



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ  
เรื่อง ประกาศปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕  
(ครั้งที่ ๑)

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น จึงได้ดำเนินการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานราชการและการให้บริการประชาชน

จึงประกาศปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ครั้งที่ ๑) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายภิญโญ ศรีทัพสกุลชาย)  
นายองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ



# แผนพัฒนาบุคลากร

## องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

### ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต.  
องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ  
อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

**แผนพัฒนาบุคลากร**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น**  
**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕**

\*\*\*\*\*

**ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขั้นตอนการดำเนินงาน หลักสูตรและวิธีการพัฒนา**

**๑. หลักการและเหตุผล**

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการจัดวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ได้แก่ การพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใส แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**๒. วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของบุคลากร อบต.แคนเหนือ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

### ๓. เป้าหมาย

#### ๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ อันประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

#### ๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือทุกคนที่ได้รับเข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

### ๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน

#### ๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

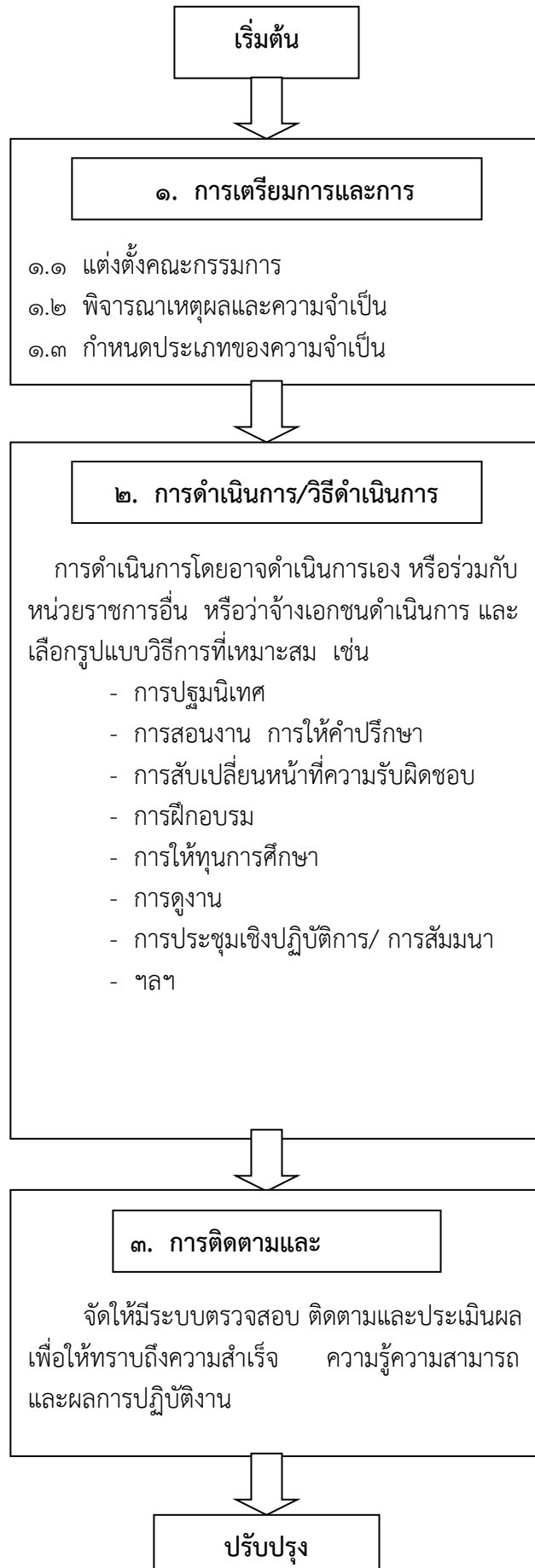
#### ๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

- ๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น
- ๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

#### ๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

## แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



## ๕. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

### ๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

### ๕.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงาน โดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่น และดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกงาน
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การศึกษาดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ / การสัมมนา

## ส่วนที่ ๒

### ๖. การวิเคราะห์บุคคลากร

การวิเคราะห์บุคคลากร ( Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

### การวิเคราะห์บุคคลากร

**S**

#### จุดแข็ง

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๓๕ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. บุคคลากรมีความรู้เฉลี่ยในระดับปริญญาตรี

**W**

#### จุดอ่อน

๑. ขาดทักษะในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานของตัวเอง
๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๓. มีภาระหนี้สิน
๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ

**O**

#### โอกาส

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๒. ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อทั้งในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท
๓. ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับฝึกอบรม และศึกษาดูงานตามหลักสูตรต่าง ๆ

**T**

#### ข้อจำกัด

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ
๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
๓. อุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ
๔. ความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง

## ส่วนที่ ๓

### วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์

#### ๗. วิสัยทัศน์

“พัฒนาคน พัฒนาหมู่บ้าน และพัฒนาท้องถิ่น ให้มีความเจริญในทุก ๆ ด้าน เพื่อความมั่นคงที่ยั่งยืน”

##### ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

##### ร่วมใจประสาน (U : UNITY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

##### บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม.๓/๑...การบริหารราชการ ตามพระราชบัญญัติ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจแบะทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

##### เชิดชูเทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

#### ๘. พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงาน และเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือทุกส่วนราชการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และทั่วถึง
- ดำเนินการและพัฒนากิจกรรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ



## ๙. ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนา  
กำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานด้านการบริหารงานบุคคล

๑.๓ แผนงานพัฒนาบุคลากรศึกษาต่อโดยการส่งเสริมให้ทุนการศึกษาต่อระดับ  
ปริญญาตรี และปริญญาโท

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของกรมส่งเสริมการ  
ปกครองท้องถิ่น

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัด ตามความเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

(Learning Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ และการพัฒนาบุคลากร

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนประเด็น  
ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้ และการพัฒนาบุคลากร

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<b>๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร</b> <ul style="list-style-type: none"><li>● การประชุมประจำเดือน</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● จำนวนครั้งการประชุมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● กำหนดให้มีการประชุม เพื่อกำหนดแนวทางและการทำงาน รวมถึงการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ่ายทอดความรู้หลังกลับจากการฝึกอบรมเป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี</li></ul>
<b>๑.๒ แผนงานด้านการบริหารงานบุคคล</b> <ul style="list-style-type: none"><li>● การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายปี</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณแล้วเสร็จ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>● การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● มีการหาความจำเป็น (Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็นเบื้องต้น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร และใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li></ul>

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<ul style="list-style-type: none"> <li>● การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการประชุมส่วนราชการ/คณะกรรมการจัดทำแผนแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดประชุมส่วนราชการ/คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในแต่ละปีงบประมาณ</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัด ให้เป็นปัจจุบัน ครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● การบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนระดับ พนักงานส่วนตำบลในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนระดับ พนักงานส่วนตำบลในสังกัด ตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● งานบริหารงานบุคคล ดำเนินการบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนระดับ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบการเลื่อนขึ้นเงินเดือน</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>
<p><b>๑.๓ แผนงานพัฒนาบุคลากรศึกษาต่อโดยการส่งเสริมให้ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี และปริญญาโท</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดทำทะเบียนข้อมูลบุคลากรศึกษาต่อ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลบุคลากรศึกษาต่อ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดทำข้อมูลบุคลากร เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right Job)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● การส่งเสริมให้ทุนบุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการตั้งงบประมาณสำหรับให้ทุนศึกษาต่อบุคลากรในสังกัดในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● บุคลากรในสังกัดได้เข้ารับการศึกษาต่อทั้งในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตาม หลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการตั้งงบประมาณและส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</li> </ul>
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรใน สังกัดตามความเหมาะสม	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดการฝึกอบรม หรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่าง ๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านงานสารบรรณ ฯลฯ หรือมีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ที่หน่วยงานอื่นจัดให้มีการฝึกอบรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด หรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ที่หน่วยงานอื่นจัดให้มีการฝึกอบรม</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อ สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ และ การพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนาบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้ และคณะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> </ul>
๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรเพื่อ สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล แคนเหนือ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอกในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล แคนเหนือเพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร</li> </ul>

## ส่วนที่ ๔ แผนงาน / โครงการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร

### ๑๐. แผนงาน / โครงการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑	โครงการอบรมของผู้บริหารสมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่ได้รับอนุญาตให้เข้ารับการอบรมตามโครงการต่าง ๆ	- เพื่อเพิ่มความรู้ เฉพาะตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๕๐,๐๐๐	ช่วงเวลาที่บรรจุแต่งตั้ง ระหว่าง ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	- ผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีความรู้ ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ดีตามที่ได้รับมอบหมาย	ทุกส่วน ราชการและ หน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ
๒	โครงการฝึกอบรมสัมมนาบุคลากร ในสังกัด อบต. แคนเหนือ	- เพื่อพัฒนาความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๘๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕	- ได้รับความรู้และนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักงาน ปลัด อบต.
๓	โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อบต. แคนเหนือ	- เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง - เพื่อพัฒนาความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕	- บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนและดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	สำนักงาน ปลัด อบต.
๔	โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อบต. แคนเหนือ	- เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตรหรือ โครงการ	๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕	- ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงานในองค์กรได้มากขึ้น	สำนักงาน ปลัด อบต.
๕	โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	- เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕	- ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงานในองค์กรได้มากขึ้น	กองคลัง
๖	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของคณะกรรมการซื้อหรือจ้าง	- เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบพัสดุ	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕	- พนักงานส่วนตำบลและคณะกรรมการจัดหาจัดหาพัสดุ ได้มีความรู้และปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	กองคลัง
๗	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของคณะกรรมการซื้อหรือจ้าง	- เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบพัสดุ	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕	- พนักงานส่วนตำบลและคณะกรรมการจัดหาจัดหาพัสดุ ได้มีความรู้และปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	กองคลัง
๘	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้	- เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบพัสดุ	๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕	- พนักงานส่วนตำบลและคณะกรรมการจัดหาจัดหาพัสดุ ได้มีความรู้และปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	กองคลัง

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญบุคลากรในทุกระดับทั้ง คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ เพื่อให้ได้รับการพัฒนา ประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ, ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง, การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

โครงการอบรมของผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่ได้รับอนุญาตให้เข้ารับการอบรมตามโครงการต่าง ๆ งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตั้งไว้ ๒๕๐,๐๐๐ บาท เพื่อส่งเสริมให้ ผู้บริหารสมาชิกอบต. รวมทั้ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการเข้าฝึกอบรม ดังนี้

#### **๑. หลักสูตรในการพัฒนา**

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หัวหน้าสำนักปลัดอบต.
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๔. นักทรัพยากรบุคคล
๕. นักพัฒนาชุมชน
๖. นักจัดการงานทั่วไป
๗. เจ้าพนักงานธุรการ
๘. ผู้อำนวยการกองคลัง
๙. นักวิชาการเงินและบัญชี
๑๐. นักวิชาการพัสดุ
๑๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๑๒. นิติกร
๑๓. ผู้อำนวยการกองช่าง
๑๔. นายช่างโยธา
๑๕. เจ้าพนักงานสาธารณสุข
๑๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๑๗. นักวิชาการศึกษา
๑๘. ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก
๑๙. นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๒๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### **๒. งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕**

๒.๑ หมวดงบประมาณ ประเภตกู้ใช้สอย ใช้จ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมสัมมนา ของทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

๒.๒ หมวดงบประมาณ ประเภตกู้ใช้สอย โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

#### **หลักสูตรการพัฒนา**

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานที่ในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมและความโปร่งใส
- (๖) หลักสูตรเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

## ส่วนที่ ๕

### การติดตามและประเมินผล

#### ๑๑. การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้
  - ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)
  - ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ
๒. วิธีการติดตามและประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากร
  - องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือจะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงระดับความสำเร็จของการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผล ดังนี้
    - ๑) การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง
    - ๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา
    - ๓) การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ
    - ๔) ติดตามตรวจสอบตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่กำหนด

\*\*\*\*\*

**ภาคผนวก**





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ  
ที่ ๒๒๐ /๒๕๖๔  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๗๐ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อศึกษาวิเคราะห์ วางแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นฯ และเพื่อให้การดำเนินงานการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ เกิดผลดีต่อทางราชการ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังต่อไปนี้

- |                                  |                     |
|----------------------------------|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล      | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล     | กรรมการ             |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  | กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง            | กรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง            | กรรมการ             |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดอบต.          | กรรมการ             |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลบุคคลชำนาญการ | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ให้พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่รับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา และระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่จัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเสร็จแล้ว ให้เสนอนายองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ เพื่อพิจารณาลงนามและประกาศใช้ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางลัดดาวัลย์ ขำศิริเจริญสุข)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ  
ปฏิบัติหน้าที่ นายองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

-สำเนา-

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕

ในวันที่ ๑๘ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมย่อยองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายภิญโญ ศรีทัพสกุลชาย	ประธานกรรมการ	ภิญโญ ศรีทัพสกุลชาย
๒.	นางลัดดาวลัย ขำศิริเจริญสุข	กรรมการ	ลัดดาวลัย ขำศิริเจริญสุข
๓.	นายปริญญา พาละเอ็น	กรรมการ	ปริญญา พาละเอ็น
๔.	นางสาวศรีสมร บุรี	กรรมการ	ศรีสมร บุรี
๕.	นางพิจิตร มุลวงศ์	กรรมการ	พิจิตรรา มุลวงศ์
๖.	นางรุ่งรัตน์ หมูเมืองสอง	กรรมการและเลขานุการ	รุ่งรัตน์ หมูเมืองสอง

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมมาครบองค์ประชุม นายองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ได้เปิดการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

**ระเบียบวาระที่ ๑**

**เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

นายกอบต.

- เพื่อให้เป็นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

ประธานกรรมการ

เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๐ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อศึกษาวิเคราะห์ วางแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นฯ และเพื่อให้การดำเนินงานการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดผลดีต่อทางราชการ อบต.แคนเหนือ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตามคำสั่ง อบต.แคนเหนือ ที่ ๒๒๐ /๒๕๖๔ เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ไปแล้วนั้น จึงขอเชิญทุกท่านมาประชุมเพื่อพิจารณาปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ อีกครั้งต่อไป

**ระเบียบวาระที่ ๒**

**เรื่องรับรองรายงานการประชุมที่ผ่านมา**

- ไม่มี -

### ระเบียบวาระที่ ๓

### เรื่องเสนอพิจารณา

นายกอบต.  
ประธานกรรมการ  
บุคลากร  
กรรมการ/เลขานุการ

- ตามที่ได้แจ้งให้ทุกท่านทราบแล้ว เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะขอให้เลขานุการได้ชี้แจงรายละเอียดต่อไป  
- ในฐานะบุคลากรซึ่งต้องรับผิดชอบเรื่องเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลอยู่แล้ว และในฐานะเลขานุการคณะกรรมการฯ จึงขอชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

- ตามเอกสารที่ได้แจกให้ทุกท่านนั้น เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ของ อบต.แคนเหนือซึ่งได้ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งตรงกับข้อบัญญัติงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ ไปแล้ว การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนั้นตามหลักเกณฑ์นั้นมีระยะเวลาการใช้แผนตรงตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) คือต้องครอบคลุม ๓ ปี แต่เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นจึงจัดทำแผนในแต่ละปีงบประมาณเพื่อสะดวกในการประเมินผล และติดตามผล จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีควบคู่ไปด้วย ประกอบกับให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารสูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ (คนปัจจุบัน) ซึ่งจะต้องสอดคล้องการประเมิน ITA โดยมีผลใช้บังคับในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ดังนั้น จึงเห็นควรพิจารณาปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ อีกครั้ง ค่ะ

- โดยลักษณะเนื้อหาของแผนพัฒนาบุคลากร ตามข้อ ๒๗๑ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

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

- เพื่อความสะดวกรวดเร็วผมจึงได้จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และได้เพิ่มหัวข้อเนื้อหาเข้าไปอีกเพื่อให้มีความครอบคลุม และง่ายต่อการติดตามและประเมินผล โดยได้เพิ่มหัวข้อ/เนื้อหา ดังนี้

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์บุคลากร

ส่วนที่ ๓ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์

ส่วนที่ ๔ แผนงาน/โครงการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร

รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากร ที่ได้แจกต่อที่ประชุมไปแล้ว ส่วนการดำเนินการ และการพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากรนั้น ที่ประชุม หรือว่าท่านนายก ท่านปลัด อบต. เห็นสมควรให้ดำเนินการจัดทำอย่างไร หรือมีข้อแก้ไขเพิ่มเติมอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับที่ประชุม ในส่วนของเลขานุการก็ขอนำเรียนแค่นี้ก่อน

ที่ประชุม

- รับทราบ

นายก อบต.  
ประธานฯ

ตามที่บุคลากรได้ชี้แจงต่อที่ประชุมไปแล้วนั้น ก็ขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาตามแผนพัฒนาบุคลากร ว่าควรมีการปรับปรุง แก้ไข หรือเพิ่มเติมในเรื่องใด ก็ขอให้ให้นำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ประกาศไว้นำมาประกอบพิจารณาด้วย

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือได้กำหนด จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในด้านการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรพัฒนาบุคลากรขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพ อย่างต่อเนื่อง และพร้อมนำองค์กรเข้าสู่การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตาม ระเบียบกฎหมายข้อบังคับให้บรรลุวัตถุประสงค์ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ความโปร่งใส ความเป็นธรรม รวมทั้งความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals ๒๐๓๐ (SDGs) เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และยุทธศาสตร์ภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

๑. นโยบายการวางแผนด้านอัตรากำลัง เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ มีการวางแผนอัตรากำลังและสร้างความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ สถานการณ์ในปัจจุบัน ตลอดจนการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าที่กำหนด

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับ ความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะมีการพิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด ผู้เชี่ยวชาญใน สายอาชีพนั้น ๆ และฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การสรรหาและการคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถเลือกสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและภารกิจของหน่วยงาน

๓. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๓.๑ การย้าย การโอน การให้โอนพนักงานส่วนตำบล และการรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ต้องได้รับพิจารณาให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

๓.๒ การสรรหาตำแหน่งบริหารที่ว่าง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น กำหนด ตามประกาศ ก.อบต เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ.๒๕๖๐ และ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๑

๓.๓ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่ง ต่าง ๆ จะยึดความรู้ ความสามารถ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนด

๔. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือได้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนด โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงาน และบุคคล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำ ข้อมูลไปใช้ในการตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพต่อไป

๕. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล แคนเหนือได้มีการประกาศบังคับใช้ประมวลจริยธรรมในกลุ่มบุคลากรทุกกลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ การเมือง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท ให้ยึดถือและเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน ประพฤติตน และรักษาระเบียบวินัยให้มีความเหมาะสมและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร

๖. นโยบายบริหารและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือได้นำเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ลดต้นทุน และเกิดประสิทธิภาพ เช่น ระบบการควบคุม การปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ในการวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ต้องจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัว ลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน

๘. นโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่สามารถดำเนินการได้ เป็นไปตามกฎหมายและบุคลากรได้รับประโยชน์ การฝึกอบรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ที่ดีให้กับบุคลากร สร้างสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รวมทั้งการสำรวจความพึงพอใจและความพึงพอใจของ บุคลากรที่เป็นประจำทุกปี เพื่อนำข้อเสนอแนะและผลการสำรวจมาปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีการพัฒนา

## ๑๐. แผนงาน / โครงการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑	โครงการอบรมของผู้บริหารสมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่ได้รับอนุญาตให้เข้ารับการอบรมตามโครงการต่าง ๆ	- เพื่อเพิ่มความรู้ เฉพาะตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๕๐,๐๐๐	ช่วงเวลาที่บรรจุแต่งตั้ง ระหว่าง ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	- ผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีความรู้ ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ดีตามที่ได้รับมอบหมาย	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ
๒	โครงการฝึกอบรมสัมมนาบุคลากร ในสังกัด อบต. แคนเหนือ	- เพื่อพัฒนาความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๘๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕	- ได้รับความรู้และนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักงานปลัด อบต.
๓	โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อบต. แคนเหนือ	- เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง - เพื่อพัฒนาความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕	- บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนและดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	สำนักงานปลัด อบต.
๔	โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อบต. แคนเหนือ	- เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕	- ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงานในองค์กรได้มากขึ้น	สำนักงานปลัด อบต.
๕	โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	- เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕	- ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงานในองค์กรได้มากขึ้น	กองคลัง
๖	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของคณะกรรมการซื้อหรือจ้าง	- เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบพัสดุ	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕	- พนักงานส่วนตำบลและคณะกรรมการจัดหาจัดหาพัสดุ ได้มีความรู้และปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	กองคลัง
๗	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของคณะกรรมการซื้อหรือจ้าง	- เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบพัสดุ	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕	- พนักงานส่วนตำบลและคณะกรรมการจัดหาจัดหาพัสดุ ได้มีความรู้และปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	กองคลัง
๘	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้	- เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบพัสดุ	๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕	- พนักงานส่วนตำบลและคณะกรรมการจัดหาจัดหาพัสดุ ได้มีความรู้และปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	กองคลัง

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญต่อบุคลากรในทุกระดับทั้ง คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ เพื่อให้ได้รับการพัฒนา ประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ, ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง, การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

โครงการอบรมของผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่ได้รับอนุญาตให้เข้ารับการอบรมตามโครงการต่าง ๆ งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตั้งไว้ ๒๕๐,๐๐๐ บาท เพื่อส่งเสริมให้ ผู้บริหาร สมาชิกอบต. รวมทั้ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการเข้าฝึกอบรม ดังนี้

#### ๑. หลักสูตรในการพัฒนา

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หัวหน้าสำนักปลัดอบต.
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๔. นักทรัพยากรบุคคล
๕. นักพัฒนาชุมชน
๖. นักจัดการงานทั่วไป
๗. เจ้าพนักงานธุรการ
๘. ผู้อำนวยการกองคลัง
๙. นักวิชาการเงินและบัญชี
๑๐. นักวิชาการพัสดุ
๑๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๑๒. นิติกร
๑๓. ผู้อำนวยการกองช่าง
๑๔. นายช่างโยธา
๑๕. เจ้าพนักงานสาธารณสุข
๑๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๑๗. นักวิชาการศึกษา
๑๘. ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก
๑๙. นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๒๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### ๒. งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๑ หมวดงบประมาณดำเนินงาน ประเภทค่าใช้สอย ใช้จ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมสัมมนา ของทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

๒.๒ หมวดงบประมาณดำเนินงาน ประเภทค่าใช้สอย โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

#### หลักสูตรการพัฒนา

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานที่ในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมและความโปร่งใส
- (๖) หลักสูตรเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

ที่ประชุม  
ปลัด อบต.

- ได้ร่วมกันพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร และได้ข้อสรุป และมีมติร่วมกันดังนี้
- เมื่อพิจารณาตามแผนพัฒนาบุคลากรแล้ว อบต. แคนเหนือได้ประกาศใช้แผนไปแล้วนั้น แผนฯ ที่มีหัวข้อ /รายละเอียดของแผนฯ ที่ครอบคลุมพอสมควรแล้ว แต่ยังคงมีส่วนหนึ่งที่คณะกรรมการฯสมควรพิจารณาร่วมกันคือ ส่วนที่ ๔ แผนงาน/โครงการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร ว่ามีโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรของเราครอบคลุมหรือยัง และแต่ละโครงการฯ มีความถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ โดยได้ขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ ทั้ง ๗ โครงการ

ที่ประชุม

มีมติเห็นร่วมกันว่าทุกโครงการ/กิจกรรมมีความเหมาะสมแล้ว

- ให้ถือว่าที่ประชุมมีมติและเห็นชอบร่วมกันทุกหัวข้อในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
- สรุปมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
- การใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนี้ให้คำนึงถึงความประหยัดและประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ

นายกอบต.  
ประธานกรรมการ

- เมื่อพิจารณาแล้วทุกท่านเห็นด้วยกับแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้วมีกรรมการท่านใดจะเสนอแนะหรือไม่

ที่ประชุม

- ไม่มี-

นายกอบต.  
ประธานกรรมการฯ

- เมื่อไม่มี ก็ขอให้ส่วนที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และประกาศใช้แผน และแจ้งไปตามส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ต่อไป

ที่ประชุม

- รับทราบ

**ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ**

- ไม่มี -

นายกอบต.  
ประธานกรรมการ

เมื่อไม่มีท่านใดเสนอเรื่องอื่นใดอีก จึงขอปิดการประชุมเพียงเท่านี้

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๒๐ น.

(ลงชื่อ) รุ่งรัตน์ หมูเมืองสอง ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นางรุ่งรัตน์ หมูเมืองสอง)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) ภิญโญ ศรีทัพสกุลชาย ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นายภิญโญ ศรีทัพสกุลชาย)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ