



**แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)**

**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี**

คำนำ

การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่แถลงไว้ ต่อสภา อบต. ได้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เท่าที่กำลังความสามารถของ อบต. และ บุคลากรจะทำได้ และได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนี้ขึ้นไว้ เป็นแนวทางในการพัฒนา บุคลากรทุกกลุ่มขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลาของแผน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และอาจจะมีการปรับปรุง ให้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้ใช้ กรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลง วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๙) ดำเนินการ รวมทั้ง ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการเมือง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	
หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒	
วัตถุประสงค์	๒
เป้าหมายการพัฒนา	๒-๓
วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนา	๔-๖
วิเคราะห์ภารกิจหน้าที่	๖-๘
ส่วนที่ ๓	
หลักสูตรการพัฒนา	๘-๑๐
ส่วนที่ ๔	
วิธีการพัฒนา	๑๐-๑๑
ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๓-๑๕
ส่วนที่ ๕	
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๑
ผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนา	๑๑
ส่วนที่ ๖	
การติดตามและประเมินผล	๑๑-๑๒
ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล	

แผนพัฒนาบุคลากร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

ส่วนที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ (ฉบับที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๙) ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็น พนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้าน ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือ การพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้ สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วน ตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดย ผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหาร ส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่น หรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การ บริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงได้หาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด

๑.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๑.๓ เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิงย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

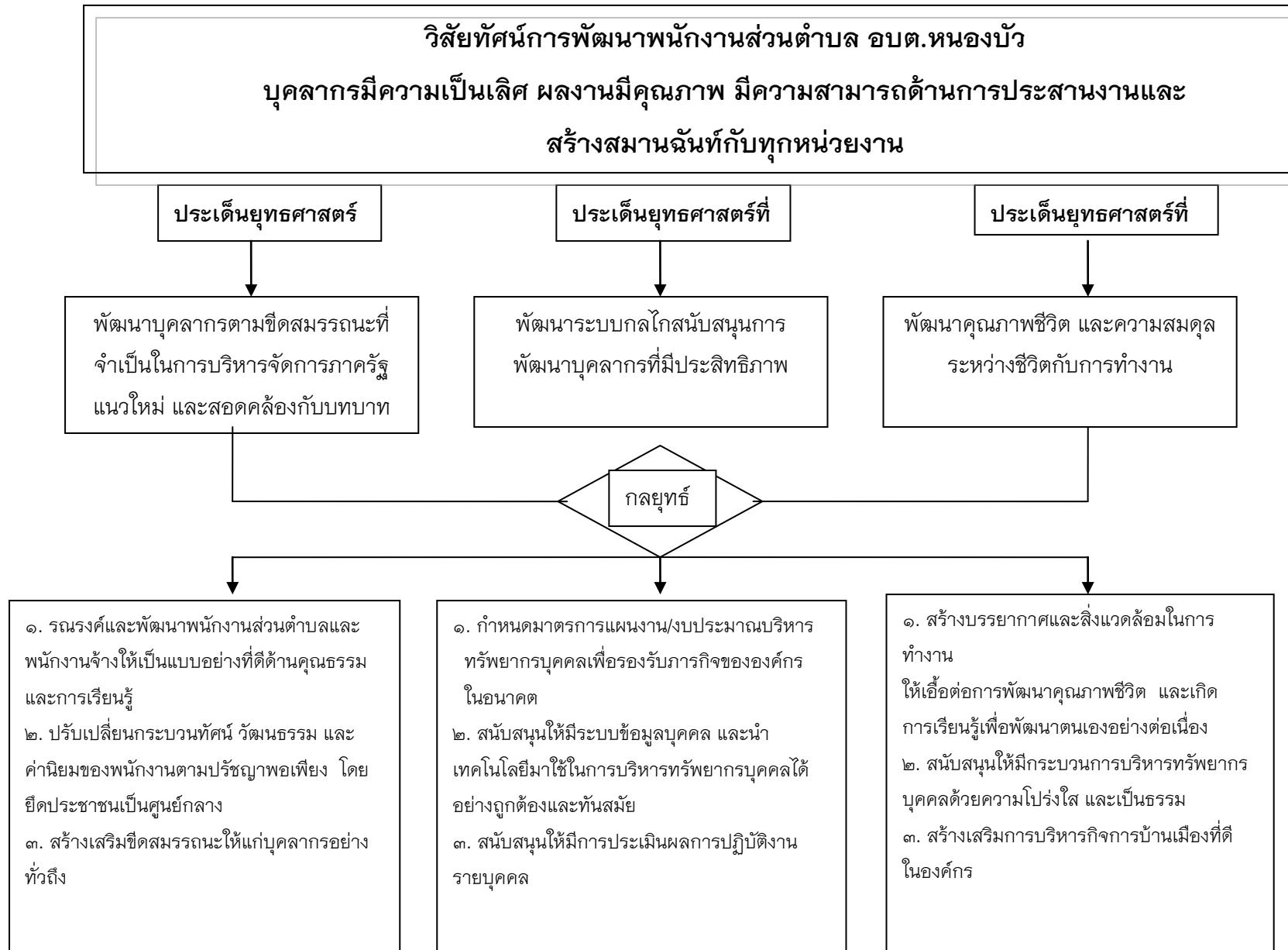
๑.๖ เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล เข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ

- ๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ๒.๓ เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม
- ๒.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น
- ๒.๕ เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ
- ๒.๖ เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ ความสามารถด้านการบริหารให้แก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนางานส่วนตำบล



ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามขีดสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อรับรองการบริหารภาครัฐ แนวใหม่

มาตรการที่ ๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนการวัด ศักยภาพ และค่านิยมของพนักงานและพนักงาน
จ้างเพื่อรองรับวัฒนธรรมใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรด้านกระบวนการวัด ศักยภาพ
ค่านิยม ในการปฏิบัติงานเชิงรุกและเน้นผลสัมฤทธิ์

เป้าหมาย หัวหน้าส่วนราชการได้รับมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับ
มอบอำนาจจากหัวหน้าส่วนราชการ

ตัวชี้วัด มีผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐,๙๐ และ ๑๐๐ ใน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามลำดับ

มาตรการที่ ๒ สร้างเสริมสมรรถนะให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ทุกระดับได้รับการพัฒนา
สมรรถนะตามแผนของหน่วยงาน

เป้าหมาย พนักงานและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และ
สมรรถนะในการทำงาน

ตัวชี้วัด หน่วยงานมีผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐,๙๐ และ
๑๐๐ ตามแผนการพัฒนากำหนดไว้ในปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามลำดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่มีประสิทธิภาพ

มาตรการที่ ๑ ส่งเสริมให้ใช้ระบบ IT ในการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลายรูปแบบสำหรับการพัฒนา
บุคลากร

เป้าหมาย ส่วนราชการที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเทคโนโลยี
สารสนเทศ

ตัวชี้วัด ร้อยละฐานข้อมูลด้านบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัยอยู่เสมอ และ
นำมาใช้งานได้จริง

มาตรการที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการประเมินพนักงานส่วนตำบล เพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ใน
การปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้มีระบบการควบคุมกำกับและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วน
ตำบล

เป้าหมาย ทุกส่วนราชการของ อบต.

ตัวชี้วัด ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการมีการควบคุม กำกับ และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มาตรการที่ ๑ ส่งเสริมให้สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ส่วนราชการมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

เป้าหมาย ทุกส่วนราชการ

ตัวชี้วัด ๑. ระดับความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต่อสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กร

๒. ร้อยละของส่วนราชการมีโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างสมานฉันท์ในทุกระดับ ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานและระหว่างพนักงานกับพนักงานด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่

ส่วนราชการที่มีหน้าที่ในการพัฒนาหรือสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว คือ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

การวิเคราะห์องค์การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ (SWOT ANALYSIS) สภาพแวดล้อมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ประกอบด้วย

๑. จุดแข็ง (Strength) ในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

๑.๑ ด้านบุคลากร

- ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบงานพัฒนาและบริหารงานบุคคล มีความเข้าใจหลักการพัฒนากุศลกรและการบริหารงานบุคคล

ด้านวัสดุอุปกรณ์/งบประมาณ มีอุปกรณ์พื้นฐานที่จำเป็นในกระบวนการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ เพียงพอและเหมาะสม เช่น มีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ หรือสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Development) ได้ตลอดเวลา

มีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เช่น มีการตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีทุกปี

๑.๔ ด้านการบริหารจัดการ

- การมอบอำนาจการบริหารงานบุคคลให้หัวหน้าส่วนราชการและหัวหน้าส่วนราชการมอบอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

๒. จุดอ่อน (Weakness) ของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของ อบต.หนองบัว

๒.๑ ด้านบุคลากร

- ผู้บริหารให้ความสำคัญการพัฒนาบุคลากรค่อนข้างน้อย ขาดการวางแผนการ

พัฒนาบุคลากรในเชิงรุก

- ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร ไม่มีการวางแผนที่เป็นระบบและไม่มีการประสานงานการพัฒนาบุคลากรระหว่างส่วนราชการ
- บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถให้สูงขึ้นอย่างเป็นระบบ
- ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน
 - ด้านทักษะ เทคนิควิธีการฝึกอบรมใหม่ ๆ
 - บุคลากรบางส่วนขาดการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์)

๒.๒ ด้านงบประมาณ/และวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาบุคลากร

- งบประมาณไม่เพียงพอ ทำให้การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง ขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการสร้างโอกาสการเรียนรู้

๒.๓ ด้านการบริหารจัดการ

- ขาดการวางแผนพัฒนาบุคลากรแบบบูรณาการ ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
- ระบบการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรไม่มี และไม่เป็นระบบ (ระบบการจัดเก็บข้อมูล/ฐานข้อมูล ในการพัฒนาบุคลากร)
- ไม่มีระบบการติดตามการประเมินผลองค์กรที่ชัดเจน

๒.๔ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

- ระบบ IT เพื่อการเรียนรู้ยังไม่กว้างขวางเท่าที่ควร
- สื่อการเรียนรู้มีน้อย ช่องทางการเรียนรู้โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์มีเฉพาะกลุ่ม และยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

๑. โอกาส (Opportunity) ในการพัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

๑.๑ กลุ่มเป้าหมาย

- พนักงานและพนักงานจ้าง มีความเชื่อถือในศักยภาพขององค์กร ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากร
- ส่วนราชการ เชิญบุคลากรขององค์กรที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรจังหวัด เช่น สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด , สำนักงานท้องถิ่นอำเภอ กลุ่ม/ฝ่ายสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ เป็นวิทยากรและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์แก่บุคลากรในสังกัด

๑.๒ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความพร้อมและให้ความร่วมมือเป็นเครือข่ายในการร่วมปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร

๑.๓ สถานการณ์ต่าง ๆ

- การปฏิรูปราชการ การเน้นการพัฒนาบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร
- นโยบายของรัฐบาล ให้ความสำคัญในการพัฒนาคน
- ระบบการติดต่อสื่อสาร มีความสะดวก รวดเร็ว ทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างกว้างขวาง

๒. การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหาร

๒.๑ กลุ่มเป้าหมายที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารงานพัฒนาบุคลากร

- กลุ่มผู้บริหาร
- หัวหน้าส่วนราชการ
- ประชาชน
- ภาคเอกชน

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑.๑ ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๑.๒ ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เช่น งานการเงินและบัญชี งานจัดเก็บรายได้ งานธุรการ

๑.๓ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง เช่น งานช่าง งานพิมพ์ดีด พัสตุ เป็นต้น

๑.๔ ด้านการบริหาร

๑.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว กำหนดแนวทางการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน

ส่วนตำบล มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่าประชาชนจะได้ประโยชน์เน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการเพื่อเปิดโอกาสตอบใจห้การทำงานร่วมกัน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็คทรอนิกส์เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิด โอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ได้เตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์ องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา

อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เป็นต้น

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กรทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๑. วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจ และเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ตามตารางแนบท้าย

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลจะตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

๑. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๔

๒. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๕

๓. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๖

ผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑-๕ ราย	มิถุนายน - กันยายน ของทุกปี	องค์การบริหารส่วนตำบล

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	หลักสูตรนักบริหารงาน อบต. (ระดับกลาง)	นักบริหารงาน อบต. ระดับกลาง) จำนวน ๑ ราย	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ จำนวน ๑ ราย	✓			
	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการจำนวน ๑ ราย	✓			
	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ ราย	✓			
	หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง (ระดับต้น)	นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น) จำนวน ๑ ราย		✓		
	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. จำนวน ๑ ราย	✓			
	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. จำนวน ๑ ราย	✓			
	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. จำนวน ๑ ราย	✓			
	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง (ระดับต้น)	นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น) จำนวน ๑ ราย		✓		
	หลักสูตรนายช่างโยธา ชำนาญงาน	นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ ราย	✓			

๓. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	หลักสูตรนายก อบต. หลักสูตรรองนายก อบต. หลักสูตรเลขานุการสภา อบต./เลขานุการนายกฯ หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภา อบต. หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายก อบต. จำนวน ๒ ราย เลขานุการสภา อบต. ประธานสภา/รองประธานสภา อบต. จำนวน ๑ ราย สมาชิกสภา อบต.		✓	✓ ✓	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นจังหวัด ลพบุรี

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	หลักสูตรการศึกษาคุณงานด้านการพัฒนาอาชีพ	ผู้บริหาร อบต. พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง/สมาชิกสภา อบต. จำนวน ๓ ราย		✓		องค์การบริหารส่วนตำบล
	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. และ พนักงาน อบต. จำนวน ๔๕ ราย		✓		องค์การบริหารส่วนตำบล/ หน่วยงานอื่น
	หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง จำนวน ๑ ราย นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย			✓	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ

๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหารและพนักงาน อบต. จำนวน ๒๖ ราย	✓	✓	✓	องค์การบริหารส่วนตำบล/ หน่วยงานอื่น

ภาคผนวก

-สำเนา-



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ที่ ๑๘๙ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๒๓/๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
ลพบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙
พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๙) จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ประกอบด้วย

๑. นายก่อไพโร ภูเขียว นายกององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
๒. นางสาวณัฐกานต์ มลิวัลย์ ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นกรรมการ
๓. นางนภาพรณี แก่นสากุล ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
๔. นางพัชริน ทองน้อย หัวหน้าสำนักงานปลัด เป็นกรรมการ
๕. นางสาวเสาวลักษณ์ สุขจันทร์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ เป็นกรรมการ/เลขานุการ

มีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้เป็นไปตามแนวทางตามประกาศข้างต้น
(หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ เรื่องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล) ให้แล้วเสร็จ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ก่อไพโร ภูเขียว

(นายก่อไพโร ภูเขียว)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

- สำเนา -

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายก้องไพโร ภูเขียว	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ก้องไพโร ภูเขียว	
๒	นางสาวณัฏฐกานต์ มลิวัลย์	ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการ แทนปลัด อบต.หนองบัว	ณัฏฐกานต์ มลิวัลย์	
๓	นางนภภรณ์ แก่นสากล	ผู้อำนวยการกองช่าง	นภภรณ์ แก่นสากล	
๔	นางพัชริน ทองน้อย	หัวหน้าสำนักงานปลัด	พัชริน ทองน้อย	
๕	นางสาวเสาวลักษณ์ สุขจันทร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	เสาวลักษณ์ สุขจันทร์	

ผู้เข้าประชุม ๕ คน

ผู้ไม่มาประชุม - คน

ผู้เข้าร่วมประชุม - คน

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อผู้เข้าร่วมประชุมทุกคน เข้าที่ประชุมเรียบร้อยแล้ว นายก้องไพโร ภูเขียว ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ทำหน้าที่ประธานของที่ประชุมกล่าวเปิดประชุมและเริ่มประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อทราบ

๓.๑ การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

นายก อบต.

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรไปแล้วนั้น ในปีนี้การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เห็นสมควรให้จัดทำเป็น ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน

/มากขึ้น...

ที่ประชุม

ปิดประชุมเวลา

มากขึ้น (รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรที่ สำนักงานปลัด อบต. ได้
มอบให้ที่ประชุมไปศึกษาล่วงหน้า) และหากท่านใดมีข้อเสนอแนะหรือต้องการ
แก้ไขร่างแผนพัฒนาฉบับนี้ก็เสนอได้เพื่อจะได้เป็นรูปแบบและเนื้อหาสอดคล้อง
กับความต้องการของทุกส่วนราชการ

ไม่มีการขอแก้ไขและเห็นชอบให้จัดทำร่างแผนพัฒนาเป็นแผนพัฒนาบุคลากร
๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เป็นเอกฉันท์

๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ) เสาวลักษณ์ สุขจันทร์ ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวเสาวลักษณ์ สุขจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ

(ลงชื่อ) ก้องไพโร ภูเขียว ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายก้องไพโร ภูเขียว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว