

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ฉบับแก้ไขปรับปรุง ประจำปี ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง
อำเภอเผ่าไร่ จังหวัดหนองคาย

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.๒๕๕๐ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยได้จัดทำเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขปรับปรุงประจำปี ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เล่มนี้ ได้จัดทำให้ครอบคลุมถึงพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง รวมถึงผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนและพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ทำให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นและองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง เสร็จสมบูรณ์ได้เนื่องจากได้รับความรู้จาก ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ คู่มือการใช้เครื่องชี้วัด สำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) และข้อมูลการสืบค้นจากแหล่งอื่น ๆ จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง

มกราคม ๒๕๖๕

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑
ส่วนที่ ๒ หลักการและเหตุผล	๔
ส่วนที่ ๓ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๖
ส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนา	๗
ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๘
ส่วนที่ ๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๖
ส่วนที่ ๗ การติดตามและประเมินผล	๑๘

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

บทที่ ๑

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

.....

วิสัยทัศน์ (Vision)

บริหารงานบุคคลโดยใช้ระบบคุณธรรมเป็นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาและดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณภาพ

พันธกิจ (Mission)

๑. บริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม โดยยึดหลัก ความสามารถ ความเสมอภาค ความมั่นคง และความเป็นกลางทางการเมือง เป็นพื้นฐาน
๒. พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการต่างๆ ให้มีภาวะความเป็นผู้นำสูงในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ
๓. ส่งเสริม/สนับสนุน ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ทุกตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง เป็นคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน
๔. ส่งเสริม/สนับสนุน ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ทุกตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริม/สนับสนุน ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และบุคลากร ทุกตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง เป็นผู้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง ได้จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามคู่มือการใช้เครื่องชี้วัด สำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ค.ส.) ได้จัดทำขึ้น ดังนี้

องค์ประกอบในเรื่องการบริหารงานบุคคล ๔ องค์ประกอบ ได้แก่

- องค์ประกอบที่ ๑ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์
- องค์ประกอบที่ ๒ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์
- องค์ประกอบที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- องค์ประกอบที่ ๔ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

องค์ประกอบที่ ๑ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก และการแต่งตั้ง (๑๖ ตัวชี้วัด)

ปัจจัยที่ ๑ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

- (๑) มีการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การร่วมกันระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนท้องถิ่น
- (๒) มีการศึกษาความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) มีการสำรวจทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน
- (๔) มีการนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า

ปัจจัยที่ ๒ การวิเคราะห์งาน

- (๑) มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างสมเหตุสมผล

ปัจจัยที่ ๓ การสรรหา

- (๑) ใช้วิธีการสรรหาบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอกองค์การอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้
- (๒) มีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาสมัครอย่างทั่วถึง

ปัจจัยที่ ๔ การคัดเลือก

- (๑) มีการใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือกบุคลากร
- (๒) มีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและเชื่อถือได้
- (๓) มีนโยบายและวิธีการคัดเลือกที่มีมาตรฐาน เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ปัจจัยที่ ๕ การแต่งตั้ง (การบรรจุ การรับโอน การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง รักษาราชการแทนและรักษาการใจตำแหน่ง

- (๑) มีการบรรจุที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ และมีการทดลองงาน
- (๒) มีวิธีการรับโอนที่เป็นธรรม
- (๓) มีวิธีการย้ายที่เป็นธรรม
- (๔) มีวิธีการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม
- (๕) มีวิธีการรักษาการแทนตามหลักอาวุโส ผลงานและความรู้ความสามารถ
- (๖) มีวิธีการรักษาการในตำแหน่งที่ว่างตามหลักอาวุโส ผลงานและความรู้ความสามารถ

องค์ประกอบที่ ๒ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเลื่อนตำแหน่ง (เลื่อนตำแหน่ง เพิ่มระดับ) การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน การย้าย และการจูงใจ (๑๒ ตัวชี้วัด)

ปัจจัยที่ ๑ การเลื่อนตำแหน่ง (เลื่อนตำแหน่ง เพิ่มระดับ)

- (๑) มีการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน
- (๒) มีวิธีการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจนและยุติธรรม
- (๓) มีการกำหนดเกณฑ์การเพิ่มระดับที่ชัดเจน
- (๔) มีวิธีการเพิ่มระดับอย่างชัดเจนและยุติธรรม

ปัจจัยที่ ๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือน

- (๑) มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นทางการชัดเจน มีเกณฑ์มาตรฐาน
- (๒) มีการกำหนดผู้ประเมินหลากหลายเพื่อความยุติธรรมและเป็นธรรม

ปัจจัยที่ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- (๑) มีหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใส
- (๒) มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ปัจจัยที่ ๔ ค่าตอบแทน

- (๑) มีวิธีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจน เป็นธรรมและจูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ ๕ การย้าย (การย้ายภายในองค์กรเดียวกัน)

- (๑) มีหลักเกณฑ์การย้ายที่ชัดเจน โปร่งใส
- (๒) มีวิธีการย้ายที่ยุติธรรม

ปัจจัยที่ ๖ การจูงใจ

- (๑) มีหลักการจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

องค์ประกอบที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การฝึกอบรม การศึกษา และการวางแผนและพัฒนาอาชีพ (๔ ตัวชี้วัด)

ปัจจัยที่ ๑ การฝึกอบรม

- (๑) มีกระบวนการฝึกอบรมที่ถูกต้อง และก่อให้เกิดผลคุ้มค่าต่อองค์การ
- (๒) มีเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาสาระ

ปัจจัยที่ ๒ การศึกษา

- (๑) มีการส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษา

ปัจจัยที่ ๓ การวางแผนและพัฒนาอาชีพ

- (๑) มีวิธีการวางแผนและพัฒนาอาชีพเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคง

องค์ประกอบที่ ๔ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง พนักงานสัมพันธ์ สุขภาพและความปลอดภัย การดำเนินการทางวินัย และการพ้นจากตำแหน่ง (การโอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง ออกจากราชการ)

ปัจจัยที่ ๑ พนักงานสัมพันธ์

- (๑) มีระบบและกลไกการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนท้องถิ่น
- (๒) มีระบบและกลไกการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานส่วนท้องถิ่นกับพนักงานจ้าง

ปัจจัยที่ ๒ สุขภาพและความปลอดภัย

- (๑) มีระบบการสร้างสุขภาพและความปลอดภัยแก่บุคลากรเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า

ปัจจัยที่ ๓ การดำเนินการทางวินัย (การลงโทษ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์)

- (๑) มีระบบการดำเนินการทางวินัยเพื่อเสริมสร้าง กำกับควบคุมพฤติกรรมบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- (๒) มีการดำเนินการลงโทษอย่างยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๓) มีการดำเนินการอุทธรณ์ที่เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๔) มีการดำเนินการร้องทุกข์ที่เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

ปัจจัยที่ ๔ การพ้นจากตำแหน่ง (การโอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง ออกจากราชการ)

- (๑) มีการให้พ้นจากตำแหน่งโดยการโอนอย่างยุติธรรม
- (๒) มีการให้พ้นจากตำแหน่งโดยการย้ายอย่างยุติธรรม
- (๓) มีการให้พ้นจากตำแหน่งโดยการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม
- (๔) มีการให้พ้นจากตำแหน่งโดยการออกจากราชการอย่างยุติธรรม

ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ (๒ ตัวชี้วัด)

- (๑) มีการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๒) มีการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๒

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อกำหนดนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย

ตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๕๐ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง ทุกตำแหน่ง

๑.๔ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (Strengths) ๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร	จุดอ่อน (Weaknesses) ๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ๔. จำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์การ และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunities) ๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ภัยคุกคาม(Threats) ๑. ระเบียบ กฎหมาย ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

๑.๕ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

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

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์การมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตามรอบระยะเวลาการใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๑. หลักสูตรปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล)
๒. หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)
๓. หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)
๔. หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
๕. หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมฯ (นักบริหารการศึกษา)
๖. หลักสูตรผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)
๗. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๘. หลักสูตรนิติกร
๙. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๑๐. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ
๑๑. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๒. หลักสูตรนักวิชาการคลัง
๑๓. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ
๑๔. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๕. หลักสูตรช่างโยธา/นายช่างโยธา
๑๖. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๑๗. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๑๘. หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๙. หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข
๒๐. หลักสูตรนักวิชาการเกษตร
๒๑. หลักสูตรวิศวกรโยธา
๒๒. หลักสูตรข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
๒๓. หลักสูตรพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง
๒๔. หลักสูตรผู้บริหารท้องถิ่น/สมาชิกสภาท้องถิ่น
๒๕. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
๒๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท
๒๗. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
๒๘. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
๒๙. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย

๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปัด อบรม.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปัด อบรม. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปัด อบรม. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักงานปัด หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าสำนักงานปัด ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าสำนักงานปัด ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการ กองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้อำนวยการกองคลัง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	ผอ.กองคลัง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการ กองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้อำนวยการกองช่าง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	ผอ.กองช่าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย

๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ช่วยการกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้ช่วยการกองการศึกษา และหัวหน้าฝ่ายให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้างาน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	ผู้ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย

๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบรม ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ / เจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๔		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและ บัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเพื่อ	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๒	๒		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้า พนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	พัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๒	๒		/

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย

๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความรู้ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๓	๓		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความรู้ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความรู้ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความรู้ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย
แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการส่งเสริมสุขภาพหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็ก/ ผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๙	๙	๙		/
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒๐	๒๐	๒๐		/

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล บุคลากรและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความรู้ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตั้งแต่ ระดับตั้งแต่ระดับตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภา ท้องถิ่น ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓๔	๓๔	๓๔	/	/
๒๔	การส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้าง ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิก สภาท้องถิ่น ได้รับการส่งเสริมฯ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๗๕	๗๕	๗๕	/	/
๒๕	การทำแผนการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๗๕	๗๕	๗๕	/	/

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง

๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล บุคลากรท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนการคลัง/ผอ.กองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง

๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล บุคลากร และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับวิศวกรโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเกษตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้บริหารท้องถิ่น/สมาชิกสภาหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๓	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๔	จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	-	-	-	-
รวม		๓๒๕,๐๐๐	๔๒๗,๐๐๐	๔๒๗,๐๐๐	

ส่วนที่ ๖ การติดตามประเมินผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.๒๕๕๐ ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง ต้องจัดให้มีระบบ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ของการ พัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยให้ ผู้บังคับบัญชามั่นติดตามการพัฒนาย่างใกล้ชิด และให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผล แล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง

ที่ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๒๖๙ ข้อ ๒๗๐ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง ดังนี้

- | | | |
|---------------------------|-------------------------------------|-----------------------|
| ๑. นายพั้ว ภูศรีฤทธิ์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. นายยศสันต์ แดงเจริญ | ผอ.กองช่าง รักษาราชการแทน ปลัด อบต. | เป็นกรรมการ |
| ๓. นางสาวผกาภรณ์ เทียนไสย | ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. นายจิระศักดิ์ สีนเทาว์ | หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๕. นายอภิสิทธิ์ สรพิมพ์ | หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. นางคณาพร จันทรโสม | นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายพั้ว ภูศรีฤทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง

รายงานการประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ครั้งที่ ๑/ ๒๕๖๕

วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายพั้ว ภูศรีฤทธิ์	นายก อบต.วังหลวง	ประธานกรรมการ
๒. นายยศสันต์ แดงเจริญ	ผอ.กองช่าง รักษาการแทน ปลัด อบต.	กรรมการ
๓. นางสาวผกาภรณ์ เทียนไสย	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายจิระศักดิ์ สีนเทาว์	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	กรรมการ
๕. นายอภิสิทธิ์ สรพิมพ์	หัวหน้าสำนัก ปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๖. นางคนาพร จันทรโสม	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มเวลา ๑๕.๐๐ น.

นายพั้ว ภูศรีฤทธิ์ ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง ให้เกียรติเป็นประธานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งเพื่อทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

นายพั้ว ภูศรีฤทธิ์

นายก อบต.

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนา
บุคลากรท้องถิ่น

หลังจากที่ได้ที่ได้ประกาศบังคับใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและ
พนักงานจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับแก้ไขปรับปรุง ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่
๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ แล้วนั้น วันนี้เป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรทั้งองค์กร ขอเชิญท่านปลัดหรือฝ่ายเลขานุการได้
ให้รายละเอียดต่อไป

นายยศสันต์ แดงเจริญ

ผอ.กองช่าง

ตามหลักเกณฑ์ ประกาศ ก.อบต.จ.หนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง
พ.ศ.๒๕๕๐ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การ
บริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและ
จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนา
พนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลาง
พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ข้อ ๒๗๑ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
๓. หลักสูตรการพัฒนา
๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
๖. การติดตามและประเมินผล

รายละเอียดวิธีการดำเนินการ ให้ฝ่ายเลขานุการได้เพิ่มเติมต่อไป

นายอภิสิทธิ์ สรพิมพ์
หัวหน้าสำนักปลัด

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) นั้น จะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔–๒๕๖๖) และข้อบัญญัติฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้วย เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีการพัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่อง จึงได้ร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้พิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมกับองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. หลักสูตรปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.)
๒. หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)
๓. หลักสูตรหัวหน้าส่วนการคลัง/ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)
๔. หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
๕. หลักสูตรหัวหน้าฝ่ายการศึกษา/ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)
๖. หลักสูตรหัวหน้างานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๗. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๘. หลักสูตรเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของนิติกร
๙. หลักสูตรเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล
๑๐. หลักสูตรเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ
๑๑. หลักสูตรเกี่ยวกับงานในหน้าที่นักวิชาการเงินและบัญชี/จพง.การเงินและบัญชี
๑๒. หลักสูตรเกี่ยวกับงานในหน้าที่เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ
๑๓. หลักสูตรเกี่ยวกับงานในหน้าที่เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๔. หลักสูตรเกี่ยวกับงานในหน้าที่ช่างโยธา/นายช่างโยธา
๑๕. หลักสูตรเกี่ยวกับงานในหน้าที่วิศวกรโยธา
๑๖. หลักสูตรเกี่ยวกับงานในหน้าที่นักพัฒนาชุมชน
๑๗. หลักสูตรเกี่ยวกับงานในหน้าที่นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑๘. หลักสูตรเกี่ยวกับงานในหน้าที่นักวิชาการสาธารณสุข
๑๙. หลักสูตรเกี่ยวกับงานในหน้าที่นักวิชาการเกษตร
๒๐. หลักสูตรเกี่ยวกับงานในหน้าที่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
๒๑. หลักสูตรเกี่ยวกับงานในหน้าที่พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง
๒๒. หลักสูตรเกี่ยวกับงานในหน้าที่ผู้บริหารท้องถิ่น/สมาชิกสภาท้องถิ่น
๒๓. หลักสูตร/โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ
๒๔. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

นายยศสันต์ แดงเจริญ
ผอ.กองช่าง

ตามที่หัวหน้าสำนักปลัด ได้นำเสนอร่างโครงการเพื่อจัดทำแผนพัฒนา
พนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อให้สอดคล้องกับ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เห็นว่าโครงการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรนั้นครอบคลุม
ทุกตำแหน่งในองค์กร แล้ว จึงขอเสนอที่ประชุมได้พิจารณา

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

นายพั้ว ภูศรีฤทธิ์
นายก อบต.

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งได้จัดทำให้ครอบคลุมกับ
บุคลากรทั้งหมดที่มีอยู่ในองค์กร ถือว่าเป็นแผนพัฒนาฯ ที่เหมาะสม เมื่อได้มีการ
จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล แล้วก็ขอให้ติดตามการประเมินผลการจัดทำ
แผนพัฒนาฯ เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ต่อไป

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางคณาพร จันทรโสม)

นักทรัพยากรบุคคล/ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)

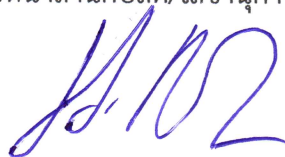


ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายอภิสิทธิ์ สรพิมพ์)

หัวหน้าสำนักปลัด/เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายยศสันต์ แดงเจริญ)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายพั้ว ภูศรีฤทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง