



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น
อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง
อำเภอบุงคล้า จังหวัดบึงกาฬ

คำนำ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่แถลงไว้ต่อสภา อบต.ได้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เท่าที่กำลังความสามารถของ อบต. และบุคลากรจะทำได้ และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้นไว้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และอาจจะมีการปรับปรุง ให้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็งจะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็งได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ ไว้ ณ ที่นี้

จัดทำโดย

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

สารบัญ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

เรื่อง

หน้า

๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ เป้าหมาย	๒
๑.๔ แนวทางการพัฒนา	๒
๑.๕ ขั้นตอนดำเนินงาน	๓

๒ การวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ การวิเคราะห์ตัวบุคลากร	๕
๒.๒ การวิเคราะห์ในระดับองค์กร	๖
๒.๓ การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร	๗
๒.๔ ระดับการศึกษา	๙
๒.๕ โครงสร้างอายุราชการ จากการเกษียณอายุราชการในระยะ ๓ ปี	๑๐
๒.๖ สายงานพนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๑๐
๒.๗ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการ	๑๑
๒.๘ โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ	๑๒
๒.๙ โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕

๓ หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑. แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	๑๖
๓.๒ รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร	๑๘
- การพัฒนาด้านบุคลากร	๑๘
- การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม	๒๐
- การพัฒนาด้านอื่น ๆ	๒๑
๓.๓ ประกาศคุณธรรมจริยธรรม	๒๒

๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๔.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร	๒๔
๔.๒ มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	๒๔
๔.๓ มาตรการดำเนินการทางวินัย	๒๕

๕ การติดตามและประเมินผล

๕.๑ การติดตามผล	๒๕
๕.๒ บทสรุป	๒๕

ภาคผนวก

- คำสั่ง
- รายงานการประชุม
- แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรม
- ประกาศแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖-๒๕๖๙

๒๖

๑ แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา นั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
- (๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
- (๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
- (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
- (๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน ถือว่าบุคลากร เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารจัดการองค์กร การให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ถือเป็นนโยบายที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญและทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดินในการปฏิบัติงาน ราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดินในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน

๑.๓ เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็งทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑.๔ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

เจตนารมณ์ที่สำคัญประการหนึ่งของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล คือ การ จัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นชนบทอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่เจตนารมณ์ดังกล่าว จะบรรลุผลมากน้อยเพียงใด “คน” ถือเป็นทรัพยากรในการบริหารในการบริหารที่เป็นส่วนสำคัญ ที่สุด เพราะคนหรือบุคลากรในองค์การจะเป็นผู้กำหนดและดำเนินการตามนโยบาย รวมทั้งเป็นผู้ใช้ ทรัพยากรในการบริหารอื่นๆ ทั้งหมด ดังนั้นหากกระบวนการกำหนดอัตรากำลังและการคัดเลือก รวมทั้งกระบวนการพัฒนาความรู้ และการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถและอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นพลังในการผลักดันให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้ง มากที่สุด

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง “ การจัดการเกี่ยวกับ บุคคลที่ปฏิบัติงานประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล นับตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา บุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์การ บริหารส่วนตำบล”

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะพนักงาน ส่วนตำบล จำเป็นต้องมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้านและต่อเนื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง กำหนดแนวทางการพัฒนาในรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไว้ ดังนี้

๑. การฝึกอบรมแก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และ พนักงานจ้าง
๒. การศึกษาดูงาน/การประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง
๓. การเพิ่มสวัสดิการแก่พนักงานส่วนตำบลและครอบครัวตามความเหมาะสมและ ฐานะทางครอบครัว
๔. การให้รางวัลตอบแทน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ และเป็นแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน

๕. ส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

๖. การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม แก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

๑.๕ ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑.๕.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๑.๕.๒ การดำเนินการพัฒนา

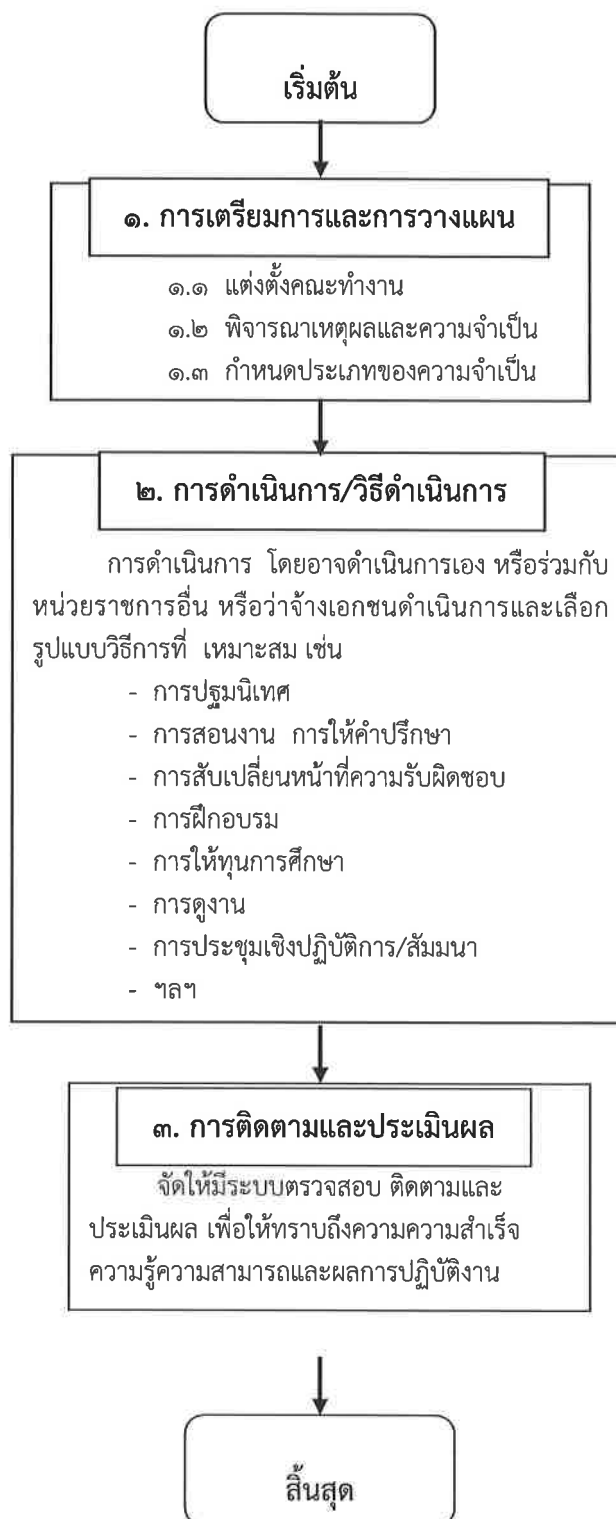
๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่อง que ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๑.๕.๓ การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



๒ การวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ การวิเคราะห์บุคคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคคลากร

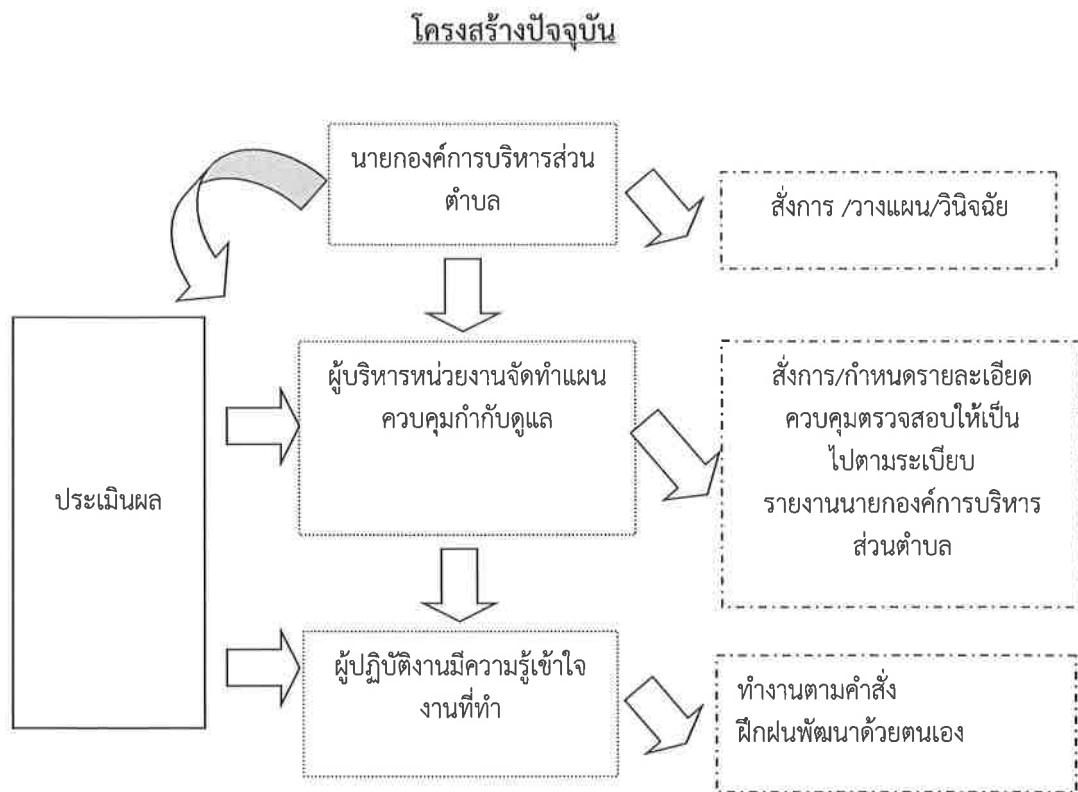
S จุดแข็ง - มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. - มีอายุเฉลี่ย ๒๒-๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน - มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต - มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ - มีมนุษยสัมพันธ์ดี	W จุดอ่อน - มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล - ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก - มีภาระหนี้สิน - ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ - ไม่ศึกษาความรู้เพิ่มเติม - ไม่ปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในปัจจุบันที่ต้องใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
O โอกาส - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย - มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ ตลอดเวลา - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	T ข้อจำกัด - ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอรายจ่าย - ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน - พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ - บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

๒.๒ การวิเคราะห์ระดับองค์กร ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

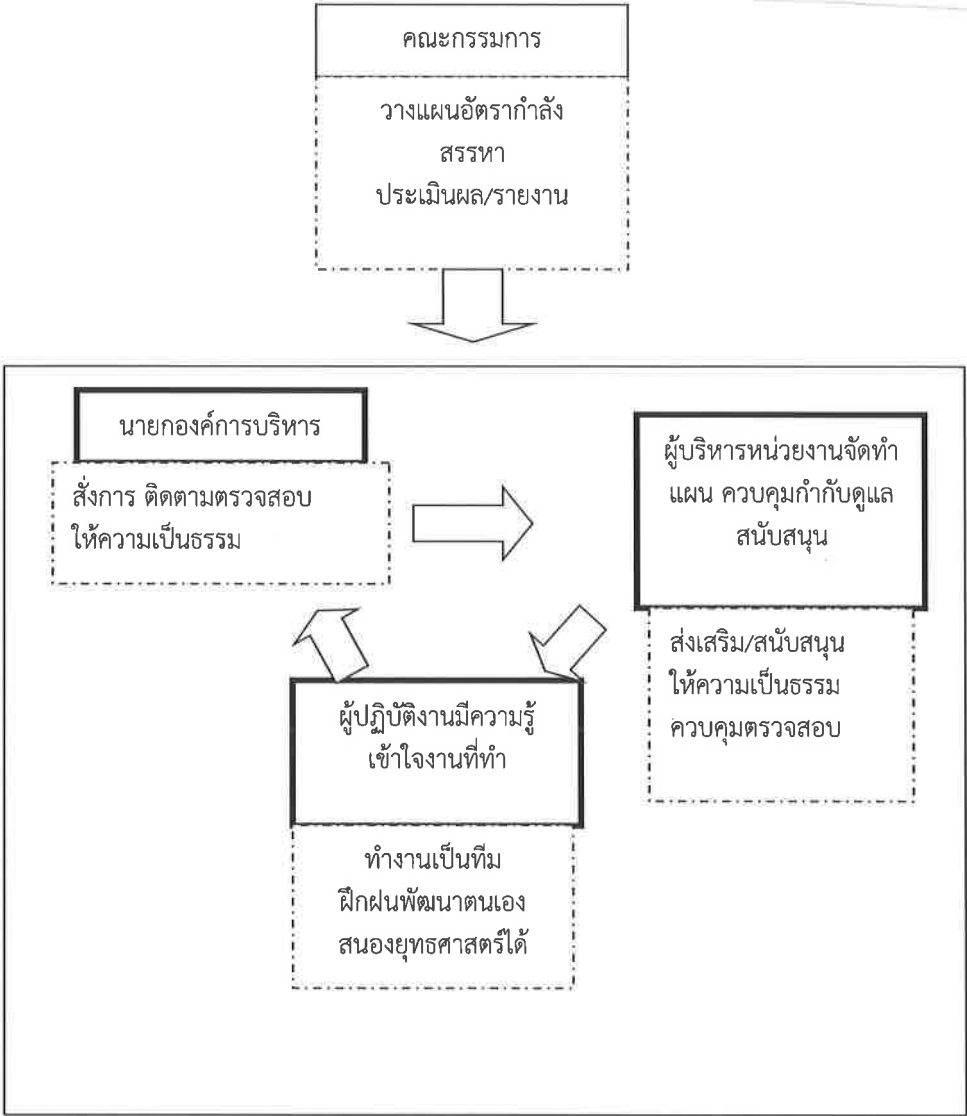
การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

W จุดแข็ง ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล	W S จุดอ่อน ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
O โอกาส ๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี , ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. อบต.ให้การส่งเสริมและสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ	T ข้อจำกัด ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ความหนาแน่นต่อจำนวนประชากร และภารกิจ

๒.๓ การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรต้องสามัคคีและมีความสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี สรรหา ทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็งที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



๒.๔ ระดับการศึกษาอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

ส่วนราชการ	จำนวน		ระดับการศึกษา
	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	
สำนักปลัด	๖ ๑	๒	- ปริญญาโท จำนวน ๑ คน - ปริญญาตรี จำนวน ๔ คน - ปวช./ปวส. จำนวน ๑ คน - ว่าง
กองคลัง	๔ ๑	๑	- ปริญญาโท จำนวน ๓ คน - ปริญญาตรี จำนวน ๒ คน - ว่าง
กองช่าง	๒	๑	- ปริญญาตรี จำนวน ๑ คน - ปวส. จำนวน ๑ คน - ว่าง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑ ๑	๑	- ปริญญาตรี จำนวน ๑ คน - ม. ๖ จำนวน ๑ คน - ว่าง
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๖	๔ ๒	- ปริญญาโท จำนวน ๕ คน - ปริญญาตรี จำนวน ๕ คน - ว่าง
กองสวัสดิการสังคม	๑ ๑		- ปริญญาตรี จำนวน ๑ คน - ว่าง
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑		- ปริญญาตรี จำนวน ๑ คน - ว่าง
รวม	๒๕	๑๒	๓๗

(ข้อมูล ณ กรกฎาคม ๒๕๖๖)

๒.๕ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ได้วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เคียงอายุ ควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๖.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	๐	-	๒	๓	๕๑.๓๓
วิชาการ	-	๓	-	-	๓	๓	-	-	๙	๓๘.๘๘
ทั่วไป	-	-	-	๑	๒	-	-	-	๓	๓๙.๖๖
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	๑	๑	๒	๔	๔๙.๗๕
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๗
พนักงานจ้าง	-	-	-	๑	๑	-	๒	๒	๖	๔๙.๐๐
รวม	๐	๓	๐	๒	๗	๕	๓	๗	๒๗	-
คิดเป็นร้อยละ	๐	๑๑.๑๑	๐	๗.๔๑	๒๕.๙๓	๑๘.๕๑	๑๑.๑๑	๒๕.๙๓	๑๐๐	-

๒.๖ สายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานการคลัง ๒) นักบริหารงานช่าง ๓) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) นิติกร ๔) นักวิชาการเงินและบัญชี ๕) นักวิชาการคลัง ๖) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๗) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๘) นักวิชาการสาธารณสุข ๙) นักวิชาการศึกษา ๑๐) ครู	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) นายช่างโยธา ๓) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.นักพัฒนาชุมชน	๑.ผ.ช.จพง.การเงินและบัญชี ๒.พนักงานขับรถบรรทุกขยะ ๓.ผู้ดูแลเด็ก

๒.๗ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนตำบลหนองเต็ง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตราากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	๐
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	๐
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	๐
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	๐
๕	นักบริหารงานศึกษา	-	-	-	๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	๐
๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	๐
๘	นักวิชาการคลัง	-	-	-	๐
๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	๐
๑๐	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	๐
๑๑	นิติกร	-	-	-	๐
๑๒	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	๐
๑๓	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	๐
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๐
๑๕	นายช่างโยธา	-	-	-	๐
๑๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	๐
๑๗	นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)	-	-	-	๐
๑๘	ครู	-	-	-	๐
๑๖	พนักงานจ้าง	-	-	๑	๑
รวม		๐	๐	๑	๑

๒.๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒ รอบตุลาคม ๒๕๖๕)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานอำนวยการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานกิจการพาณิชย์ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานอำนวยการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานกิจการพาณิชย์ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๙ งานบริหารงานทั่วไป	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทรัพย์สิน ๒.๖ งานบริหารงานทั่วไป	

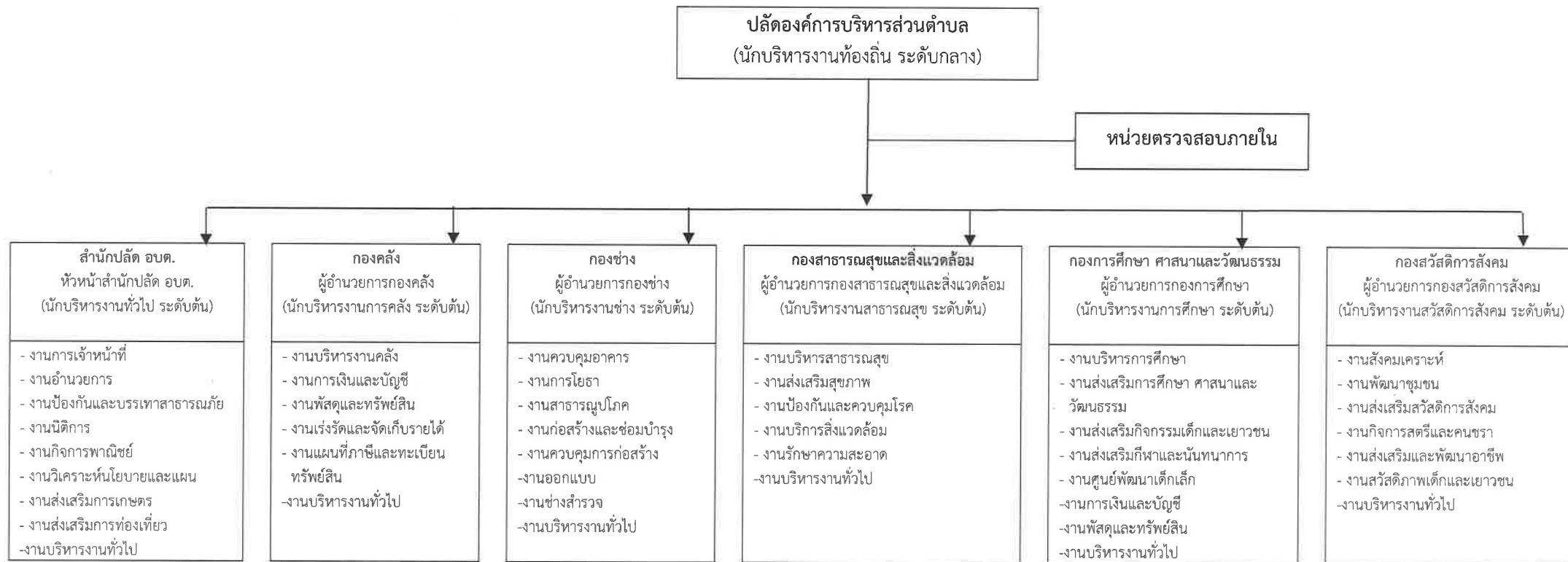
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒ รอบตุลาคม ๒๕๖๕)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมอาคาร ๓.๒ งานการโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๕ งานควบคุมการก่อสร้าง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมอาคาร ๓.๒ งานการโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๕ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๗ งานออกแบบ ๓.๘ งานช่างสำรวจ ๓.๙ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๔ งานบริการสิ่งแวดล้อม ๔.๕ งานรักษาความสะอาด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๔ งานบริการสิ่งแวดล้อม ๔.๕ งานรักษาความสะอาด ๔.๖ งานบริหารงานทั่วไป	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๕ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๕ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๖ งานการเงินและบัญชี ๕.๗ งานทะเบียนและทรัพย์สิน ๕.๘ งานบริหารงานทั่วไป	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒ รอบตุลาคม ๒๕๖๕)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	หมายเหตุ
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน ๖.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา ๖.๕ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๖.๖ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน ๖.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา ๖.๕ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๖.๖ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๖.๗ งานบริหารงานทั่วไป	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน ๗.๒ งานบริหารงานทั่วไป	

หมายเหตุ : รายละเอียดการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยให้เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔

๒.๙ แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ประกอบด้วยส่วนราชการ อัตรากำลัง ดังนี้



ระดับ จำนวน	บริหาร			อำนวยการ			วิชาการ		ทั่วไป		ครู (อุดหนุนเฉพาะกิจ)				ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ลูกจ้างประจำ	ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ครู	ชก.	ชพ.	ผอ.ศพด.						
ปัจจุบัน	-	๑	-	-	-	๖	๔	๕	-	๓	๑	๓	๑	-	๑	๑	๖	๕	-	๓๗
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	๑	-	-	-	๖	๔	๗	๑	๗	๐	๓	๑	๔	๑	๑	๖	๕	-	๔๘

๓ หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็งประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาการดำเนินงาน		
				ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	อบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเข้าใจบทบาทและหน้าที่ยังไม่เพียงพอ	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำปรับปรุงการดำเนินงานของ อบต. มาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	✓	✓	✓
๒	อบรมบุคลากร จัดโดยสถาบันบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานราชการอื่นๆ หรือมหาวิทยาลัยที่มีข้อตกลงความร่วมมือ และที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรสายงานประเภทบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรสายงานประเภทวิชาการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรสายงานประเภททั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของทุกตำแหน่ง	- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	- เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่,ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการบริหารงานในอำนาจหน้าที่ - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓
๓	หลักสูตรกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ	- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	✓	✓	✓
๔	การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	- เป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการทำงานของพนักงานส่วนตำบล	✓	✓	✓
๕	โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	- เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม	- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร	✓	✓	✓
๖	โครงการอื่นๆ ที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์	- เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	- เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ประสบการณ์และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	✓	✓	✓

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมายคน	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
๑	อบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้าใจบทบาทและหน้าที่ยังไม่เพียงพอ	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของ อบต. มาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๒๗	การอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน	ต.ค.๖๖- ก.ย.๖๗	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒	อบรมบุคลากร จัดโดยสถาบันบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานราชการอื่นๆ หรือมหาวิทยาลัยที่มีข้อตกลงความร่วมมือ และที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรสายงานประเภทบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรสายงานประเภทวิชาการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรสายงานประเภททั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของทุกตำแหน่ง	- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	- เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่, ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการบริหารงานในอำนาจหน้าที่ - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน	๔ ๑๑ ๔ ๘ ๒๗	การฝึกอบรม	ต.ค.๖๖- ก.ย.๖๗	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๓	หลักสูตรกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ	- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒๗	การฝึกอบรม	ต.ค.๖๖- ก.ย.๖๗	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๔	การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	- เป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการทำงานของพนักงานส่วนตำบล	บุคลากรที่ยังไม่ผ่านการอบรม	การปฐมนิเทศจัดโดยกรม/จังหวัด	ต.ค.๖๖- ก.ย.๖๗	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๕	โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	- เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม	- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๒๗	การฝึกอบรม	ต.ค.๖๖- ก.ย.๖๗	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๖	โครงการอื่นๆ ที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์	- เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	- เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ประสบการณ์และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	๒๗	การฝึกอบรม	ต.ค.๖๖- ก.ย.๖๗	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

กอบต. จังหวัดปทุมธานี ครึ่งที่ ๑

பெரியகோட்டை

५

66

๓.๒ รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อำเภอปู่ค้ำ จังหวัดบึงกาฬ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	(๑)การพัฒนาด้านบุคลากร ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรม จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมี ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง - ความรู้ด้านการปฏิบัติงานพื้นฐาน - ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานสารบรรณ - ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ - ทักษะทางวิชาชีพ ตามสายงาน - การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงาน - ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน - วินัยแบบสร้างสรรค์ - เทคนิคการออกหนังสือเตือน และคำเตือน - มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน - ความรู้ด้านอื่นๆ (หลักสูตรนอกเหนือจากตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ)	ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน / ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงาน ปฏิบัติ	พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๖๙	งบ อบต.	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
ตรวจสอบแล้ว
๒๐๘๗ ๕๑ ก.ค ๖๖

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

2000-01-01

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<u>(๒)การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม</u> ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุขวางตัวเป็นการทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและ ลงโทษ	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	งบ อบต.	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
1๕๕/๗
๑/๑๖ ๖๖
ตรวจสอบแล้ว
ครุฑ
๖๖

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<u>(๓)การพัฒนาในด้านอื่น ๆ</u> ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเอง หรือ ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน / ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่ บริการ ประชาชน	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	งบ อบต.	

15/๕/๖๗ ๒๑ ๐.๒.๖๖
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครึ่งที่ ๑
ตรวจสอบแล้ว
๑๑

๓.๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จริยธรรมตามจรรยาบรรณในวิชาชีพ

“จรรยาบรรณ” หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก ซึ่งอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ดังนั้นจรรยาบรรณ จึงถือว่าเป็นมาตรฐานทางจริยธรรม ศีลธรรม ที่แต่ละอาชีพกำหนดขึ้น หากปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าวถือว่าเป็นมาตรฐานที่ดีเหมาะสม สำหรับพนักงานส่วนตำบล ซึ่งถือว่าเป็นข้าราชการประเภทหนึ่ง ดังนั้น ควรจะถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ ซึ่งได้กำหนดไว้ดังนี้

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล เช่นอย่างน้อยต้องถือศีล

๑.๒ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ เช่น ไม่เรียกรับเปอร์เซ็นต์จากโครงการต่างๆ

๑.๓ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้น ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ โดยการเข้ารับการฝึกอบรมต่างๆ ตามที่ทางราชการจัดให้

๒. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ เช่น ให้การบริการแก่ประชาชนผู้บริการอย่างเสมอภาค

๒.๒ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการไม่ใช่เห็นแก่ประชาชนส่วนตัว หรือคณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๓ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างพึงปฏิบัติเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ เช่น ต้องมาปฏิบัติงานตรงเวลาและอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการบริหารส่วนตำบลอย่างเต็มที่

๒.๔ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดสุดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหาย หรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง เช่น ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและดูแลรักษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาพร้อมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๓.๒ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนอง

๓.๓ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ขอบรมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๓.๔ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจมนุษยสัมพันธ์อันดี

๓.๕ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีความอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

๔.๒ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างพึงประพฤติตนให้เป็นที่ยศถาภรณ์ของบุคคลทั่วไป

๔.๓ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างพึงละเว้นจากการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กับกันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่า ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

ตรวจสอบแล้ว ๒๕.

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑ / ๖๐

๒๔ ๒๕๖๗ ๑ ๑๔ ๖๐

๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๔.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร

“ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่” โดยจะอธิบายตามขั้นตอนต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

การบริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม โปร่งใส ประทับใจ บริการรวดเร็ว และตรวจสอบได้

พันธกิจ

๑. วางแผนระบบบริหารงานบุคคล
๒. บริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม เสริมสร้างวินัย โปร่งใส ยุติธรรม รวดเร็ว ตรวจสอบได้
๓. ส่งเสริมสวัสดิการและบริการที่ดี ให้กับบุคลากรขององค์กร
๔. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนา ระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความคล่องตัว

เป้าหมาย

๑. เพื่อพัฒนาปรับปรุงโครงสร้าง และระบบงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อเสริมสร้าง และป้องกันมิให้ข้าราชการ และพนักงานจ้างกระทำผิดวินัย
๓. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการ พนักงานจ้าง
๔. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีจิตใจมุ่งมั่น ให้บริการด้วยความเร็วถูกต้องประทับใจ
๕. เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารที่มีประสิทธิภาพ
๖. เพื่อประโยชน์ในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๗. เพื่อให้ระบบเครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลทั้งส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น

๔.๒ มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

ตรวจสอบแล้ว

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑/๖

๔.๓ มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัย ไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

๕ การติดตามและประเมินผล

๕.๑ การติดตามผล

ให้มีการติดตามผลจากโครงการที่จัดขึ้นทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตร ประกอบกับความเห็นของหน่วยตรวจราชการ หนังสือร้องเรียนต่างๆ และผลกระทบหรือเสียงสะท้อนกลับมาที่องค์กร

๕.๒ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้ ตามกฎหมาย และประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง โทรศัพท์ ๐ ๔๒๔๙ ๐๘๘๐

ที่ บก ๘๒๑๐๑/-

วันที่ ๗๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

ด้วย สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง มีความประสงค์จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็งในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สำนักปลัด อบต. จึงขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาหากเห็นชอบโปรดลงนามในร่างคำสั่งที่เสนอมาพร้อมนี้

(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)

(นายสุทธิพงษ์ กันยาง)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของปลัด อบต.

ว่าที่ ร.ต.(ญ)

(ดวงเดือน ลุนเพ็ง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

ความเห็นของนายก อบต.

(ลงชื่อ)

(นายบัวไข ประเคนคะชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง



ก.อบบ.จังหวัดเชียงใหม่

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน

ที่ ๑๗๓/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๔ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ จึงแต่งตั้งให้บุคคลผู้มีชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | กรรมการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ร่วมกันในจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในหน่วยงาน พร้อมทั้งให้คำปรึกษาหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบัวไข ประเคนะคชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน



บันทึกข้อความ

ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี

ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน โทร ๐๔๒-๕๙๐๘๘๐

ที่ บก ๘๒๑๐๑/-

วันที่ 24 ก.ค. 2566

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินจัดทำแบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรที่เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน

ต้นเรื่อง

ด้วยแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน จะต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีความจำเป็นต้องสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมจากพนักงาน แต่ละตำแหน่ง เพื่อประกอบการกำหนดงบประมาณ และแนวทางในการไปฝึกอบรมตลอดระยะเวลา ๓ ปี เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน และเพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรเป็นไปด้วยความเรียบร้อยการกำหนดวิธีการและหลักสูตรในการขอเข้ารับการอบรมเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรเป็นหลัก

ข้อเท็จจริง

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน ได้เสนอขออนุมัติในการจัดทำแบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และทำการสำรวจโดยให้หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน เป็นผู้รวบรวมข้อมูลสำรวจความต้องการฝึกอบรม ของพนักงานส่วนตำบล ในสังกัด

ข้อเสนอ

เห็นควรดำเนินการดังนี้

-อนุมัติให้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ รายละเอียดตาม แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่แนบ

-การสำรวจให้หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน เป็นผู้รวบรวมข้อมูลสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล ในสังกัด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายพุทธิพงษ์ กันยาง)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน

— เสือ ปราชญ์พงษ์

ว่าที่ ร.ต.(ญ)

(ดวงเดือน ลุนเพ็ง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน

อนันต์

—

(นายบัวไข ประชนกะชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง โทร ๐๔๒-๔๙๐๘๘๐

ที่ บก ๘๒๑๐๑/-ว

วันที่ 24 ต.ค. ๒๕๖๖

เรื่อง สำรองความต้องการการฝึกอบรมเพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ถึง หัวหน้าส่วนราชการ อบต.หนองเต็ง

ด้วยแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง จะต้องจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบการการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีความจำเป็นต้องสำรองความต้องการในการฝึกอบรมจากพนักงาน แต่ละตำแหน่ง เพื่อประกอบในการประชุมพิจารณากำหนดงบประมาณและแนวทางในการไปฝึกอบรมตลอดระยะเวลา ๓ ปี

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การกำหนดวิธีการและหลักสูตรในการขอเข้ารับการอบรมเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรเป็นหลัก จึงขอให้หัวหน้าส่วนราชการ สำรองความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรรายบุคคล ในส่วนราชการของท่านเพื่อประกอบในการประชุมพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังรายละเอียดตามแบบฟอร์มที่แนบ

จึงแจ้งมาเพื่อดำเนินการ

(นายบัวไข ประเคนคะชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

ทราบ



บันทึกข้อความ

ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น โทร. ๐๔๒-๔๙๐๘๘๐
ที่ - วันที่ 25 ก.ค. 2566

เรื่อง ส่งความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น

ตามบันทึกสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น ที่ บก ๘๒๑๐๑/-ว ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง สำนักรวความต้องการการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ โดยให้ ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น สำนักรวความต้องการฝึกอบรมรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ นั้น

สำนักปลัด ได้สำรจความต้องการฝึกอบรมรายบุคคลเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่ง แบบสำรจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ว่าที่ ร.ต.(ญ)

(ดวงเดือน สุนเพ็ง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ อบต.หนองเต็ง กำหนด	ความต้องการรายบุคคล ให้ ☒ ที่แต่ละคนต้องการ
๑	ว่าที่ ร.ต.(ญ) ดวงเดือน ลุนเพ็ง	ปลัด อบต.หนองเต็ง	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๒			๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๓			๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๔			๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๕			๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ

ว่าที่ ร.ต.(ญ)



(ดวงเดือน ลุนเพ็ง)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง



บันทึกข้อความ

ก.อบค.จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น โทร. ๐๔๒-๔๙๐๘๘๐

ที่

วันที่ 25 ก.ค. 2566

เรื่อง ส่งความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น

ตามบันทึกสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น ที่ บก ๘๒๑๐๑/-ว ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง สำนักรวบรวมความต้องการการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ โดยให้ ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น สำนักรวบรวมความต้องการฝึกอบรมรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ นั้น

สำนักปลัด ได้สำราจความต้องการฝึกอบรมรายบุคคลเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่ง แบบสำราจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายพุทธิพงษ์ กันยาง)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ส่วนราชการ... สภ.พม/วธ

กลุ่มจังหวัดปทุมธานี

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ อบต.หนองเต็ง กำหนด	ความต้องการรายบุคคล ให้ ☒ ที่แต่ละคนต้องการ
๑	นาย พุทธิพงษ์ กันยาง	นักวิชาการ นโยบาย และ แผน	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๒	นาง อัมพวัน ทิพย์	ช่างเทคนิค	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๓	นางสาว รุทมา ไมใส	นักบริหาร การคลัง	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๔	น.ส. อริย์ เคล้าย	จ.ว.ธุรการ ข้าราชการ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๕	นาง นริศ กันยาง	นาย. ช่อกัน นาย. ช่อกัน ปฏิบัติงาน	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ

ลงชื่อ

(นาย พุทธิพงษ์ กันยาง)

ตำแหน่ง: นักวิเคราะห์นโยบายและแผน วิชาการราชการชน
หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



บันทึกข้อความ

ก.อบค.จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนราชการ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน โทร. ๐๔๒-๔๙๐๘๘๐

ที่

วันที่ 25 ก.ค. 2566

เรื่อง ส่งความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน

ตามบันทึกสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน ที่ บก ๘๒๑๐๑/-ว ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง สำนักรวความต้องการการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน สำนักรวความต้องการฝึกอบรมรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

กองคลัง ได้สำรจวความต้องการฝึกอบรมรายบุคคลเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่ง แบบสำรจวความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายยุทธ อะโคตมี)

ผู้อำนวยการกองคลัง

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ส่วนราชการ..... กอ.คส.

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ อบต.หนองเต็ง กำหนด	ความต้องการรายบุคคล ให้ ☒ ที่แต่ละคนต้องการ
๑	นายขงขันธ์ อะโคตมี	ผอ. กอ.คส.	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☐ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๒	นางสาว อธิษฐ์ พรศรี	ผอ. คส. ศึกษา	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๓	นางสาวกมล สง่า	ผอ. ทาวัน ค. ชัย	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๔	พ.ศ.ดร.หญิง พรหมจรรย์	พ.อ. อภิรักษ์ ภักดี	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๕	น.ก. ค.อ.ก.ดา พัติน	ผอ. จ.พ. ก.ว.ป.	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ

ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง..... นายขงขันธ์ อะโคตมี
ผู้อำนวยการกองคลัง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น โทร. ๐๔๒-๔๙๐๘๘๐

ที่ -

วันที่ 25 ก.ค. 2566

เรื่อง ส่งความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น

ตามบันทึกสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น ที่ บก ๘๒๑๐๑/-ว ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง สำนักรวความต้องการการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ โดยให้ ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น สำนักรวความต้องการฝึกอบรม รายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ นั้น

กองช่าง ได้สำรวความต้องการฝึกอบรมรายบุคคลเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่ง แบบสำรวความ ต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ดัง รายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายโอพาร วงศ์สุริยา)

ผู้อำนวยการกองช่าง

นายบุคคล

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ อบต.หนองเดิน กำหนด	ความต้องการรายบุคคล ให้ ☒ ที่แต่ละคนต้องการ
๑	นางธิษ วอศิริยา	ผอ. ๑๐๑๓	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๒	นายศิริ อภัย	นายประวิทย์	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๓			๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๔			๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๕			๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ

ลงชื่อ

ตำแหน่ง.



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น โทร. ๐๔๒-๕๙๐๘๘๐
ที่ - วันที่ 25 ก.ค. 2566

เรื่อง ส่งความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น

ตามบันทึกสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น ที่ บก ๘๒๑๐๑/-ว ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง สำนักรวจความต้องการการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น สำนักรวจความต้องการฝึกอบรมรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้สำรวจความต้องการฝึกอบรมรายบุคคลเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายยังยุทธ อะโคตมี)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ส่วนราชการ..... กองสาธารณสุข ๗

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ อบต.หนองเต็ง กำหนด	ความต้องการรายบุคคล ให้ ☒ ที่แต่ละคนต้องการ
๑			๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๒	น.ส. สิริพญา ผ่องศรี	นักวิชาสาธารณสุข ปฏิบัติงาน	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☒ อื่น ๆ <u>อบรมหลักสูตรนิติพิพ</u> <u>สาธารณสุข ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</u>
๓	นางอุทัย ประทุมมา	นางสาว วิภากร	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๔			๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๕			๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ

ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง.....

(นายยุทธ อดิคม)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



บันทึกข้อความ

ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น โทร. ๐๔๒-๔๙๐๘๘๐
ที่ - วันที่ 25 ก.ค. 2566

เรื่อง ส่งความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น

ตามบันทึกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น ที่ บก ๘๒๑๐๑/-ว ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖
เรื่อง สำนักรวบรวมความต้องการการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
โดยให้ ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น สำนักรวบรวมความต้องการฝึกอบรมรายบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้สำนักรวบรวมความต้องการฝึกอบรมรายบุคคลเรียบร้อยแล้ว จึง
ขอส่ง แบบสำนักรวบรวมความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวชญชิตาธิ์ กะการดี)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ส่วนราชการ... กองการศึกษา

กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ อบต.หนองเต็ง กำหนด	ความต้องการรายบุคคล ให้ ☒ ที่แต่ละคนต้องการ
๑	นางสาว ชนัญชิตา เกาะการดี	นักบริหารงาน การศึกษาระดับต้น	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๒	นางสาว วรนิดา ทองพาณิชย์	นักวิชาการศึกษ ปฏิบัติการ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๓	นาง เพ็ญพยอม พันธ์จำปา	ครูชำนาญการ พิเศษ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๔	นาง กุสิม คำก้อน	ครูชำนาญการ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๕	นางนิษฐา ไชยสิทธิ์	ครูชำนาญการ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ

ลงชื่อ

(.....นางสาวชนัญชิตา เกาะการดี)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ส่วนราชการ..... กองการศึกษา ศ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ อบต.หนองเต็ง กำหนด	ความต้องการรายบุคคล ให้ ☒ ที่แต่ละคนต้องการ
๖	นางดวงพร โพธิ์วิเศษ	ครูชำนาญการ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๗	นาง ประสพณี สิงห์พิม	ผู้ดูแลเด็ก	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๘	นางพินเพ็ญ กตสรี	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๙	นางสาววรุณี พรมปากสา	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๑๐	นางสาวธรรมา ไพรมุข	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ

ลงชื่อ

(.....นางสาวชนัญชิตาธิ์ ณะการติ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



บันทึกข้อความ

ก.อบต.สิงห์บุรี

ส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน โทร. ๐๔๒-๔๙๐๘๘๐

ที่

วันที่ 25 ก.ค. 2566

เรื่อง ส่งความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน

ตามบันทึกสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน ที่ บก ๘๒๑๐๑/-ว ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง สำนักรวบรวมความต้องการการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน สำนักรวบรวมความต้องการฝึกอบรมรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

กองสวัสดิการสังคม ได้สำราจความต้องการฝึกอบรมรายบุคคลเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่ง แบบสำราจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายโอพาร วงศ์สุรียา)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ส่วนราชการ... กองสวัสดิการสังคม

लग्न

(ชื่อเล่น นกน้อย)
ตำแหน่ง...ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยการฯ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นกน้อย



บันทึกข้อความ

ก.อบค.จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน โทร. ๐๔๒-๕๙๐๘๘๐

ที่

วันที่

25 ก.ค. 2566

เรื่อง ส่งความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน

ตามบันทึกสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน ที่ บก ๘๒๑๐๑/-ว ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง สำนักรวความต้องการการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน สำนักรวความต้องการฝึกอบรม รายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

หน่วยตรวจสอบภายใน ได้สำรจวความต้องการฝึกอบรมรายบุคคลเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่ง แบบ สำนักรวความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายเสรี จันทวี)

นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ฉบับนี้จัดทำเป็นภาษาอังกฤษ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ อบต.หนองเต็ง กำหนด	ความต้องการรายบุคคล ให้ ☒ ที่แต่ละคนต้องการ
๑	-	-	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๒	นายเสรี อิ่มคำ	นักพัฒนาชุมชน ส่วนตำบล หนองเต็ง	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๓			๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๔			๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ
๕			๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่น ๆ

ลงชื่อ

(.....นายเสรี อิ่มคำ.....)

ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ



ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น โทรศัพท์ ๐ ๔๒๔๙ ๐๘๘๐
ที่ บก ๘๒๑๐๑/- วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

เรียน คณะกรรมการ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น ได้มีคำสั่งที่ ๑๒๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สำนักปลัด อบต. จึงขอเชิญคณะกรรมการฯทุกท่านเข้าร่วมประชุมในวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลาดังกล่าว

(ลงชื่อ)

(นายบัวไข ประเคนคะชา)

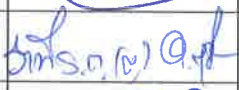
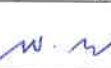
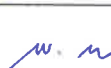
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น

-ทราบ

บัญชีลงชื่อ
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

เวลา ๑๐.๐๐ น.

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง	ประธานกรรมการ		
๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง	กรรมการ		
๓	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ		
๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ		
๖	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ		
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	กรรมการ		
๘	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑.....

๒.....

๓.....

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๖๗
วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเคี่ยน

ก.อบต.บ้านวังปึงกาฬ

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายบัวไข ประเคนคะชา	ประธานกรรมการ	นายบัวไข ประเคนคะชา	
๒	ว่าที่ ร.ต.(ญ) ดวงเดือน ลุนเพ็ง	กรรมการ	ว่าที่ ร.ต.(ญ) ดวงเดือน ลุนเพ็ง	
๓	นายยังยุทธ อะโคตมี	กรรมการ	นายยังยุทธ อะโคตมี	
๔	นายโอฬาร วงศ์สุริยา	กรรมการ	นายโอฬาร วงศ์สุริยา	
๕	นางสาวชนัญชิตาธ์ กะการดี	กรรมการ	นางสาวชนัญชิตาธ์ กะการดี	
๖	นายพุทธิพงษ์ กันยาง	กรรมการ	นายพุทธิพงษ์ กันยาง	
๗	นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ	กรรมการและเลขานุการ	นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วผม นายบัวไข ประเคนคะชานายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเคี่ยนประธานคณะกรรมการฯ ขอเปิดประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

**การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘**

ประธานฯ

- ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ส่วนที่ ๓ ว่าด้วยการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนานักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนานักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

/สำนักงาน....

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓

-สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบล ต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่น หรือภาคเอกชนก็ได้

- ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ทราบ

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

- ทราบ

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบและถือปฏิบัติ

บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร

- โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ร่วมกันในจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในหน่วยงาน พร้อมทั้งให้คำปรึกษาหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

- วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนา เป็นไปตามสรุปแบบสอบถามความต้องการฝึกอบรม

- เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด

- เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

- เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

- เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

- เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายการพัฒนา

- พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ
- เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม
- เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น
- เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ
- เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ ความสามารถด้านการบริหารให้แก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่ประชุม

- ทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

ประธานฯ

ร่างแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

- ตามที่ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ที่ ๑๒๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ คณะกรรมการซึ่งประกอบด้วย นายกเป็นประธาน ปลัด อบต. และหัวหน้าส่วนต่างๆ เป็นกรรมการ ได้วิเคราะห์แผนพัฒนาบุคลากรแต่ละส่วน หลังจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้คณะกรรมการฯ พิจารณาในวันนี้ ขอให้ทุกท่านพิจารณาแผนฯ ร่วมกัน

ที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

ประธานฯ

- คณะกรรมการมีใครจะเสนอเพิ่มเติมไหมครับถ้าไม่มีผมขอปิดประชุมครับ

ที่ประชุม

- ทราบ

ปิดประชุม

- เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกการประชุมฯ
(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจบันทึกการประชุมฯ
(นายบัวไข ประเคนคะชา)
ประธานคณะกรรมการฯ



บันทึกข้อความ

ก.อมต.จังหวัดบึงกาฬ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อำเภอบุงคำ จังหวัดบึงกาฬ
ที่ บก ๘๒๑๐๑ /- วันที่ 29 กย ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการจัดทำประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
และ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

๑. เรื่องเดิม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และที่แก้ไข
เพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรา
กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ
ปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง
เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒ รอบตุลาคม ๒๕๖๕) และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๔- ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง
จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และแผนพัฒนา
บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วน
ตำบลหนองเต็ง ประกอบกับ มติที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ ในการประชุมครั้งที่
๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

๓. ข้อยกเว้น

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และที่
แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๔. ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ และประกาศ ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และ
แผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด จึงจัดทำร่างประกาศ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และแผนพัฒนา
บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อประกาศใช้ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในร่างประกาศ ที่แนบมาพร้อมนี้

สำเนาถูกต้อง

นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)

(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

/ความเห็น....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น.....

(ลงชื่อ).....

(นายพุทธิพงษ์ กันยาง)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน.....

ว่าที่ ร.ต.(ญ.).....

(ดวงเดือน ลุนเพ็ง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน.....

(ลงชื่อ).....

(นายบัวไข ประเคนคะชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน

สำเนาถูกต้อง

นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง มีแผนพัฒนาบุคลากร ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง นั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๖๙ ประกอบกับข้อ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง “เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙”
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป
๓. ให้ยกเลิกประกาศแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้เป็นไปตามประกาศฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบัวไข ประเคนคะชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑ / ๒๖

เมื่อวันที่ ๑๓.๑.๒๖