

แผนพัฒนาบุคลากร  
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน  
อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา

## คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 หมวด 12 การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม นั้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดนครราชสีมา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ขึ้นโดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากาลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกฝ่ายทั้ง ฝ่ายการเมือง คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน

ตุลาคม 2560

# แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน

รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563

\*\*\*\*\*

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทนำ	1
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	3
หลักการและเหตุผล	4
วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	5
หลักสูตรในการพัฒนา	6
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	6
แนวทางการพัฒนา	7
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	13
การติดตามและประเมินผล	15

### ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563
- รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ

## บทนำ

ทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้บรรลุเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ ศักยภาพของบุคลากรจึงเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร บุคลากรที่มีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ ของแผนพัฒนาบุคลากรปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยมีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลยุทธ์หนึ่งและมีมาตรการในการดำเนินการ คือ สร้างกลไกการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเป็นระบบในเชิงรุกตามศักยภาพของตนเองและตามความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีความสามัคคี รักองค์กร และเป็นนักพัฒนา รวมทั้งสร้างเสริมทักษะและประสบการณ์ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งสร้างและพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้และความคิดทันสมัย มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ภาวะผู้นำ และความสามารถในการบริหารจัดการ รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม มุ่งมั่น และมีจิตสำนึกที่ดี ส่งเสริมระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติตามโอกาสและความพร้อมโดยดำเนินการคู่ขนานกับการสร้างกระบวนการปลูกจิตสำนึกแก่ประชาคมเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นรูปธรรมชัดเจนและสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ

**การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม**

การพัฒนาบุคลากรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ แผนการพัฒนาจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ และความต้องการ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นต้องนำปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทาง และวิธีการที่นำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ดังนี้

### 1 วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน

“ การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจดี ประชาชนมีความรู้ทันสมัย สุขภาพร่างกายแข็งแรงแหล่งน้ำสะอาดพอเพียง สังคมสงบสุข สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ แสงสว่างอย่างทั่วถึง ”

### 2 พันธกิจการพัฒนา

**พันธกิจที่ 1** พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอับความต้องการของประชาชนตามศักยภาพของ อบต. ควบคู่กับการวางผังเมืองที่ดี

**พันธกิจที่ 2** สร้างระบบการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ

**พันธกิจที่ 3** สร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง สมดุลและยั่งยืน โดยเน้นด้านการเกษตรกรรมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ให้เป็นตลาดผลผลิตทางการเกษตร

**พันธกิจที่ 4** พัฒนาประสิทธิภาพ เพิ่มบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล ในงานด้านสังคมสงเคราะห์ และการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

-2-

**พันธกิจที่ 5** พัฒนา อนุรักษ์ ส่งเสริม มรดกทางวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่คู่ท้องถิ่น

**พันธกิจที่ 6** สร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรป่าไม้ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้มีความอุดมสมบูรณ์ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมการเชื่อมโยงการท่องเที่ยว และพัฒนาการกีฬา

**พันธกิจที่ 7** พัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการเมือง การบริหาร การปกครอง และการมีส่วนร่วมให้กับประชาชน

### 3. สมรรถนะหลักบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดนได้กำหนดสมรรถนะหลักของบุคลากรทุกประเภททุกสายงานไว้ดังนี้

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

- การบริการที่ดี
- การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
- คุณธรรมจริยธรรม
- การทำงานเป็นทีม

ข้อมูลดังกล่าวถึงมีความสำคัญ เพราะเป็นทิศทางในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน การดำเนินการในทุกภาคส่วน จะต้องมีแนวทางที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การวางแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนงานหนึ่งก็ต้องตอบสนองและสอดคล้องกับทิศทางดังกล่าว

#### 4. ข้อมูลบุคลากร (ข้อมูลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ )

##### 4.1 จำนวนและประเภทของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดนมีบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ และผู้บริหาร อบต. ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

- (1) พนักงานส่วนตำบลสายบริหาร จำนวน ๔ อัตรา
- (2) พนักงานส่วนตำบลสายปฏิบัติ จำนวน ๑๑ อัตรา
- (3) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา
- (4) พนักงานจ้าง จำนวน ๖ อัตรา
- (5) คณะผู้บริหาร อบต. ๔ คน
- (6) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน ๑๓ คน

**แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุคลากร**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓**

\*\*\*\*\*

วิสัยทัศน์การพัฒนากุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน  
มุ่งมั่นพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ และมุ่งประโยชน์ส่วนรวม

### พันธกิจการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน

- 1) พัฒนาทรัพยากรบุคคล สมรรถนะและคุณภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของตำแหน่งงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพการสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจ ให้บรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับตำแหน่งความก้าวหน้าในสายงาน
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีของบุคลากรที่มีประสบการณ์สูงสู่บุคลากรรุ่นใหม่

### ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน

- 1) บุคลากรมีศักยภาพ สมรรถนะในระดับมืออาชีพ และมีความสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม
- 2) บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
- 3) บุคลากรมีเครือข่ายการปฏิบัติงาน และแหล่งเรียนรู้ที่สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

### สมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน(Core Competency)

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Achievement Motivation) ตัวย่อ AM
- การบริการที่ดี (Service Mind) ตัวย่อ SM
- การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise) ตัวย่อ E
- คุณธรรมจริยธรรม (Integrity) ตัวย่อ I
- การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ตัวย่อ TW

## 1. หลักการและเหตุผล

- 1.1 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาตรา 11 ระบุว่า

ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
2. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
3. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
4. ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

1.2 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา นั้น ต้องพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่างๆ เป็นต้น
- (2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง ๆ



(3) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(5) ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 2. วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดนในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน
3. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน
4. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดนให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
  - (1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
  - (2) ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
  - (3) ด้านการบริหาร
  - (4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
  - (5) ด้านศีลธรรมคุณธรรม

### เป้าหมาย

#### 1. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน อันประกอบด้วย

1. การพัฒนาคณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน

-6-

2. การพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน

3. การพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดนทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

3. หลักสูตรในการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรดังนี้

- 1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- 2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบ
- 3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- 4) หลักสูตรด้านการบริหาร
- 5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

โดยในแต่ละหลักสูตรให้ครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง ตลอดถึงคณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน

4. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอน งานโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การ สัมมนา การศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลเมือง โดน เป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- 1) การปฐมนิเทศ
- 2) การสอนงาน การให้คำปรึกษา

- 3) การฝึกอบรม
- 4) การให้ทุนการศึกษา
- 5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา
- 6) การศึกษา หรือดูงาน
- 7) วิธีการอื่นที่เหมาะสม

โดยการดำเนินการดังกล่าวจะดำเนินการใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา

1. แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี 2561 จำนวนคน	ปี 2562 จำนวนคน	ปี 2563 จำนวน คน	อบต.ดำเนิน การเอง	อบรมกับ หน่วยงานอื่น
1	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นายก อบต.ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
2	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองนายก อบต. ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	2	2	2		/
3	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเลขานายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการนายก อบต. ได้รับการการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
4	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาอบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ ส.อบต ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	สมาชิก อบต.ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	14	14	14		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี 2561 จำนวนคน	ปี 2562 จำนวนคน	ปี 2563 จำนวนคน	อบต.ดำเนินการเอง	อบรมกับ หน่วยงานอื่น
5	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของเลขานุการสภา อบต. ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการ สภา อบต. ได้เข้ารับอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
6	หลักสูตรเกี่ยวกับประธาน/รองประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบทำงานของประธานสภาหรือรองประธานสภา ให้มีความรู้ ทักษะความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภาหรือรองประธานสภาได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
7	อบรมสัมมนาผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. ตลอดจนผู้นำชุมชน และพนักงานส่วนตำบล	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของอบต. ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	อบรม และศึกษา ดูงาน	1	1	1	/	/
8	ประชุมประจำเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	ประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	45	45	45	/	

2. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี 2561 จำนวนคน	ปี 2562 จำนวนคน	ปี 2563 จำนวน คน	อบต.ดำเนินการเอง	อบรมกับ หน่วยงานอื่น
1	หลักสูตรเกี่ยวกับ ปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
2	หลักสูตรเกี่ยวกับ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
3	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนการคลัง/ ผอ.กองคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงาน แต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการ บริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
4	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
5	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนการ ศึกษาฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี 2561 จำนวนคน	ปี 2562 จำนวนคน	ปี 2563 จำนวนคน	อบต.ดำเนินการเอง	อบรมกับ หน่วยงานอื่น
6	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
7	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	-	-	1		/
8	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน ภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	-	-	1		/
9	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
10	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
11	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี					

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี 2561 จำนวนคน	ปี 2562 จำนวนคน	ปี 2563 จำนวนคน	อบต.ดำเนินการเอง	อบรมกับ หน่วยงานอื่น
12	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน ธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ การฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
13	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน/นักวิชาการ การเงินหรือบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ การฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
14	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ การฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
15	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน พัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ การฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
16	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ การฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/



ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี 2561 จำนวนคน	ปี 2562 จำนวนคน	ปี 2563 จำนวนคน	อบต.ดำเนินการเอง	อบรมกับ หน่วยงานอื่น
17	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
18	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ช่วย/ครูผู้ดูแล เด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
19	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างในแต่ละ ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	8	8	8		/
20	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ ระดับปริญญาตรี/โท	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรท้องถิ่น ให้มีศักยภาพยิ่งขึ้นและ สามารถนำความรู้ความสามารถกลับมา พัฒนาท้องถิ่น	พนักงานส่วนตำบล /พนักงาน จ้าง ได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้นอย่าง น้อย 1 หลักสูตร/ปี	2	2	2		/
21	การอบรมคุณธรรม/จริยธรรม	เพื่อสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน อันเป็นการ พัฒนาจิตใจของบุคลากรในสังกัด	พนักงานส่วนตำบล /พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นอย่าง น้อย 1 ครั้ง/ปี	45	45	45		/

## 5. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

แนวทางการพัฒนาบุคลากร คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		2561	2562	2563	
1	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	40,000	40,000	40,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
2	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	30,000	30,000	30,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
3	หลักสูตรเกี่ยวกับประธาน/รองประธานสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	30,000	30,000	30,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
4	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาอบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	30,000	30,000	30,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
5	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภา อบต./เลขานุการนายก ฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	30,000	30,000	30,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
6	หลักสูตรเกี่ยวกับ ปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	40,000	40,000	40,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
7	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนการคลัง/ผอ.กองคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	35,000	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
8	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	35,000	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
9	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนการศึกษาฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	35,000	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
10	หลักสูตรเกี่ยวกับ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	35,000	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
11	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	35,000	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
12	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	35,000	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
13	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	35,000	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
14	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	35,000	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
15	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	35,000	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
16	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเกษตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	35,000	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		2561	2562	2563	
17	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	25,000	25,000	25,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
18	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน/นักวิชาการการเงินหรือบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	25,000	25,000	25,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
19	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	25,000	25,000	25,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
20	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	25,000	25,000	25,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
21	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	25,000	25,000	25,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
22	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	35,000	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
23	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ช่วย/ครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	35,000	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
24	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างในแต่ละตำแหน่งที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	35,000	35,000	35,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
25	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	80,000	80,000	80,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
26	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	80,000	80,000	80,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
27	การฝึกอบรม และศึกษาดูงาน	250,000	250,000	250,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
28	การฝึกอบรมคุณธรรม และจริยธรรม	20,000	20,000	20,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
29	การประชุมประจำเดือนของคณะผู้บริหาร พนักงานสวนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	-	-	-	-







## 6 การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน จะให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนาอย่างหนึ่ง อย่างไม่ใด ดังนี้

- 1) การใช้แบบสอบถาม แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการ ประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง
- 2) กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน 7 วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบล และถ่ายทอดให้ที่ประชุมรับทราบ
- 3) ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ 2
- 4) นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้ เหมาะสมกับความต้องการต่อไป
- 5) การพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากผลประเมินของผู้บังคับบัญชาที่นำ ผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การ ปฏิบัติงาน
- 6) ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี โดย core team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ภาคผนวก





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน

ที่ ๑๙๖ / ๒๕๖๐

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล  
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล           | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล             | เป็นกรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | เป็นกรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | เป็นกรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา                | เป็นกรรมการ             |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล                      | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

ให้คณะกรรมการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่จัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเสร็จแล้วให้รายงานผลการดำเนินงานให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายอุทัย แสนนอก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน

## รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน

ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

ครั้งที่ 1/2560

วันที่ 22 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน

อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน

ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

ครั้งที่ 1/2560 วันที่ 22 สิงหาคม 2560

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน

-----

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายอุทัย แสนนอก	ประธานกรรมการ	อุทัย แสนนอก	นายก อบต.
2	นางสาวดวงใจ ชมพู่ทนต์	กรรมการ	ดวงใจ ชมพู่ทนต์	ปลัด อบต.
3	นางสาวจารุณี บุญประสม	กรรมการ	จารุณี บุญประสม	ผอ.กองคลัง/ รก.ผอ.กองการศึกษา
4	นายประกาศิต จรทะผา	กรรมการ	ประกาศิต จรทะผา	รก.ผอ. กองช่าง
5	นางสาวอัยชดา ทูรินไธสง	กรรมการและเลขานุการ	อัยชดา ทูรินไธสง	หัวหน้าสำนักปลัดฯ

6	นางสาวคณิดา จันทินอก	เลขานุการ	คณิดา จันทินอก	นักทรัพยากรบุคคล
---	----------------------	-----------	----------------	------------------

ผู้มาประชุม 6 คน

ผู้ไม่มาประชุม - คน

ผู้เข้าร่วมประชุม - คน

### ระเบียบวาระการประชุม

#### ระเบียบวาระที่ 1

#### เรื่อง ประธานแจ้งเพื่อทราบ

- 1.1 คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน ที่196/2560 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2560
- 1.2 ความสำคัญของการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- 1.3 ระเบียบ / กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

#### ระเบียบวาระที่ 2

#### เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

- 1.2 -ไม่มี-

#### ระเบียบวาระที่ 3

#### เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

- 3.1 เสนอร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563
- 3.2 ขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

-2-

เมื่อถึงเวลาประชุมนางสาวคณิดา จันทินอก ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการ ในที่ประชุม ได้เชิญคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกท่านเข้าที่ประชุม แล้วรายงานให้ นายอุทัย แสนนอก ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน ทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุมทราบว่า มีผู้มาประชุมจำนวน 6 ท่าน เป็นอันครบองค์ประชุม โดยประธานได้กล่าวเปิดประชุม และดำเนินประชุมตามระเบียบวาระการประชุมต่อไป

เริ่มประชุม

เวลา 10.00 น.

ระเบียบวาระที่ 1

เรื่อง ประธานแจ้งเพื่อทราบ

ประธาน

ตามที่ได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน ที่ 196/2560 ลงวันที่ 22

( นายก อบต. )

สิงหาคม 2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วน  
ตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563  
ประกอบด้วย

- |                           |                    |                       |
|---------------------------|--------------------|-----------------------|
| 1. นายอุทัย แสนนอก        | นายก อบต.เมืองโดน  | เป็นประธาน            |
| 2. นางสาวดวงใจ ชมพู่ทนต์  | ปลัด อบต.เมืองโดน  | เป็นกรรมการ           |
| 3. นางสาวจารุณี บุญประสม  | ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ           |
| 4. นายประกาศิต จรทะผา     | รท.ผอ.กองช่าง      | เป็นกรรมการ           |
| 5. นางสาวอัยชดา ทูรินไธสง | หัวหน้าสำนักปลัดฯ  | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| 6. นางสาวคณิดา จันทินอก   | นักทรัพยากรบุคคล   | ผู้ช่วยเลขานุการ      |

โดยให้คณะกรรมการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนาวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่จัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเสร็จแล้วให้รายงานผลการดำเนินงานให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ และเพื่อให้กรรมการได้ดำเนินการกำหนดร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยให้สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ 270 และใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมการบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดนเพื่อเป็น การส่งเสริม ความรู้ ทักษะ ทักษะคติ คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ราชการในตำแหน่งต่างๆ ของพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล ต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน

-2-

ที่ประชุม

รับทราบตามที่ประธานแจ้ง

ประธาน

ความสำคัญของการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

(นายก อบต.)

ขอมอบหมายให้ นักทรัพยากรบุคคล ได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ตามที่ประธานขอมอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งให้ที่ประชุมทราบความสำคัญของการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีดังนี้

(นักทรัพยากรบุคคล)

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน

	<p>2. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร</p> <p>3. เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดนในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>
ที่ประชุม	รับทราบตามที่ผู้ช่วยเลขานุการแจ้ง
ประธาน	<b><u>ระเบียบ / กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล</u></b>
(นายก อบต.)	ขอมอบหมายให้ ปลัด อบต. ได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบ
กรรมการ	ตามที่ประธานขอมอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งให้ที่ประชุมทราบความระเบียบ/กฎหมาย
( ปลัด อบต.)	<p>ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีดังนี้</p> <p>- ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด 12 ส่วนที่ 3 ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รัฐระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงาน</p>

(ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหาร ส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

ที่ประชุม

รับทราบตามที่กรรมการแจ้ง

ระเบียบวาระที่ 2

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ 3

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน

ร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

(นายก อบต.)

ขอมอบหมายให้ บุคลากร ได้แจ้งรายละเอียดของร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ให้ที่ประชุมทราบ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ตามที่ประธานมอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งรายละเอียดของร่างแผนการพัฒนาพนักงาน

(นักทรัพยากรบุคคล)

ส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ให้ที่ประชุมทราบ รายละเอียดของร่าง แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 และขอให้กรรมการดูร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนฯ ไปพร้อมๆ กัน ซึ่งประกอบด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้

- คำนำ
- บทนำ ประกอบด้วย

ส่วนที่1 การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมซึ่งได้นำข้อมูลมาจากแผนพัฒนา 3 ปี (2557 – 2560) และแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่กำลังดำเนินการคือรอบปีงบประมาณ 2561 – 2563 มาเป็นข้อมูลประกอบในการจัดทำ



ส่วนที่ 2 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการ ซึ่งจะประกอบไปด้วย  
วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์ราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน พันธกิจการพัฒนา  
ศูนย์ราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการ  
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน และสมรรถนะหลักของศูนย์ราชการองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลเมืองโดน(Core Competency)

ส่วนที่ 3 ประกอบไปด้วย

1. หลักการและเหตุผล
2. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
3. หลักสูตรในการพัฒนา
4. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
  - แนวทางการพัฒนาศูนย์ราชการ
  - หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ
5. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
6. การติดตามและประเมินผล

- ภาคผนวก

ซึ่งรายละเอียดในการในการจัดทำแผนงานนี้ ได้ดำเนินการโดยได้สำรวจข้อมูล ปัญหา  
ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร  
นำมาเป็นหลักสูตรที่แต่ละตำแหน่งต้องการพัฒนาตนเองในแต่ละด้าน รายละเอียดตาม  
แบบรายงาน และแบบสำรวจที่นำเสนอมาพร้อมนี้

ประธาน (นายก อบต.)	ตามที่ บุคลากร ได้แจ้งรายละเอียดของร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ไปแล้วมีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนอ อะไรเพิ่มเติมหรือไม่
กรรมการ (ปลัด อบต.)	เพื่อให้เป็นแผนพัฒนาศูนย์ราชการทุกภาคส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน ขอเสนอให้เปลี่ยนชื่อจากแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็น แผนพัฒนาศูนย์ราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโดน รอบประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563
ที่ประชุม	เห็นชอบตามที่ ปลัด อบต. เสนอ และไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

ประธาน (นายก อบต.) ขอมมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนการพัฒนาศูนย์ รอบปีงบประมาณ 2561 – 2563 เมื่อไม่มีกรรมการท่านใดเสนออะไรเพิ่มเติม ขอมมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนการพัฒนาศูนย์ รอบปีงบประมาณ 2561 – 2563

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบร่างแผนการพัฒนาศูนย์ รอบปีงบประมาณ 2561 – 2563 ด้วยคะแนนเสียง 5 คะแนน เป็นเอกฉันท์

-6-

ประธาน (นายก อบต.) เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนการพัฒนาศูนย์ รอบปีงบประมาณ 2561 – 2563 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขอมอบหมายให้ บุคลากร ดำเนินดังนี้

1. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนการพัฒนาศูนย์ ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563
2. นำเสนอร่างแผนการพัฒนาศูนย์ ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาพิจารณาให้ความเห็นชอบพร้อมทั้งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

3. แจ้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ,ทราบถึงแผนการพัฒนาประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 และเสนอร่างฯ ที่ผ่านความเห็นชอบเพื่อเสนอให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลงนาม ประกาศใช้ต่อไป

ประธาน (นายก อบต.) มีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

ประธาน (นายก อบต.) เมื่อไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม ขอปิดประชุม

ปิดประชุม เวลา 11.30 น.

(ลงชื่อ) .....คณิดา จันทินอก..... ผู้จัดรายงานการประชุม

( นางสาวคณิดา จันทินอก )

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

(ลงชื่อ) .....อุทัย แสนนอก..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม

( นายอุทัย แสนนอก )

ประธานกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

