

แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองใต้
อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองได้นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนด หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน หลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองได้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จะสามารถพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานสนับสนุน ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เป็นกลไกสำคัญในการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยผลงานที่มีคุณภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองได้

จุดอ่อน

๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๓. ขาดความกระตือรือร้น
๔. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ไม่ทำงานเป็นทีม
๕. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก
๖. ไม่ศึกษาความรู้เพิ่มเติม
๗. ไม่ปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในปัจจุบันที่ต้องใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
๘. การปฏิบัติงานในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน
๙. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๑๐. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน

โอกาส

๑. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ , ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๔. อบต. ให้การส่งเสริมและสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ
๕. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

อุปสรรค

๑. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต.
๒. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๓. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
๔. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๑.๕ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

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

จากหลักการและเหตุดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลงหม้อทองใต้ จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่างๆทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังของ อบต.ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด

๒) เพื่อให้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๓) เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๔) เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศณคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแลและการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๖) เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ เป้าหมายการพัฒนา

๑) พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล เข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ

๒) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓) เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาในการปฏิบัติงานโดยยึดประโยชน์ส่วนรวม

๔) เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

๕) เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

๖) เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ความสามารถด้านการบริหารให้แก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

๓. หลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ตามข้อ ๒๖๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบริหารงานบุคคล งาน วิเคราะห์ งานการเงิน งานด้านช่าง ฯ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการ ประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การ สื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตรตามความเหมาะสม

๔. วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเองหรืออาจ ดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

(๒) การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) สำนักงานส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนครหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือ ส่วนราชการอื่นตามความจำเป็นและเหมาะสม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน อาจดำเนินงานในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่ อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา อาจดำเนินการโดย คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) หรือหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง

/(๕)...

(๕) การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

(๖) การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

(๗) การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง ระยะเวลากิจกรรม โครงการ/กิจกรรม ตามตารางแนบท้าย

๕.งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองใต้ จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณซึ่งปรากฏ ดังนี้

๕.๑ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางราชการ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียนต่างๆ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายตามโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตั้งจ่ายไว้ ๓๒๐,๐๐๐ บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางราชการ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียนต่างๆ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๓) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางราชการ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียนต่างๆ ตั้งจ่ายไว้ ๙๐,๐๐๐ บาท

๔) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางราชการ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียนต่างๆ ตั้งจ่ายไว้ ๑๕๕,๐๐๐ บาท

๕) แผนงานสังคมสงเคราะห์ งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางราชการ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียนต่างๆ ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๖.การติดตามและประเมินผล

๖.๑ กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๖.๓ นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๖.๔ ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๖.๕ ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี โดย core team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ /๗.ผู้...

๗. ผู้รับผิดชอบและขั้นตอนการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๗.๑.๑ นักทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

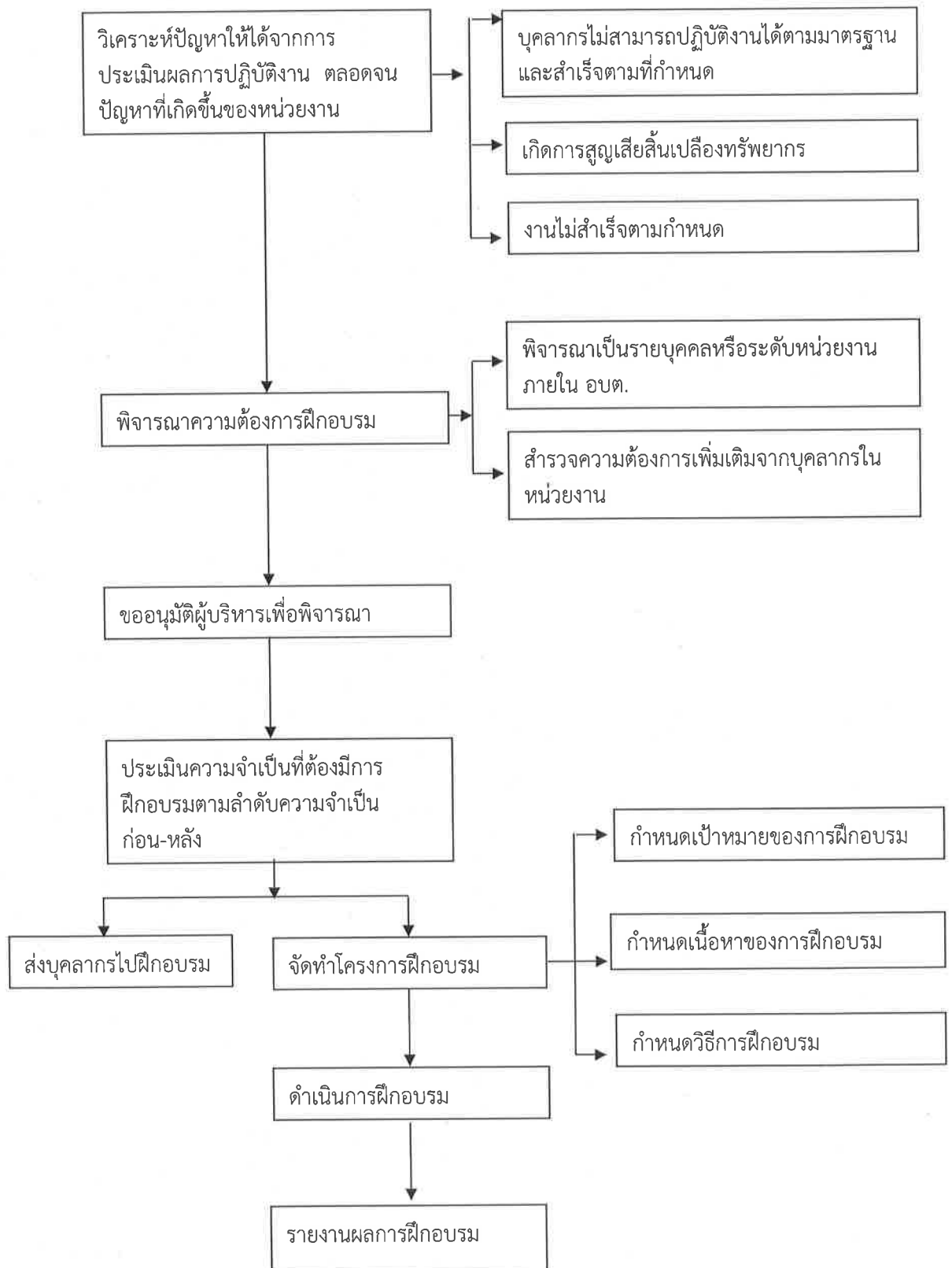
- ๑) สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
- ๒) วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๓) เสนอแผนพัฒนาบุคลากรต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย
- ๔) แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย
- ๕) แจ้งผลการพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากรให้ผู้บริหารท้องถิ่นและพนักงานทราบ
- ๖) จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร
- ๗) เสนอรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรและผลการประเมินและติดตามผล เสนอต่อคณะกรรมการฯ

๗.๒ ขั้นตอนการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ลำดับ ที่	รายละเอียด	ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
๑	สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	-ผู้บริหาร -หัวหน้าส่วนราชการ -พนักงานส่วนตำบล -พนักงานจ้าง
๒	การวิเคราะห์ SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กร บรรลุหรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ ขั้นตอนนี้เป็น ขั้นตอนที่ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยภายใน และ ปัจจัยภายนอกในด้านบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จของ องค์กร ซึ่งการทำ SWOT นั้น -เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ใน เรื่องขอ “คน” ที่จำทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผล สำเร็จตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่วางไว้ -เป็นการดำเนินการในรูปแบบการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมองซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูล จำนวนมาก -เป็นการระดมสมอง โดยสิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้น เป็นความเห็นชอบของผู้ที่มาเข้าร่วม -พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรกๆ -เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆด้านที่เกี่ยวกับการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	-ผู้บริหาร -คณะกรรมการ -นักทรัพยากรบุคคล -หัวหน้าส่วนราชการ
๓	พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงานหรือส่วนราชการ ภายในจุดใดที่ต้องมีการฝึกอบรมหรือเพิ่มพูน ประสิทธิภาพการทำงานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ SWOT และเป็นข้อมูล สนับสนุนในการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรต่อไป	-ผู้บริหาร -หัวหน้าส่วนราชการ -นักทรัพยากรบุคคล
๔	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีต่อคณะกรรมการ/ คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย โดยการนำข้อมูลที่ได้จาก ขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๓ มาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ จัด กลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีในรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่ สำคัญ (KPI)	-ผู้บริหาร -หัวหน้าส่วนราชการ -นักทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	รายละเอียด	ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
	โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนการ พัฒนาบุคลากรนั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบและขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของ ตน ซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความ ชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น	-ผู้บริหาร -หัวหน้าส่วนราชการ -นักทรัพยากรบุคคล
๕	จัดส่งบุคคลไปอบรมและจัดทำเอกสารการฝึกอบรมที่ ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	-นักทรัพยากรบุคคล
๖	แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะ บุคคลที่ได้รับมอบหมาย	-หัวหน้าส่วนราชการ -นักทรัพยากรบุคคล
๗	จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี	-หัวหน้าส่วนราชการ -นักทรัพยากรบุคคล
๘	ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผล ความก้าวหน้าและความสำเร็จ ทั้งนี้ เพื่อนำมาปรับแต่ง แผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนด เป็น การติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าความสำเร็จของ การพัฒนาที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของ แผนปฏิบัติราชการเพื่อองค์กรจะได้ทราบถึง ความก้าวหน้าตามแผนงานและเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กร สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกัน ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุดในการ ติดตามผลองค์กรควรมีการติดตามผลโดยการรวบรวม รายงานความก้าวหน้า ผลงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมทั้งสาเหตุจากผู้รับผิดชอบ ในช่วงระยะเวลาที่ชัดเจน เช่น ทุกเดือนหรือทุกไตรมาส เป็นต้น และจัดประชุม เพื่อรายงานความก้าวหน้าเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ความ คิดเห็นที่ช่วยสนับสนุนผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรตามที่ได้จัดทำ	-ปลัด -นักทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล



**แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ทองคำ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด / ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่	จำนวนครั้งที่จัดโครงการ	ครั้ง	๑	พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุใหม่	สำนักงานปลัดฯ
๒	โครงการปฐมนิเทศพนักงานจ้างที่ต่อสัญญาจ้าง/จ้างใหม่	จำนวนครั้งที่จัดโครงการ	ครั้ง	๑	พนักงานจ้างของ อบต. ที่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง/จ้างใหม่	สำนักงานปลัดฯ
๓	โครงการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะตามภารกิจหลัก/ตามนโยบาย	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ การปฏิบัติงานตามสมรรถนะ/ภารกิจ/ภารกิจหลัก/นโยบาย	ร้อยละ	๖๐	บุคลากรของ อบต.	สำนักงานปลัดฯ
๔	โครงการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรใน อบต. รักษาวินัย	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	๖๐	บุคลากรของ อบต.	สำนักงานปลัดฯ
๕	โครงการศึกษาดูงานและเข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา	จำนวนผู้บริหาร/พนักงานที่เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละ	๖๐	บุคลากรของ อบต.	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖	โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ในการพัฒนาศักยภาพงานนอกสถานที่	จำนวนบุคลากร/สมาชิกสภา ที่เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ	๖๐	บุคลากร อบต.	สำนักงานปลัดฯ

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองใต้

ที่ ๗๗๑ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองใต้ จะดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองใต้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๑.๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๑.๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๑.๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๑.๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็นกรรมการ
๑.๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เป็นกรรมการ
๑.๘	หัวหน้าสำนักงานปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๑.๙	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

๒.๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม

๒.๒ จัดทำแผนการพัฒนามูลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผล
การดำเนินการพัฒนามูลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนามูลากร
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้มูลากรมีความรู้ความสามารถ
ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคตและยั่งยืน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายณรงค์ฤทธิ์ สุวรรณไตร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองใต้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลงหม้อทองใต้ อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสงขลา

ที่ สน ๗๑๗๐๑ /

วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลงหม้อทองใต้ เพื่อหารือและดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ประกาศใช้ทัน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และรายงาน ก.อบต.จังหวัดสงขลา ทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายณรงค์ฤทธิ์ สุวรรณไตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลงหม้อทองใต้

- ความเห็นของปลัด อบต.

(นายณรงค์ฤทธิ์ สุวรรณไตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลงหม้อทองใต้

- ความเห็นของรองปลัด อบต.

(นายพงศ์เดช ไชยมีสุข)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลงหม้อทองใต้

- ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด



(นางวลัยลักษณ์ พงษ์พานิช)
หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นของผู้อำนวยการกองคลัง



(นางสาวจกณีย์ จามทองคำ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

- ความเห็นของผู้อำนวยการกองช่าง



(นายพงศ์เดช ไชยมีสุข)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองช่าง

- ความเห็นของผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ



(นายพงศ์เดช ไชยมีสุข)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ความเห็นของผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ฯ

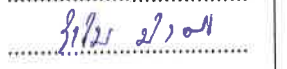


(นางสาวพิชิต บัญเฝ้า)
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓

วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓

ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองใต้ อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายณรงค์ฤทธิ์ สุวรรณไตร	ประธานกรรมการ		
๒	นายพงศ์เดช ไชยมีสุข	กรรมการ		
๓	นางสาวจงกลณี งามทองคำ	กรรมการ		
๔	นางสาวพิลพล บุญเฮ้า	กรรมการ		
๕	นางวลัยลักษณ์ พงษ์พานิช	กรรมการ / เลขานุการ		
๖	นางสาวราไพ บัวศรี	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓

วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองใต้ อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

.....

ผู้เข้าประชุม

๑	นายณรงค์ฤทธิ์ สุวรรณไตร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองใต้	ประธานกรรมการ
๒	นายพงศ์เดช ไชยมีสุข	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองใต้	กรรมการ
๓	นางสาวจงกลณี งามทองคำ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔	นายพงศ์เดช ไชยมีสุข	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕	นายพงศ์เดช ไชยมีสุข	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๖	นางสาวพิลพล บุญเฮ้า	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗	นางวลัยลักษณ์ พงษ์พานิช	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๘	นางสาวรำไพ บัวศรี	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม

เวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายณรงค์ฤทธิ์ สุวรรณไตร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองใต้ ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธานฯ

ตามสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองใต้ ที่ ๓๙๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น คณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล /ให้...

ให้สอดคล้องกับจำนวนงบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองใต้ ได้ตั้งไว้ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

ที่ประชุม

รับทราบ

บุคลากร

งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม เรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองใต้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อสรุปหาองค์ความรู้แต่ละงานที่มีความต้องการฝึกอบรมและนำไปเป็นทิศทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ สรุปผลความต้องการฝึกอบรมโดยเรียงลำดับ ดังนี้

- ๑) หลักสูตรเพิ่มทักษะทางวิชาชีพ/ตามโปรแกรมสายงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๒) โครงการปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่
- ๓) โครงการปฐมนิเทศพนักงานจ้างที่ต่อสัญญาจ้าง/จ้างใหม่
- ๔) โครงการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรใน อบต.รักษาวินัย
- ๕) โครงการศึกษาธรรมชาติและเข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา
- ๖) โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นในการทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่

ที่ประชุม

มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบ

ปลัดฯ

เสนอให้มีหลักสูตรการพัฒนา ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 ๓. หลักสูตรความรู้พื้นฐานที่ในการปฏิบัติราชการ
 ๔. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 ๕. หลักสูตรด้านการเพิ่มทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และภาษาอังกฤษ
 ๕. หลักสูตรต่าง ๆ ที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์
- มีการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ

๒. การฝึกอบรม ได้แก่

๒.๑ การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ โดยจัดส่งให้พนักงานส่วนทุกคนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องของแต่ละตำแหน่ง

๒.๒ การฝึกอบรมในองค์กร เป็นโครงการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองใต้ ดำเนินการฝึกอบรมเอง

๓. การศึกษาดูงาน จัดทำโครงการศึกษาดูงาน เพื่อศึกษาดูงานในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ด้านการพัฒนา การปฏิบัติงานภายในสำนักงาน และในชุมชน และด้านสังคม เป็นต้น

๔. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

/ที่ประชุม...

ที่ประชุม ประธานฯ	มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบ ขอให้คณะกรรมการเสนอความคิดเห็นในการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายการพัฒนา บุคลากร ควรจะอย่างไร
ปลัดฯ	ขอเสนอการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ดังนี้ ๑. ควรกำหนดเป้าหมายให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาน้อย ๑ ครั้ง/ปี ๒. การกำหนดตัวชี้วัดควรคิดเป็นร้อยละของบุคลากรทั้งหมด ให้ได้รับการพัฒนา อย่างน้อย ร้อยละ ๖๐
ที่ประชุม ประธานฯ	มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบ เมื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร วิธีการพัฒนาบุคลากร เป้าหมาย และกำหนดตัวชี้วัดได้แล้ว การจัดทำองค์ประกอบรูปเล่มแผนพัฒนาจะต้องมี อะไรบ้าง
นักทรัพยากรบุคคล	เสนอการจัดทำรูปเล่มแผนการพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ประกอบด้วย บทที่ ๑ บทนำ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา เป้าหมาย ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนการดำเนินงาน บทที่ ๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากร แนวทางการพัฒนาบุคลากร หลักสูตรการพัฒนา เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร ลักษณะเฉพาะของเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลงหม้อทองใต้
ปลัด อบต.	เสนอให้มีการติดตามประเมินผล ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด และให้มีการประเมินผลการพัฒนา โดยให้มีการรายงานและบันทึกผลที่ได้ ในกรณีที่ ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอก และการใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว
ที่ประชุม	เห็นชอบ
ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่องอื่น ๆ ไม่มี
ประธานฯ	เมื่อที่ประชุมไม่มีอะไรเสนอหรือแสดงความคิดเห็นแล้ว ขอปิดประชุม

/ปิดประชุม...

ปิดประชุม

เวลา ๑๔.๓๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดบันทึก
(นางสาวราไฟ บัวศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ  ผู้ตรวจ/ผู้เสนอรายงานการประชุม
(นางวลัยลักษณ์ พงษ์พานิช)
หัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ  ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม
(นายณรงค์ฤทธิ์ สุวรรณไตร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองใต้

ลงชื่อ  ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม
(นายณรงค์ฤทธิ์ สุวรรณไตร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองใต้



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองใต้
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองใต้ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองใต้ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองใต้ จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายณรงค์ฤทธิ์ สุวรรณไตร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองใต้

