



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด โทร ๐๔๒-๐๙๙๗๙๙
ที่ สน ๗๒๗๐๑/
เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เรียน พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

บัดนี้ นายองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด ได้ลงนามในประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้ว จึงแจ้งให้พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้ทราบโดยทั่วกัน รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายอากร จิตรามาต)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด

สำเนาฉบับ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอากร จิตรามาศ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด

| | |
|-------|-----------|
| | ตรวจ |
| | ตรวจ |
| | ตรวจ/ร่าง |
| | พิมพ์/ทวน |



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด โทร ๐๔๒-๐๙๙๗๙๙
ที่ สน ๗๒๘๐๑/ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓


เรื่อง รายงานผลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด


ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินการดังกล่าว เพื่อให้ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด ได้พิจารณาลงนามในประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นายพรง จันทะลุน)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

- เพื่อโปรดพิจารณา


(นางสุพร วนามิ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด

- เพื่อโปรดพิจารณา


(นายอากร จิตรามาศ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด

พิจารณาแล้ว

() เห็นชอบ

() ไม่เห็นชอบ เพราะ.....


(นายอากร จิตรามาศ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด

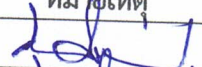



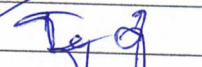
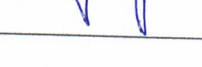
การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด

วันที่ ๒๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด

ผู้เข้าร่วมประชุม

| ลำดับที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | หมายเหตุ |
|----------|-----------------------|-------------------|---|
| ๑ | นายอากร จิตรามาศ | ประธานกรรมการ |  |
| ๒ | นายอากร จิตรามาศ | กรรมการ |  |
| ๓ | นางสุพร วนามี่ | กรรมการ |  |
| ๔ | นายวิชิต สาระราช | กรรมการ |  |
| ๕ | นายนพรุจ จันทะลุน | กรรมการ/เลขานุการ |  |
| ๖ | นางฉัญญฎาภรณ์ คำภูแสน | ผู้ช่วยเลขานุการ |  |
| | | | |
| | | | |

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด

วันที่ ๒๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด

ผู้เข้าร่วมประชุม

| ลำดับที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | หมายเหตุ |
|----------|----------------------|-------------------|----------|
| ๑ | นายอากร จิตรามาศ | ประธานกรรมการ | |
| ๒ | นายอากร จิตรามาศ | กรรมการ | |
| ๓ | นางสุพร วนามี่ | กรรมการ | |
| ๔ | นายวิชิต สารระราช | กรรมการ | |
| ๕ | นายนพรุจ จันทะลุน | กรรมการ/เลขานุการ | |
| ๖ | นางอัญญาภรณ์ คำภูแสน | ผู้ช่วยเลขานุการ | |
| | | | |
| | | | |

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

ผู้มาประชุม

- | | | |
|-------------------------|---|-------------------|
| ๑. นายอากร จิตรามาศ | ปลัด อบต. ปฏิบัติหน้าที่ นายองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายอากร จิตรามาศ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. นางสุพร วนามิ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. นายวิชิต สาระราช | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายนพรุจ จันทะลุน | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. นางธัญญาภรณ์ คำภูแสน | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

เมื่อกรรมการฯ มาครบองค์ประชุมแล้ว ข้าพเจ้า นายอากร จิตรามาศ ตำแหน่ง ปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่นายองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา
บุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) กล่าวเปิดประชุม และขอให้ที่ประชุมพิจารณาเรื่องต่างๆ ดังนี้

มติที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ ขอให้เลขานุการฯ ชี้แจง

เลขานุการฯ ชี้แจงว่า เนื่องจากแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะได้
สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน หมวดที่ ๑๒ ส่วน
ที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อ
เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการใน
ตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น
จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรขึ้น เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด
ที่ ๑๑๗ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ
แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๑ พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร

ประธานฯ ผมขอให้ รองปลัด อบต.ฯ ชี้แจง

รองปลัด อบต.ฯ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต้องมีการพัฒนาครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

ที่ประชุม พิจารณาแล้ว มีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน - ภายนอก

จุดแข็ง

| ลำดับ | ประเด็น |
|-------|--|
| ๑. | บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน |
| ๒. | บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ |
| ๓. | อบต.จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ |
| ๔. | บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี |
| ๕. | บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ |
| ๖. | บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา |
| ๗. | การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม |
| ๘. | ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร |
| ๙. | งานบริหารงานบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม |
| ๑๐. | ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ |
| ๑๑. | อบต.จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ |
| ๑๒. | อบต.มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล |
| ๑๓. | บุคลากรในมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน |
| ๑๔. | บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ของ อบต.เป็นอย่างดี |

จุดอ่อน

| ลำดับ | ประเด็น |
|-------|--|
| ๑. | บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่ |
| ๒. | การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ |
| ๓. | การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง |
| ๔. | ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน |
| ๕. | อบต.ไม่มีการกำหนดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ |
| ๖. | อบต.ไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น |
| ๗. | การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ |
| ๘. | บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ |
| ๙. | ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน |
| ๑๐. | ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันในการปฏิบัติราชการ |
| ๑๑. | วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน |
| ๑๒. | อบต.ขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง |
| ๑๓. | บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ |
| ๑๔. | ผู้บริหารยังได้รับการพัฒนาน้อย |
| ๑๕. | อบต.ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ |
| ๑๖. | ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน |
| ๑๗. | เทคโนโลยีด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ |
| ๑๘. | บุคลากรยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน |
| ๑๙. | อบต.ยังคงประสบปัญหาการทุจริต และประพฤตินิষอบ |
| ๒๐. | บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ |
| ๒๑. | อบต.ขาดการสร้างและส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง |

โอกาส

| ลำดับ | ประเด็น |
|-------|--|
| ๑. | การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร |
| ๒. | ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ |
| ๓. | ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น |
| ๔. | การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรและทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ ความสามารถของตน |
| ๕. | การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส |
| ๖. | ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ |
| ๗. | ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง |
| ๘. | นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น |
| ๙. | การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น |

| | |
|-----|---|
| ๑๐. | ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร |
|-----|---|

ภัยคุกคาม

| ลำดับ | ประเด็น |
|-------|--|
| ๑. | การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ |
| ๒. | ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้ อบต. ขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา |
| ๓. | กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ |
| ๔. | รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา และสร้างสิ่งจูงใจ |
| ๕. | ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน |
| ๖. | การยึดระเบียบการบริหารงานบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๗. | ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการโอน ย้ายบุคลากร |
| ๘. | การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง |

ที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาและเป้าหมายการพัฒนา ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานทั้ง ๕ ด้าน

๒. เป้าหมายของการพัฒนา

- ๒.๑ พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒.๒ พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๒.๓ พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี
- ๒.๔ พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี
- ๒.๕ มีการจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรม หรือส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ ของงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรม
ที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องบุคลากร/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสาร
ด้านธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่
มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม
และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎ ระเบียบที่
เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์
การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตัวชี้วัดและข้อเสนอระดับเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร ในการสร้างธรรมาภิบาล

๒. ระดับความโปร่งใสในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลดีขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๖๓
เทียบกับปี ๒๕๖๒

๓. ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ
๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๔. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมขององค์การบริหารส่วน
ตำบล เพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕. ร้อยละของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม
ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณ ในการปฏิบัติราชการมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สุ่ม
ทดสอบ

๖. ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานที่เพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ
๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๓.๒ การพิจารณากำหนดหลักสูตรการพัฒนา

ประธานฯ ขอให้เลขานุการฯ ชี้แจง

เลขานุการฯ ชี้แจงว่า ตามที่ได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
ให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง จำนวน ๓๗ ชุด และส่งแบบสอบถามความต้องการในการ
ฝึกอบรม (สำหรับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น) จำนวน ๕ ชุด รวม ๔๒ ชุด ได้ทำการสรุปแล้ว ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถาม ๔๒ คน จากทั้งหมด ๔ กอง/ส่วน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายของข้อมูลอย่างครอบคลุมทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ ๓๗ พนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ ๓๗ พนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ ๒๖

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ เป็นผู้จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ เป็นผู้จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าร้อยละ มีอายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ มีอายุงานระหว่าง ๖-๑๐ ปี ร้อยละ มีอายุงานระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี
หลักสูตรตามความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่ความต้องการมากที่สุดตามลำดับมากไปหาน้อย คือ

| ลำดับ | หลักสูตร | ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม |
|-------|--|--------------------------|
| ๑ | บทบาท - หน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | ๖๕ |
| ๒. | ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน | ๒๕ |
| ๓. | ทักษะทางวิชาชีพ ตามสายงาน | ๑๐ |
| ๔. | ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ | ๕ |
| ๕. | การอบรมหลักสูตรทางวินัย | ๕ |

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๕๐.๙๘ พอใจที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๒ - ๓ วัน ร้อยละ ๓๗.๖๑ พอใจที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ ๔.๑๑ พอใจที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๘ - ๑๕ วัน มีเพียงร้อยละ ๑.๖๑ ที่พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๑๕ วันขึ้นไป ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่า ควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดสกลนคร และใกล้เคียง เนื่องจากสะดวกในการเดินทาง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่ายการประเมินติดตามผลการอบรมให้เป็นไปตามหลักประกันคุณภาพ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ท้องถิ่นในการส่วนที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาดรับผิดชอบ และเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จึงเสนอให้คณะกรรมการพิจารณากำหนดหลักสูตรการพัฒนา ตามเอกสารที่ทางเลขานุการฯ ได้เสนอไปในเบื้องต้นแล้ว

ที่ประชุม พิจารณาแล้ว มีรายละเอียดดังนี้

หลักสูตรการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

| ลำดับ | หลักสูตรการพัฒนา | รายละเอียดการพัฒนา |
|-------|--|---|
| ๑. | หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | การพัฒนาด้านความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น |
| ๒. | หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ | การพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น |
| ๓. | ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละด้าน | การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ |
| ๔. | ด้านการบริหาร | การพัฒนาในรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น |
| ๕. | ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม | การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติ เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข |

ประธานฯ ชี้แจงว่า ในส่วนของวิธีการ ระยะเวลาการดำเนินการ และงบประมาณในการพัฒนา มอบหมายให้ ปลัด อบต.ฯ และหัวหน้าสำนักปลัดฯ ในการระบุวิธีการ ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณในการพัฒนาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้แล้วเสร็จพร้อมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ปลัด ผมขอสรุปแผนและระยะเวลาในการกำหนดแผนพัฒนา รายละเอียดตามเอกสารที่ได้มอบให้คณะกรรมการแล้วนั้น ท่านใดมีข้อซักถามเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม ไม่มีข้อซักถามเพิ่มเติม


ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๔๕ น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกการประชุม
(นางสาวธัญญาภรณ์ คำภูแสน)
นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายอากร จิตรามาศ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายอากร จิตรามาศ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด โทร ๐๔๒-๐๙๙๗๙๙

ที่ สน ๗๒๗๐๑/

วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการทุกท่านเข้าร่วม ประชุม ในวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายอากร จิตรามาศ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด

-ทราบ

.....คณะกรรมการ

.....คณะกรรมการ

.....คณะกรรมการ

.....คณะกรรมการ

.....คณะกรรมการ

.....คณะกรรมการ

.....คณะกรรมการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด โทร ๐๔๒-๐๙๙๗๙๙

ที่ สน ๗๒๘๐๑/

วันที่ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้ง

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอส่งสำเนาคำสั่งแจ้งให้คณะกรรมการทุกท่านได้ทราบและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายฯ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

(นายอากร จิตรามาศ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด

-ทราบ

.....คณะกรรมการ

.....คณะกรรมการ

.....คณะกรรมการ

.....คณะกรรมการ

.....คณะกรรมการ

.....คณะกรรมการ

.....คณะกรรมการ

สำนักงานคู่มือ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด

ที่ ๑๑๗ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด สกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด ดังนี้

- | | |
|---|-----------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอากร จิตรามาศ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด

| | | |
|-------|-------|-----------|
| | | ตรวจ |
| | | ตรวจ |
| | | ตรวจ/ร่าง |
| | | พิมพ์/ทวน |



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด โทร ๐๔๒-๐๙๙๗๙๙

ที่ สน ๗๒๘๐๑/

วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกอง้องการบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด

เรื่องเดิม

ด้วยแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด จะได้สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงต้องมีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ซึ่งได้แจ้งให้ทุกจังหวัดทราบและดำเนินการ เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗

ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบันข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขออนุมัติดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- | | |
|---|-----------------------|
| ๑. นายกอง้องการบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |


จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(นางธัญญาภรณ์ คำภูแสน)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

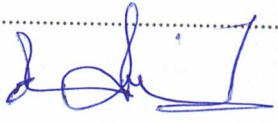
- ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....


(นายพรง จันทะลุน)
หัวหน้าสำนักปลัด

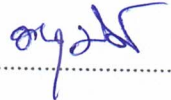
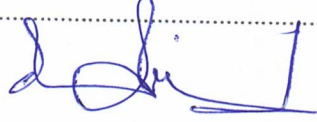
- ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....


(นางสุพร วนามี่)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด

- ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....


(นายอากร จิตรามาศ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด

- คำสั่งของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....



(นายอากร จิตรามาศ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด