

**แผนพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล ๓ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)**

องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา
อำเภอเมืองนครราชสีมา
จังหวัดนครราชสีมา

**แผนพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล ๓ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)**

องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา
อำเภอเมืองนครราชสีมา
จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตย และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนาต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล คาดหวังว่าแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา จะอำนวยความสะดวกและเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา ซึ่งจะเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรอย่างดียิ่ง แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่

สำนักปลัด อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๔
เป้าหมายการพัฒนา	๔
ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕
หลักสูตรการพัฒนา	๗
วิธีการพัฒนา	๗
งบประมาณ	๘
การติดตามและประเมินผล	๘

ส่วนที่ ๒ รายละเอียดโครงการ/หลักสูตรการพัฒนา

➤ ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๙
➤ ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๒
➤ ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๕

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๑.๔ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล (วิเคราะห์ของแต่ละที่จริง ๆ)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

๑.๕ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

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

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ
- ๒.๒ เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้นในทุกด้าน
- ๒.๓ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
- ๒.๔ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม
- ๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา
- ๒.๖ เพื่อดำรงรักษาเจ้าหน้าที่ ที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓. เป้าหมายการพัฒนา

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนาในระยะสั้น ผู้บริหาร

- ๑) เจ้าหน้าที่ในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง
- ๒) การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม
- ๓) เจ้าหน้าที่มีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

- ๑) องค์กรให้การสนับสนุนเจ้าหน้าที่ตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ
- ๒) องค์กรให้การสนับสนุนเจ้าหน้าที่ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างละ ๑ หลักสูตร/โครงการ
- ๓) องค์กรให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

ประชาชน

- ๑) เจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว
- ๒) เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา ให้การต้อนรับ และยินดีให้บริการประชาชนอย่างเต็มความสามารถ

๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนาในระยะยาว ผู้บริหาร

- ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

พนักงาน

- ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา เป็นองค์กรที่น่าอยู่
- ๒) องค์การให้การสนับสนุนในด้านการศึกษา และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

ประชาชน

- ๑) องค์การมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน
- ๒) องค์การสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง
- ๓) องค์การสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้
- ๔) พนักงานในองค์การสามารถสร้างสัมพันธ์อันดีกับประชาชนและสามารถทำให้ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์กรสุจริตธรรม ที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๒ จัดการความรู้ และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่นๆ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

กิจกรรมที่ ๒ ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลจากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักรการเมืองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักรการเมืองท้องถิ่น แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนาแบบการฝึกอบรม อย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง

- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรมสามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างเหมาะสม

- การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์
- การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาศักยภาพที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาศักยภาพรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสาร ด้านธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาระบบให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทุกระดับ
กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้าน จริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

- ปลุกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี
- ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

กิจกรรมที่ ๒ ปรับแนวทางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการอย่าง

ชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร/ครอบครัวพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)

กิจกรรมที่ ๓ ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

กิจกรรมที่ ๑ สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวนอน รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่างๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ

กิจกรรมที่ ๓ การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

๕. หลักสูตรในการพัฒนา

การพัฒนาสำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๖. วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา เป็นหน่วยงานดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา หรือโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือราชการอื่นตามความเหมาะสม

๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การสัมมนา อาจดำเนินการโดย อบต. ก.อบต. นครราชสีมา สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔. การดูงาน องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนาจะทำโครงการศึกษาดูงาน อบต. ที่ได้รับรางวัลธรรมาภิบาล หรือหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเด่น

๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ทำโดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้มอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

๗. งบประมาณ

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา จากงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนาต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาภายใน ๗ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม / สัมมนา / ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ และรายงานผลการฝึกอบรมต่อที่ประชุมประจำเดือนเพื่อรับทราบโดยพร้อมเพรียงกัน

๒. ติดตามประเมินผลโดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตลอดทั้งปี ทุกระยะ ๔ เดือน เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำผลการติดตามประเมินผลของคณะกรรมการ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป

**แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
๑	ประชุมประจำเดือนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือน ที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติที่ ถูกต้อง	๓๒	ประชุม	-	ด.ค.๖๓-ก.ย.๖๔	ติดตามการทํางานที่ผ่านมา
๒	อบรมบุคลากรของกรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น จัดโดยสถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานของรัฐ ส่วนกลาง อบต.							
	-อบรมหลักสูตรปฐก อบต.	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติ หน้าที่ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มเติมสร้างความรู้ และเพิ่มทักษะ ให้กับพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม	๑๒๕,๐๐๐	ด.ค.๖๓-ก.ย.๖๔	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรฝึกอบรม
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้มีความรู้ในด้านการ บริหารงาน	๑	การฝึกอบรม		ด.ค.๖๓-ก.ย.๖๔	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรฝึกอบรม
	-อบรมหลักสูตรนักวิเคราะห์	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้มีความรู้ในด้านการ วิเคราะห์	๑	การฝึกอบรม		ด.ค.๖๓-ก.ย.๖๔	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรฝึกอบรม
	-อบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้มีความรู้ในด้านการ พัฒนาชุมชน	๑	การฝึกอบรม		ด.ค.๖๓-ก.ย.๖๔	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรฝึกอบรม
	-หลักสูตร จพท./จพท. อธิการ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้มีความรู้ในด้านการ บริหารงาน	๑	การฝึกอบรม		ด.ค.๖๓-ก.ย.๖๔	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรฝึกอบรม
	-หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้มีความรู้ในด้านการ จัดการงานทั่วไป	๑	การฝึกอบรม		ด.ค.๖๓-ก.ย.๖๔	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรฝึกอบรม

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
	กองคลัง					๘๐,๐๐๐		
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานคลัง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการเงินและบัญชีของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ด.ค.๖๓-ก.ย.๖๔	สรุปรายละเอียด
	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในงานด้านการเงินและบัญชี	๒	การฝึกอบรม		ด.ค.๖๓-ก.ย.๖๔	ตามหลักสูตรฝึกอบรม
	-อบรมหลักสูตร จบท./จพง.จัดเก็บรายได้	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในงานด้านการเก็บรายได้ของพนักงานส่วนตำบล	๒	การฝึกอบรม		ด.ค.๖๓-ก.ย.๖๔	ตามหลักสูตรฝึกอบรม
	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	จัดเก็บรายได้ของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ด.ค.๖๓-ก.ย.๖๔	ตามหลักสูตรฝึกอบรม
	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการคลัง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในงานด้านพัสดุ	๑	การฝึกอบรม		ด.ค.๖๓-ก.ย.๖๔	ตามหลักสูตรฝึกอบรม
	กองช่าง					๓๐,๐๐๐		
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารงานช่างของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ด.ค.๖๓-ก.ย.๖๔	สรุปรายละเอียด
	-อบรมหลักสูตรช่าง/นายช่าง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในงานช่างของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ด.ค.๖๓-ก.ย.๖๔	ตามหลักสูตรฝึกอบรม
	-หลักสูตร จบท./จพง. ธุรการ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในงานธุรการของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ด.ค.๖๓-ก.ย.๖๔	ตามหลักสูตรฝึกอบรม
	กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม					๓๐,๐๐๐		
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในงานการศึกษาของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ด.ค.๖๓-ก.ย.๖๔	สรุปรายละเอียด
	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการศึกษาของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ด.ค.๖๓-ก.ย.๖๔	ตามหลักสูตรฝึกอบรม
	-อบรมหลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อบท.	๑	การฝึกอบรม		ด.ค.๖๓-ก.ย.๖๔	ตามหลักสูตรฝึกอบรม

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
	-อบรมหลักสูตรผู้ดูแลเด็ก	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กของ อปท.	๑	การฝึกอบรม		ค.ศ. ๖๓-ก.ย. ๖๔	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่อบรม
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					๑๐,๐๐๐		ตามหลักสูตรที่อบรม
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงาน สาธารณสุขของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ค.ศ. ๖๓-ก.ย. ๖๔	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่อบรม
	-หลักสูตร จบท./จพท. สาธารณสุข	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในงาน สาธารณสุขของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ค.ศ. ๖๓-ก.ย. ๖๔	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่อบรม
๓	โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	๓๒	การฝึกอบรม และศึกษาดูงาน	๑๕๐,๐๐๐	ค.ศ. ๖๓-ก.ย. ๖๔	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่อบรม
๔	โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงาน อย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ไม่มีการ ทุจริตเกิดขึ้น เพื่อความโปร่งใสใน การทำงาน	เพื่อเป็นการสนทนนโยบายของรัฐบาล ในการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริต และสร้างระบบราชการทำให้ ใสสะอาด และพัฒนาศักยภาพองค์กร	๓๒	การฝึกอบรม	๒๐,๐๐๐	ค.ศ. ๖๓-ก.ย. ๖๔	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่อบรม


 (นางสาวยุริ เพ็ชรราม)
 นักทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

[illegible]

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
	กองคลัง					๘๐,๐๐๐		
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานคลัง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติงานหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ เงินและบัญชีของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	สรุปรายละเอียด
	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติงานหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในงาน ด้านการเงินและบัญชี	๒	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	ตามหลักสูตรที่อบรม
	-อบรมหลักสูตร จบท./จพช.จัดเก็บรายได้	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติงานหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ จัดเก็บรายได้ของพนักงานส่วนตำบล	๒	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	ตามหลักสูตรที่อบรม
	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติงานหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการพัสดุ	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	สรุปรายละเอียด
	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการคลัง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติงานหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบัญชี	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	ตามหลักสูตรที่อบรม
	กองช่าง					๓๐,๐๐๐		
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติงานหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ บริหารงานช่างของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	สรุปรายละเอียด
	-อบรมหลักสูตรช่าง/นายช่าง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติงานหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ ช่างของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	ตามหลักสูตรที่อบรม
	-หลักสูตร จบท./จพช. ธุรการ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติงานหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ สารบรรณของพนักงานงานจ้าง	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	สรุปรายละเอียด
	กองการศึกษาและวัฒนธรรม					๓๐,๐๐๐		
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติงานหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ การศึกษาของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	สรุปรายละเอียด
	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติงานหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ ศึกษาของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	ตามหลักสูตรที่อบรม
	-อบรมหลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติงานหน้าที่ของพนักงานงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กของ อบท.	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	ตามหลักสูตรที่อบรม

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมายคน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
	-อบรมหลักสูตรผู้ดูแลเด็ก	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อปท.	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	สรุปรายละเอียดตามหลักสูตรฝึกอบรม
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					๑๐,๐๐๐		ตามหลักสูตรฝึกอบรม
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการสาธารณสุขของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	สรุปรายละเอียดตามหลักสูตรฝึกอบรม
	-หลักสูตร จบท./จพท. สาธารณสุข	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในงานสาธารณสุขของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	สรุปรายละเอียดตามหลักสูตรฝึกอบรม
๓	โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	๓๒	การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	๕๕๐,๐๐๐	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	สรุปรายละเอียดตามหลักสูตรฝึกอบรม
๔	โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ไม่มีการทุจริตเกิดขึ้น เพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	เพื่อเป็นการสนองนโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และสร้างระบบราชการทำให้ใสสะอาด และพัฒนาศักยภาพองค์กร	๓๒	การฝึกอบรม	๒๐,๐๐๐	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	สรุปรายละเอียดตามหลักสูตรฝึกอบรม


(นางสามยี่ เพ็ชรราม)
นักทรัพยากรบุคคล

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
๑	ประชุมประจำเดือนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือน ที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติที่ ถูกต้อง	๓๒	ประชุม	-	ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	ติดตามการทำ- งานที่ผ่านมา
๒	อบรมบุคลากรของกรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น จัดโดยสถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานของรัฐ สำนักปลัดฯ อบต.	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติงานที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติ หน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มเติมสร้างความรู้ และเพิ่มทักษะ ให้กับพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม	๑๒๕,๐๐๐	ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่อบรม
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติงานที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติ หน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มเติมสร้างความรู้ และเพิ่มทักษะ ให้กับพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่อบรม
	-อบรมหลักสูตรนักวิเคราะห์	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติงานที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติ หน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มเติมสร้างความรู้ และเพิ่มทักษะ ให้กับพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่อบรม
	-อบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติงานที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติ หน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มเติมสร้างความรู้ และเพิ่มทักษะ ให้กับพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่อบรม
	-อบรมหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติงานที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติ หน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มเติมสร้างความรู้ และเพิ่มทักษะ ให้กับพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่อบรม
	-หลักสูตร จมท./จพ. ธุรการ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติงานที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติ หน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มเติมสร้างความรู้ และเพิ่มทักษะ ให้กับพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่อบรม
	-หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติงานที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติ หน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มเติมสร้างความรู้ และเพิ่มทักษะ ให้กับพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่อบรม

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมายคน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
	กองคลัง					๘๐,๐๐๐		
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานคลัง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการเงินและบัญชีของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	สรุปรายละเอียด
	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในงานด้านการเงินและบัญชี	๒	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	ตามหลักสูตรที่อบรม
	-อบรมหลักสูตร จรท./จพง.จัดเก็บรายได้	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในงานด้านจัดเก็บรายได้ของพนักงานส่วนตำบล	๒	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	ตามหลักสูตรที่อบรม
	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในงานด้านพัสดุ	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	ตามหลักสูตรที่อบรม
	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการคลัง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในงานด้านบัญชี	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	ตามหลักสูตรที่อบรม
	กองช่าง					๓๐,๐๐๐		
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารงานช่างของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	สรุปรายละเอียด
	-อบรมหลักสูตรช่าง/นายช่าง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในงานช่างของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	ตามหลักสูตรที่อบรม
	-หลักสูตร จรท./จพง. ชุกรกร	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในงานสารบรรณของพนักงานจ้าง	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	ตามหลักสูตรที่อบรม
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					๓๐,๐๐๐		
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในงานการศึกษาของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	สรุปรายละเอียด
	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการศึกษาของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	ตามหลักสูตรที่อบรม
	-อบรมหลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างความรู้งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อบท.	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	ตามหลักสูตรที่อบรม

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
	-อบรมหลักสูตรผู้ดูแลเด็ก	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อปท.	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่อบรม
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					๑๐,๐๐๐		ตามหลักสูตรที่อบรม
	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานสาธารณสุขของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	สรุปรายละเอียด
	-หลักสูตร จบท./จพง. สาธารณสุข	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในงานสาธารณสุขของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม		ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	ตามหลักสูตรที่อบรม
								ตามหลักสูตรที่อบรม
๓	โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรมและศึกษาดูงาน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	๓๒	การฝึกอบรม และศึกษาดูงาน	๑๕๐,๐๐๐	ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่อบรม
๔	โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ไม่มีการทุจริตเกิดขึ้น เพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	เพื่อเป็นการสนองนโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และสร้างระบบราชการทำให้ใสสะอาด และพัฒนาศักยภาพองค์กร	๓๒	การฝึกอบรม	๒๐,๐๐๐	ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖	สรุปรายละเอียด ตามหลักสูตรที่อบรม


 (นางสาวสุรีย์ เพ็ชรราม)
 นักทรัพยากรบุคคล

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา (สำนักปลัด) อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
ที่ นม ๙๒๙๐๑ / วันที่ ๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เสนอ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

เรื่องเดิม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ หมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

ข้อเท็จจริง

เพื่อเป็นการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพทางการปฏิบัติงาน ต่อไป

ข้อพิจารณา

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบ ขอกฎหมาย เห็นควรดำเนินการดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังรายชื่อดังต่อไปนี้

๑. นายสิริวิชญ์ ไทยมะณี	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา	ประธานคณะกรรมการ
๒. นายพรชัย อิมหาญ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางสาวดรุณี แท่นพุดซา	ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๔. นายธงชัย ทองทวี	ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๕. นายเปี่ยมศักดิ์ แก่นจันทร์	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ
๖. นางสาวยุมนา จิตต์หมื่นไวย	นักวิชาการศึกษา รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นางสาวมยุรี เพ็ชรราม	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

๒. ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสาวมยุรี เพ็ชรราม)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

- เห็นชอบในหลักการ

(ลงชื่อ)

(นายเปี่ยมศักดิ์ แก่นจันทร์)
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- เห็นชอบในหลักการ

(ลงชื่อ)

(นายพรชัย อิมหาญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

(นายสิริวิชญ์ ไทยมะณี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ที่ นม.๙๒๙๐๑ / วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา ได้มีคำสั่งที่ /๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ตุลาคม ๒๕๖๓ ประกอบด้วยคณะกรรมการฯ ดังนี้

๑. นายสิริวิชัย ไทยมะณี	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา	ประธานคณะกรรมการ
๒. นายพรชัย อิมหาญ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางสาวดรุณี แท่นพุดซา	ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๔. นายธงชัย ทองทวี	ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๕. นายเปี่ยมศักดิ์ แก่นจันทร์	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ
๖. นางสาวยุมนา จิตต์หมื่นไวย	นักวิชาการศึกษา	
	รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นางสาวมยุรี เพ็ชรราม	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ข้อเท็จจริง

ด้วยแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนาต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบ ข้อกฎหมาย จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เข้าร่วมประชุมวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายสิริวิชัย ไทยมะณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

- รับทราบ เพื่อเข้าร่วมประชุมวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุม
องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา

๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

๓) ผู้อำนวยการกองคลัง

๔) ผู้อำนวยการกองช่าง

๕) นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน ผอ.กองการศึกษาฯ

๖) นักทรัพยากรบุคคล