕.๑๕ การโอน (ให้โอน) และการรับโอน ๑. การโอน (ให้โอน) และรับโอนพนักงานส่วนตำบล หน้าที ๘๓ รายที่ ๑-๖ พันจ่าเอกศิริชัยพรรัมย์ กำหนดวันรับโอน และวันที่พ้นจากตำแหน่งเป็น จากวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่อง

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

๔.๑ สรุปผลการประชุม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติรับทราบสรุปผลการประชุมคณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม ๕๕๐๑ อาคาร ๕ ชั้น ๕ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นรายละเอียดตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๑๘ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ทราบแล้ว รายละเอียด ตามหนังสือจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ บร ๐๐๒๓๒/ว ๕๓๓๑ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๖



๕.๑๖ การขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๔๕ แห่ง ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ดังนี้



ที่	ชื่อ อบต./อำเภอ	กรอบอัตรากำลังเดิม						กรอบอัตรากำลังใหม่						อัตราเพิ่ม/ลด			การใช้จ่าย				แผนพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙	มติ อบต. จังหวัดบุรีรัมย์
		พ.นง.	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง	รวม		พ.นง.	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง	รวม		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	รายการ	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๓๘	อบต.ชุมแสง อ.นางรอง	๒๘	-	๑๒		๔๐		๒๘	-	๑๒		๔๐					ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๙๙๐,๙๖๐	๑,๙๙๙,๙๙๓	๑,๙๙๙,๙๙๓	เห็นชอบ	
																	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร งปม.ประจำปี คิดเป็นร้อยละ	๑๑,๙๙๙,๙๙๓	๑๑,๙๙๙,๙๙๓	๑๑,๙๙๙,๙๙๓		
๓๙	อบต.บ้านสิงห์ อ.นางรอง	๓๐	๒	๘	๑๒	๕๒		๓๐	๒	๘	๑๒	๕๒					ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๙๙๐,๙๖๐	๑,๙๙๙,๙๙๓	๑,๙๙๙,๙๙๓	เห็นชอบ	
																	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร งปม.ประจำปี คิดเป็นร้อยละ	๑๑,๙๙๙,๙๙๓	๑๑,๙๙๙,๙๙๓	๑๑,๙๙๙,๙๙๓		
๔๐	อบต.หนองยายพิมพ์ อ.นางรอง	๒๒	๑	๑๑	๑	๓๔		๒๒	๑	๑๑	๑	๓๔					ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๖๐๕,๙๖๑	๑,๖๕๕,๙๖๑	๑,๖๕๕,๙๖๑	เห็นชอบ	
																	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร งปม.ประจำปี คิดเป็นร้อยละ	๑๒,๓๑๑,๖๐๑	๑๒,๕๒๒,๒๕๕	๑๒,๕๒๒,๒๕๕		
๔๑	อบต.หัวถนน อ.นางรอง	๒๒	-	๔	๑๓	๓๙		๒๒	-	๔	๑๓	๓๙					ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๙๖๒,๔๙๙	๑,๕๐๔,๕๕๓	๑,๕๐๔,๕๕๓	เห็นชอบ	
																	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร งปม.ประจำปี คิดเป็นร้อยละ	๑๑,๒๑๒,๔๙๖	๑๑,๕๓๔,๙๖๙	๑๑,๕๓๔,๙๖๙		
๔๒	อบต.หนองคู อ.ลำปลายมาศ	๒๓	-	๕	๑๐	๓๘		๒๓	-	๕	๑๐	๓๘					ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๕๙๓,๙๖๑	๑,๖๒๕,๙๖๑	๑,๖๒๕,๙๖๑	เห็นชอบ	
																	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร งปม.ประจำปี คิดเป็นร้อยละ	๑๒,๐๙๗,๙๐๑	๑๒,๔๕๓,๖๐๓	๑๒,๔๕๓,๖๐๓		
๔๓	อบต.แสงพัน อ.ลำปลายมาศ	๓๖	๑	๙	๔	๕๐		๓๖	๑	๙	๔	๕๐					ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒,๐๙๗,๒๕๕	๒,๑๔๗,๒๕๕	๒,๑๔๗,๒๕๕	เห็นชอบ	
																	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร งปม.ประจำปี คิดเป็นร้อยละ	๑๕,๙๕๖,๕๙๕	๑๖,๔๖๑,๔๕๔	๑๖,๔๖๑,๔๕๔		
๔๔	อบต.หนองกระทุง อ.ลำปลายมาศ	๓๐	๑	๘	๘	๔๗		๓๐	๑	๘	๘	๔๗					ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๙๙๐,๙๖๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	เห็นชอบ	
																	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร งปม.ประจำปี คิดเป็นร้อยละ	๑๔,๙๙๕,๐๐๐	๑๕,๙๙๕,๐๐๐	๑๕,๙๙๕,๐๐๐		

