

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง
อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

แบบสรุปการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลหมู่น อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

หัวข้อ	สรุปพอสังเขป
1. หลักการและเหตุผล	<p>ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ๓. ด้านการบริหาร ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม <p>เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙, ๒๗๐, ๒๗๑, ๒๗๒, ๒๗๓, ๒๗๔ และ ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมู่น และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมู่น</p>

หัวข้อ	สรุปพอสังเขป
<p>๒. วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย</p>	<p>๒.๑ วัตถุประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยมุ่น ๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยมุ่น ๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยมุ่น ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากที่สุด ๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นใหม่ทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน - ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณสมบัติส่วนตัว - ด้านศีลธรรมคุณธรรม <p>๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น ข้าราชการการเมือง ๒. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๓. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

หัวข้อ	สรุปพหุสังเขป
<p>๓. หลักสูตรการพัฒนา</p>	<p>สรุปพหุสังเขป</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. หลักสูตรนายกองตรีการบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๒. หลักสูตรรองนายกองตรีการบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๓. หลักสูตรเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๔. หลักสูตรประธาน/รองประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๕. หลักสูตรสมาชิกสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๖. หลักสูตรสมาชิกสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๗. หลักสูตรปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๘. หลักสูตรรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๙. หลักสูตรหัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๑๐. หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๑๑. หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๑๒. หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๑๓. หลักสูตรผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานส่งเสริมการเกษตร) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๑๔. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๑๕. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๑๖. หลักสูตรนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๑๗. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๑๘. หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๑๙. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

หัวข้อ	สรุปพอสังเขป
<p>๓. หลักสูตรการพัฒนา</p>	<p>๒๐. หลักสูตรตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒๑. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒๒. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒๔. หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒๖. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒๗. หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒๘. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒๙. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓๐. หลักสูตรนักวิชาการเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓๑. หลักสูตรนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓๒. หลักสูตรพนักงานครู หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓๓. หลักสูตร คุรุพัฒนา , ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓๔. หลักสูตรลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓๕. หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่บรรจุใหม่</p>

หัวข้อ	สรุปพอสังเขป
๔.วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	<p>๑. หลักสูตรเกี่ยวกับผู้บริหารท้องถิ่น เช่น นายก รองนายก เลขานุการนายก ประธานสภา ฯ รองประธานสภา เลขานุการสภา สมาชิกสภา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๖ หลักสูตร</p> <p>๒. หลักสูตรพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จำนวน ๒๙ สายงาน</p>
๕.งบประมาณในการดำเนินการ	<p>๑.ตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๑,๐๗๐,๐๐๐ บาท</p> <p>๒.ประมาณการตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๑,๐๗๐,๐๐๐ บาท</p> <p>๓.ประมาณการตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๑,๐๗๐,๐๐๐ บาท</p>
๖.การติดตามประเมินผล	<p>ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่เฝ้าติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองดีการบริหารส่วนตำบลหม่อม่น ทราบ</p>

ผู้รับรองข้อมูล

(ลงชื่อ)



(นายปิ่น รูปเหมาะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหม่อม่น



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหม่ม่น
อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหม่ม่น ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหม่ม่น อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหม่ม่น อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ) .

(นายปิ่น รูปเหมาะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหม่ม่น



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหม่ม
อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหม่ม ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพและองค์การ และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหม่ม อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหม่ม อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

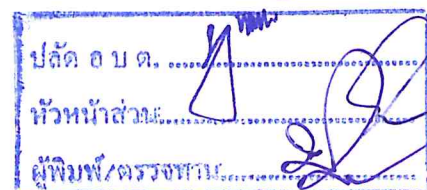
จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ) .

(นายปิ่น รูปเหมาะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหม่ม



แบบสรุปการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

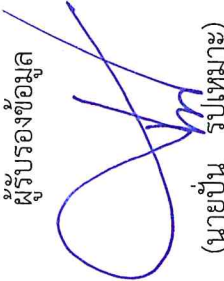
หัวข้อ	สรุปพอสังเขป
1. หลักการและเหตุผล	<p>ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ๓. ด้านการบริหาร ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม <p>เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙, ๒๗๐, ๒๗๑, ๒๗๒, ๒๗๓, ๒๗๔ และ ๒๗๕ จึงจัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น</p>

หัวข้อ	สรุปพอสังเขป
<p>๒.วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย</p>	<p>๒.วัตถุประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยมน ๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยมน ๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยมน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากที่สุด ๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน - ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณสมบัติส่วนตัว - ด้านศีลธรรมคุณธรรม <p>๒.เป้าหมายของการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น ข้าราชการการเมือง ๒. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๓. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

หัวข้อ	สรุปพอสังเขป
<p>๓. หลักสูตรการพัฒนา</p>	<p>สรุปพอสังเขป</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. หลักสูตรนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๒. หลักสูตรรองนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๓. หลักสูตรเลขานุการนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๔. หลักสูตรประธาน/รองประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๕. หลักสูตรสมาชิกสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๖. หลักสูตรปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๗. หลักสูตรรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๘. หลักสูตรหัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๙. หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๑๐. หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๑๑. หลักสูตรผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๑๒. หลักสูตรผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานส่งเสริมการเกษตร) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๑๓. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๑๔. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๑๕. หลักสูตรนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๑๖. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๑๗. หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ๑๘. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

หัวข้อ	สรุปพอสังเขป
<p>๓. หลักสูตรการพัฒนา</p>	<p>๒๐. หลักสูตรตรวจสอภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒๑. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒๒. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒๔. หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒๖. หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒๗. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒๘. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒๙. หลักสูตรนักวิชาการเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓๐. หลักสูตรนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓๑. หลักสูตรพนักงานครู หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓๒. หลักสูตร ครูพัฒนา , ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓๓. หลักสูตรลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓๔. หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่บรรจุใหม่</p>

หัวข้อ	สรุปพอสังเขป
๔.วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	<p>๑. หลักสูตรเกี่ยวกับผู้บริหารท้องถิ่น เช่น นายก รองนายก เลขานุการนายก ประธานสภา ฯ รองประธานสภา เลขานุการสภา สมาชิกสภา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๖ หลักสูตร</p> <p>๒. หลักสูตรพนักงานส่วนตำบล พนักงานนคร ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จำนวน ๒๙ สายงาน</p>
๕.งบประมาณในการดำเนินการ	<p>๑.ตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๑,๐๗๐,๐๐๐ บาท</p> <p>๒.ประมาณการตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๑,๐๗๐,๐๐๐ บาท</p> <p>๓.ประมาณการตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๑,๐๗๐,๐๐๐ บาท</p>
๖.การติดตามประเมินผล	<p>ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหมุนเวียน ทราบ</p>

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
(นายปิ่น รูปเหมาะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหมุนเวียน

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๕
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๖-๗
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๘-๑๔
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๕-๑๗
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๑๘

ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น
- ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

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

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการศึกษาสมัยใหม่ตลอดเวลาที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี

ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙, ๒๗๐, ๒๗๑, ๒๗๒, ๒๗๓, ๒๗๔ และ ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมื่น อำเภอมือเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมื่น

๑.๔ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล

<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร 	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรมีความคุ้นเคยกันทั้งหมด บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ระดับ ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก เพิ่มขึ้น บุคลากรมีถิ่นที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมู่น ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี 	<p>ภัยคุกคาม(Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคธุรกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

๑.๕ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

- ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
- ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
- บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
- พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน

๕. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
๗. พัฒนาการกระจายอำนาจ
๘. พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
๒. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
๓. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักสูตรนายกองค้การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒. หลักสูตรรองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓. หลักสูตรเลขานุการนายกองค้การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔. หลักสูตรประธาน/รองประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕. หลักสูตรเลขานุการสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๖. หลักสูตรสมาชิกสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๗. หลักสูตรปล้ตองค้การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๘. หลักสูตรรองปล้ตองค้การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๙. หลักสูตรหัวหน้าสำนักปล้ต (นักบริหารงานทั่วไป) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๐. หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๑. หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๒. หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๓. หลักสูตรผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานส่งเสริมการเกษตร) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๔. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๕. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๖. หลักสูตรนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๗. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๘. หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๙. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๐. หลักสูตรตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๑. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๒. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๔. หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๖. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๗. หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๘. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๙. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓๐. หลักสูตรนักวิชาการเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓๑. หลักสูตรนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓๒. หลักสูตรพนักงานครู หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓๓. หลักสูตร ครูพัฒนา , ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓๔. หลักสูตรลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓๕. หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลหมื่น อำเภอมืออูธรธานี จังหวัดอุดรธานี

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายอ อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายออบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	นายอ อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อปต.	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายอ อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายออบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองนายอ อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	อปต.	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการ นายอ อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเลขานา นายออบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการนายอ อบต. ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อปต.	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภา/รอง ประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ประธานสภา อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภา/รองประธานสภา ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	อปต.	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการ สภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเลขานุการ สภา อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการสภา อบต. ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อปต.	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของสมาชิก สภา อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	สมาชิกสภา อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๕	๑๕	๑๕	อปต.	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลหมู่น อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัด อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองปลัดอบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองปลัด อบต. ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผอ.กองแต่ละกองได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผอ.กองแต่ละกองได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยมุ่น อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานประจำ และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายยิ่งขึ้น	ผ.อ.กองแต่ละกองได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกอง ส่งเสริมการเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายยิ่งขึ้น	ผ.อ.กองแต่ละกองได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลห่มหม่น อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับบริหารทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ สาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓	/
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลหมู่น อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานประจำ และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบรม/ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน สาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบรม/ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักป้องกันฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบรม/ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๒๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบรม/ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๒๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบรม/ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๒๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบรม/ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๒๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบรม/ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลหมู่น อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๒๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ๑ ครั้ง/ปี ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๓๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ๑ ครั้ง/ปี ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๓๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ๑ ครั้ง/ปี ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๓๒	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานครู หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ๑ ครั้ง/ปี ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	
๓๓	หลักสูตรเกี่ยวกับ ครูพัฒนา , ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๙	๙	๙	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๓๔	หลักสูตรเกี่ยวกับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง แยกเป็น ๑. ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา ๒. พนักงานจ้าง ภารกิจ และ ทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๘	๑๘	๑๘	/
๓๕	หลักสูตรปฐมวัยเทศบาลฯ/พนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	๔	๔	๔	/

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลหมู่มั่น อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการ นายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภา/รองประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการ สภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัด อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๘	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักป้องกันฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓๒	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานครู หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๓	หลักสูตรเกี่ยวกับครูพัฒนา , ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓๔	หลักสูตรเกี่ยวกับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างแต่ ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓๕	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฐมนิเทศข้าราชการ/พนักงาน ส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

ส่วนที่ ๖
การติดตามประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตาม และประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น ประกอบด้วย

๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการกองทุกส่วน	กรรมการ
๕. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น ทราบ

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น

ที่ ๓๗๑ / ๒๕๖๓

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

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล Thailand ๔.๐ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น ดังนี้

๑. นายปิ่น	รูปเหมาะ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นางยุพิน	นามแสง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางสนิต	พร้อมศิลป์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายสมนึก	บุตรธนู	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕. ว่าที่ร้อยตรีเอกวัฒน์	อาจหาญ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวอรเนตร	ภักดีศรี	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางสาวอุดมลักษณ์	เจริญสุข	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ
๘. นางประภาวรินทร์	ปะโสทานัง	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ทำหน้าที่

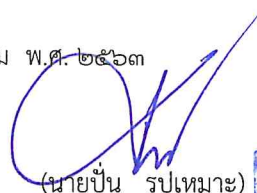
๑. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษา วิเคราะห์ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละรายสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๒. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติรายบุคคลและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๓. การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่องผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนาและเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓


(นายปิ่น รูปเหมาะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น



ลงเวลาการประชุม

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓

วันที่ ๒๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหม่ม่น

ผู้เข้าประชุม

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลงลายมือชื่อ
๑	นายปั่น รูปเหมาะ	นายก อบต.หม่ม่น	ประธานกรรมการ
๒	นางยุพิน นามแสง	ปลัด อบต.หม่ม่น	กรรมการ
๓	นางสนิต พร้อมศิลป์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔	นายสมนึก บุตรธนู	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕	ว่าที่ร้อยตรีเอกวิวัฒน์ อางหาญ	ผู้อำนวยการรองช่าง	กรรมการ
๖	นางสาวอรเนตร ภักดีศรี	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗	นางสาวอุดมลักษณ์ เจริญสุข	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมฯ	กรรมการ
๘	นางประภาวรินทร์ ปะโสทานัง	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ผู้เข้าประชุม

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลงลายมือชื่อ
๑	นางสาวปภาวรินทร์ โยระยัง พ.ศ. ๒๕๖๓	เจ้าพนักงานธุรการ อ.อ.อ.อ.	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓

วันที่ ๒๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น

ผู้เข้าประชุม

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลงลายมือชื่อ
๑	นายปิ่น รูปเหมาะ	นายก อบต.หมู่ม่น	ปิ่น รูปเหมาะ
๒	นางยุพิน นามแสง	ปลัด อบต.หมู่ม่น	ยุพิน นามแสง
๓	นางสนิด พร้อมศิลป์	ผู้อำนวยการกองคลัง	สนิด พร้อมศิลป์
๔	นายสมนึก บุตรธนู	หัวหน้าสำนักปลัด	สมนึก บุตรธนู
๕	ว่าที่ร้อยตรีเอกวัฒน์ อาจหาญ	ผู้อำนวยการรองช่าง	(ลา)
๖	นางสาวอรเนตร ภัคดีศรี	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	อรเนตร ภัคดีศรี
๗	นางสาวอุดมลักษณ์ เจริญสุข	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมฯ	อุดมลักษณ์ เจริญสุข
๘	นางประภาวรินทร์ ปะโสทานัง	นักทรัพยากรบุคคล	ประภาวรินทร์ ปะโสทานัง

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลงลายมือชื่อ
๑	นางสาวปภาวรินทร์ โยธะยัง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปภาวรินทร์ โยธะยัง
๒	นายสัญญา วรรณศรี	นิติกร	สัญญา วรรณศรี

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายปิ่น รูปเหมาะ ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุม โดยมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ - แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น ที่ ๓๗๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

มติที่ประชุม - รับทราบ

/...ระเบียบวาระที่ ๒...

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธาน - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต้องมีการพัฒนาครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

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

เลขาธิการฯ - ให้ นางประภาวรินทร์ ปะโสทานัง ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการฯ เป็นผู้ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ประธาน - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) นั้น จะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และข้อบัญญัติฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีการพัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่อง จึงร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ พิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมหลักสูตร ที่จะบรรจุในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ให้เหมาะสมกับองค์กร และสอดคล้องกับอัตรากำลังที่อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. หลักสูตรนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หลักสูตรเลขาธิการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. หลักสูตรประธาน/รองประธานสภา อบต.
๕. หลักสูตรเลขาธิการสภา อบต.
๖. หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.
๗. หลักสูตรปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)
๘. หลักสูตรรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)
๙. หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)
๑๐. หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)
๑๑. หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
๑๒. หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)
๑๓. หลักสูตรผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)
๑๔. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๕. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
๑๖. หลักสูตรนิติกร
๑๗. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล

๑๘. หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข
๑๙. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๒๐. หลักสูตรตรวจสอบภายใน
๒๑. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
๒๒. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๒๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข
๒๔. หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒๖. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
๒๗. หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้
๒๘. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ
๒๙. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๓๐. หลักสูตรนักวิชาการเกษตร
๓๑. หลักสูตรนายช่างโยธา
๓๒. หลักสูตรพนักงานครู
๓๓. หลักสูตรครูพัฒนา , ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก
๓๔. หลักสูตรลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๓๕. หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่

นายก อบต. - มีท่านคณะกรรมการท่านที่เสนอหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องหรือไม่
ถ้าไม่มี ขอมติเห็นชอบ

มติที่ประชุม - มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

นายก อบต. -มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมไหมครับ
-ถ้าไม่มี ก็ให้เลขานุการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบต่อไป

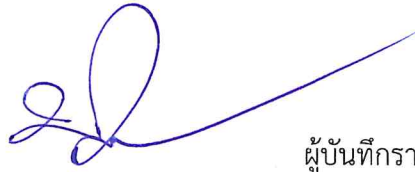
มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๕๐ น.

ลงชื่อ



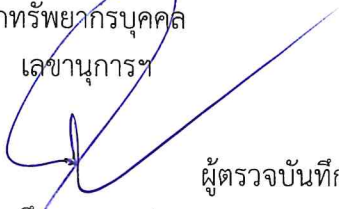
ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางประภาวรินทร์ ปะโสทานัง)

นักทรัพยากรบุคคล

เลขานุการฯ

ลงชื่อ



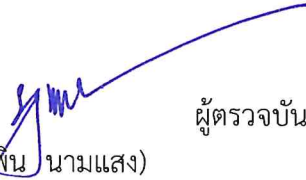
ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

(นายสมนึก บุตรธนู)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น

กรรมการฯ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

(นางยุพิน นามแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น

กรรมการฯ

ลงชื่อ



รับรองรายงานการประชุม

(นายปิ่น รูปเหมาะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น

ประธานกรรมการฯ

สำเนา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น

ที่ อต ๗๒๔๐๑/ วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นางยุพิน นามแสง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น

นางสนิต พร้อมศิลป์ ผู้อำนวยการกองคลัง

นายสมนึก บุตรธนู หัวหน้าสำนักงานปลัด

ว่าที่ร้อยตรีเอกวัฒน์ อางหาญ ผู้อำนวยการกองช่าง

นางสาวอรเนตร ภัคดีศรี ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ

นางสาวอุดมลักษณ์ เจริญสุข ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น ได้มีคำสั่งเลขที่ ๓๗๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ร่วมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มศักยภาพในบุคลากร โดยการวางแผนในอัตรากำลังในอนาคต เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ ตามระเบียบบริหารงานบุคคล นั้น

ดังนั้น เพื่อให้เกิดมาตรฐานและความเป็นถูกต้อง จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุม องค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายปิ่น รูปเหมาะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น

ส่ง/แจก/มอบ

- ๑ นางยุพิน นามแสง
- ๒ นางสนิต พร้อมศิลป์
- ๓ นายสมนึก บุตรธนู
- ๔ ว่าที่ร้อยตรีเอกวัฒน์ อางหาญ
- ๕ หัวหน้ากองการศึกษาฯ
- ๖



กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (ประเภทสามัญ) ระหว่าง ปี พ.ศ. 2564 – 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลหม่ม อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
สำนักงานปลัด อบต. (01)								
นักบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นิติกรชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	-	1	1	1	+1	-	-	เพิ่ม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	1	1	1	+1	-	-	เพิ่ม
เจ้าพนักงานป้องกันฯปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ลูกจ้างประจำ								
นักทรัพยากรบุคคล (ล.ประจำ) ตาม พน.ว.137	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ภค.)	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(ภค.)	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (ภค.2) (ท.2)	4	4	4	4	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ (ภค.:2) (ท.1)	3	3	3	3	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ยาม (ท.)	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)(ท.)	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภค.)	1	-	-	-	-1	-	-	ว่าง(ยุบ/เลิก)
นักการภารโรง (ท.)	1	-	-	-	-1	-	-	ว่าง(ยุบ/เลิก)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองคลัง (04)								
นักบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ภก.)	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภก.)	2	2	2	2	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภก.)	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
กองช่าง (05)								
นักบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ภก.)	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภก.)								มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป (ท.)	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู (เดิมมีคณนังครอง 5 อัตรา) (รอกกรมจัดสรร 5 อัตรา)	10	10	10	10	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง ว่าง 5*ตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) (ภก.)	4	4	4	4	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
กองส่งเสริมการเกษตร (14)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
รวม	58	58	58	58	-	-	-	

***การกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับการจัดสรรอัตราตำแหน่ง งบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น*



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหม่อมม่น โทรศัพท์ ๐-๔๒๑๒-๑๑๗๗
ที่ อด ๗๒๔๐๑/ วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ และออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหม่อมม่น

เรื่องเดิม

ตามที่จังหวัดอุดรธานี ได้แจ้งในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามหลักเกณฑ์แนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ได้กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานีพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อเท็จจริง

บัดนี้ ถึงห้วงกำหนดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามหลักเกณฑ์แนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ข้อพิจารณาและข้อเสนอ

- เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามหลักเกณฑ์กำหนด เห็นควรออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบและลงนามในร่างคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

(นางประภาวรินทร์ ปะเสทานัง)
นักทรัพยากรบุคคล

เพื่อโปรดพิจารณา

(นายสมนึก บุตรธนู)
หัวหน้าสำนักปลัด

() ควรเห็นชอบ

(นางยุพิน นามแง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหม่อมม่น

() ขอบ/ลงนามแล้ว

(นายปิ่น รูปเหมาะ)

นายองค์การบริหารส่วนตำบลหม่อมม่น



ที่ อต ๐๐๒๓.๒/ว ๑๑ ๗) ส

ศาลากลางจังหวัดอุดรธานี
ถนนอธิบดี อต ๔๑๐๐๐

๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายกเทศมนตรีนครอุดรธานี และนายกเทศมนตรีเมือง ทุกแห่ง

- อ้างถึง ๑. หนังสือจังหวัดอุดรธานี ที่ อต ๐๐๒๓.๒/ว ๔๑๙๙ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสรุปรายละเอียดการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ฉบับ
ตามที่ได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหลักเกณฑ์และแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ส่งให้จังหวัด เพื่อให้ ก.ท.จ.อุดรธานี และ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี แล้วแต่กรณี ได้พิจารณา และตามข้อ ๓๐๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๓๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ได้กำหนดให้เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอ ก.ท.จ.อุดรธานี หรือ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ นั้น

ก.ท.จ.อุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาและมีมติเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาล และ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาและมีมติเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนตำบลตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนดและเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาดังกล่าวเสนอให้ ก.ท.จ.อุดรธานี หรือ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดส่งจังหวัดภายในวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ สำหรับเทศบาลนครอุดรธานี และเทศบาลเมือง ทุกแห่ง ให้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิชัย จันทร์พร)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรธานี

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๔๒๒๑ ๑๖๔๖