



แผนการพัฒนาคูคณากร



www.shutterstock.com · 57863752

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง
อำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. ๒๕61 - 2563



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. 2561 - 2563)
องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดมหาสารคาม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2561 - 2563 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร และเพื่อเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร ฝ่ายการเมือง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2561 - 2563 ต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 256๑


(นายอรุณ สีพจน์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง เพื่อจัดให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพประสิทธิภาพและการมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ นำมาซึ่งการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารราชการแนวใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง
1 ตุลาคม 256๑

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 1	
ส่วนที่ 2 หลักการและเหตุผล 12	
ส่วนที่ 3 วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา 14	
ส่วนที่ 4 หลักสูตรการพัฒนา 15	15
ส่วนที่ 5 วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา 16	
ส่วนที่ 6 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา 23	
ส่วนที่ 7 การติดตามและประเมินผล 26	26

ส่วนที่ 1

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ได้ กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง
“การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจพอเพียง สร้างงานเพิ่มรายได้ ส่งเสริมการเรียนรู้ รักษาสิ่งแวดล้อม เอาชนะความจน ชุมชนเข้มแข็ง”

ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

รวมใจประสาน (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลนาทองตามประเด็นยุทธศาสตร์ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE - MIND)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการคือผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 ม. 3 / 1 การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระเกิดและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงานทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการดำเนินงานแบบบูรณาการภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่ายโดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนาระบบวนการเรียนรู้บุคลากร อบต.นาทองทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมสร้างเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาทองสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนาคนองคการบริหารส่วนตำบลนาทองมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ อบต.นาทองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด อบต.นาทอง มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis จุดแข็ง (Strengths : S)

1. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม
2. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
3. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในจังหวัดมหาสารคาม

4. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการหาแนวทางให้พนักงานส่วนท้องถิ่นได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง
5. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ครอบคลุมขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
6. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน
7. อบต.นาทอง มีการจัดทำผังการเคลื่อนย้ายของงานในแต่ละส่วน ทำให้สามารถให้แต่ละบุคคลสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในเวลาที่ผู้รับผิดชอบหลัก เดินทางไปราชการ หรือ ไม่ อาจ ปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้เกิดการบริการต่อประชาชนให้รวดเร็ว

-3-

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

1. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ ยังไม่เป็นสัดส่วนในการให้บริการ
2. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร เช่น งานกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมที่ยังขาดผู้รับผิดชอบงานตามที่มาตรฐานกำหนดไว้
3. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

1. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
2. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
3. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
5. มيثุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

อุปสรรค (Threat : T)

1. กฎหมายระเบียบข้อบังคับ
ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
2. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้งาน
3. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
4. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
5. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
มากกว่าการพัฒนาคน

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

1. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
2. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
3. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
4. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
5. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตำบลบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

-4-

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานเทศบาลในการพัฒนาบุคลากร

1. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
3. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)

4. ช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
5. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
6. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

1. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness)
ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
2. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
3. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

ยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง

ยุทธศาสตร์ที่ 1

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- 1.1 แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- 1.2 แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่างๆในสังกัด อบต.นาทอง
- 1.3 แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- 1.4 แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.นาทอง
- 1.5 แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายในประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

- 2.1 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)
- 2.2 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning Organization)

- 3.1 แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

3.2 แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการ
พัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์
อบต.

-5-

ยุทธศาสตร์ที่ 1
ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ		
1.1 แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร		
*การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.นาทอง		*จำนวนค น อบต.นา
*การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง		*จำนวนค
1.2 แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด		
*การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด		*หน่วยงาน เพื่อเป็นแ *ทุกส่วนร และมีเอก ข้อมูล
*การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร		* มีแผนกา * มีแนวทา
* การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร		* มีฐานข้อ ครอบคลุ
* การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร อบต.นาทอง		

-6-

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
1.3 แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร		
- มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด	- มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ	- ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมา

		ปรับใช้ได้ทันที
- การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด	- มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด	- อบต.เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทุกระดับในสังกัด
- การดำเนินการทางวินัย	- มีการดำเนินการทางวินัยเมื่อพนักงานทำผิดวินัย	- นายก อบต. สามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด
- การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	- การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	- การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด
1.4 แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ		
- การจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ	- มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ	- มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อเพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank)
- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อในประเทศ	- มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในประเทศและ	- ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กร
- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	- มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก	- มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอก ในต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
1.4 แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงาน		
- การจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ	- มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ	- มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อเพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank)
- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ	- มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศตามความต้องการขององค์กร	- ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กร
- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	- มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก	- มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอกในต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
2.1 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของ การจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรใน สังกัด ตามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ
2.2 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	- ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
3.1 แผนงานจัดการความรู้เพื่อ สนับสนุนประเด็นยุทธศ าสตร์และการพัฒนากำลัง คน	- มีการทำแผนการจัตก ารความรู้เพื่อสนับสนุนป ระเด็นยุทธศาสตร์	- จัดให้มีคณะทำงานจัดทำร ะบบการบริหารความรู้เพื่อ สนับสนุนประเด็นยุทธศาส ตร์การพัฒนา ปี 2561 - 2563
3.2 แผนงานสร้างเครือข่ายคว ามร่วมมือในการพัฒนา กำลังคนเพื่อสนับสนุนประ เด็นยุทธศาสตร์ อบต.	- มีการทำโครงการความ ร่วมมือทางวิชาการระห ว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.นาทอง	- สนับสนุนให้มีการจัดทำโค รงานความร่วมมือทางวิช าการระหว่างหน่วยงานตา งๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.นาทองเป็นการแสวง หาความร่วมมือในการพัฒ นาบุคลากรระหว่างหน่วยง

	<p>- มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.นาทอง</p>	<p>านต่างๆ</p> <p>- จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.นาทองเพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร</p>
--	---	---

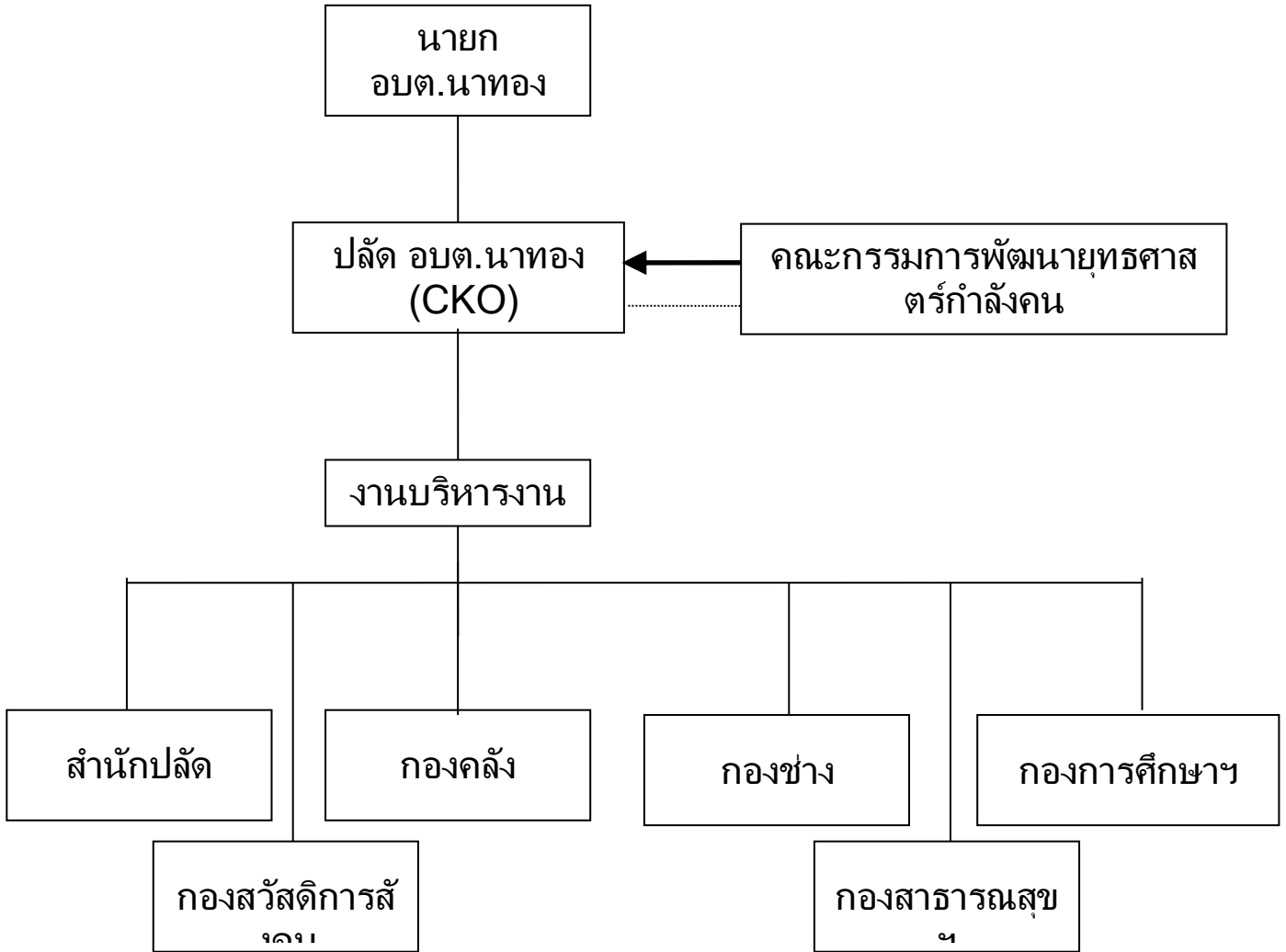
การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทองได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการและแนวทางการติดตามประเมินผลเพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

6.1 การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง จะดำเนินการดังนี้

1)
ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล ทำหน้าที่ วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลแสดงดังรูปที่ 6.1



รูปที่ 6.1

แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

- ความหมาย สายการบังคับบัญชาโดยตรง
- การประสานงาน
- Flow ของการรายงาน

1. ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง และผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำทุก 6 เดือน
2. เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทองดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติจึงต้องดำเนินการต่อไป
3. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทองสองคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

4. สร้างความเข้าใจในแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ

-11-

6.2 การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการ ดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าดอกไม้ โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น 2 ระดับ ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์
ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)
- ตัวชี้วัดระดับโครงการ
เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ

ส่วนที่ 2

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑. สถานะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการ ความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสม ต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศ ที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเสียใหม่ จากที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้ จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔.

การสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่

เพื่อให้เป็นการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลและจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง และพนักงานจ้าง

ส่วนที่ 3

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์ของการพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเอง
ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม

เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและผู้บริหาร
๒. การพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ
๓. การพัฒนาพนักงานจ้าง
๔. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

-15-
ส่วนที่ 4
หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ.๒๕61-2563)

- ๓.๑ หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑. หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต. หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๒. หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๓. หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๔. หลักสูตรประธาน/รองประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๕. หลักสูตรรองประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๖. หลักสูตรสมาชิกสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๗. หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภาฯ อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
๑. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - 2.

หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง/ผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.

หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง/ผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

4.

หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป/หัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

5.

หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา/ผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

6. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

7. หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

8. หลักสูตรนักวิชาการเกษตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

9. หลักสูตรบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

10. หลักสูตรเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

11. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

12. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันฯ/นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือ

หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

13. หลักสูตรนายช่างไฟฟ้าหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

14. หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

15. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินฯ/นักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

16. หลักสูตรเจ้าพนักงานงาน/นักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

17. หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

18. หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
19. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
20. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กเล็กฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
21. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
22. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาตรี
23. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาโท
24. เพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาดูงานพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร
อบต.เหล่าดอกไม้
25. พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการ
พนักงานส่วนตำบลและผู้ทำทองที่ ทองถิ่น
26. หลักสูตรการจัดทำงบประมาณระบบ e-Laass
หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
27. หลักสูตรการจัดทำแผนที่ภาษีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 5

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕61-2563)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง อำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒน	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕61 (จำนวนคน)	ปี ๒๕62 (จำนวนคน)	ปี ๒๕63 (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต. หรือ	ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองนายก อบต.	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ	ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการนายก อบต.	๑	๑	๑		/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับประธาน/รองประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ	ประธานสภาหรือรองประธานสภาได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
		ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	สมาชิก					
		เพื่อพัฒนาระบบทำงานของประธานสภา	อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี					
		หรือรองประธานสภา ให้มีความรู้						

	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงาน มากขึ้น เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ ส.อบต.ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงาน มากขึ้น						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

-

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕61-2563)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง อำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕61 (จำนวนคน)	ปี ๒๕62 (จำนวนคน)	ปี ๒๕63 (จำนวนคน)	อบต.ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงาน	หัวหน้าส่วนแต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง/ผู้อำนวยการกองคลัง	ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนา ทักษะ	หัวหน้าส่วนแต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		-
๓	หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติ		๑	๑	๑		-

๔	<p>หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง/ผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี</p>	๑	๑	๑	/
๕	<p>หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป/หัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี</p>	๑	๑	๑	/
๖	<p>หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา/ผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี</p>	๑	๑	๑	/
๗	<p>หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี</p>	๑	๑	๑	/
	<p>หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี</p>				

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕61-2563) องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง อำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕61 (จำนวนคน)	ปี ๒๕62 (จำนวนคน)	ปี ๒๕63 (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น

๘	หลักสูตรนักวิชาการเกษตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๙	หลักสูตรบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนา ทักษะ	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๑๐	หลักสูตรเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนา ทักษะ	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๑๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันฯ/นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๑๓	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้าหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนา ทักษะ	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๑๔	หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๑๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินฯ/นักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนา ทักษะ	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
		ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี				

		แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติ งานของพนักงานแต่ละระดับแ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น							
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(แผนพัฒนาบุคลากรพ.ศ. ๒๕61-2563) องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง อำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒน า	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๕8 (จำนวน คน)	ปี ๒๕๕9 (จำนวน คน)	ปี ๒๕60 (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานงาน/นักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแ แต่ละตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแ แต่ละตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๘	หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแ แต่ละตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแ แต่ละตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๐	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กเล็กฯหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแ แต่ละตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๑	หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแ แต่ละตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

		แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

-20-

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๕8-๒๕60) องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง อำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒน า	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕61 (จำนวน คน)	ปี ๒๕62 (จำนวน คน)	ปี ๒๕63 (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
22	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาตรี	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติ งานของพนักงานแต่ละระดับแ	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพในการ ทำงาน	๑	๑	๑		/
23	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาโท	แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนา ทักษะ	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพในการ ทำงาน	๑	๑	๑		/
24	เพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาดูงานพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร อบต.เหล่าดอกไม้	ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติ งานของพนักงานแต่ละระดับแ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานลูกจ้างประจำ	55	55	55		/

ส่วนที่ 6

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕61-2563)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง อำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

๑.แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหาร และสมาชิกสภา อบต.

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบ
		๒๕61	๒๕62	๒๕63	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต. หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๑,๐๐๐	สำนักงาน อบต.น
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๐๐๐	สำนักงาน อบต.น
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๔๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	สำนักงาน อบต.น
๔	หลักสูตรประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๐๐๐	สำนักงาน อบต.น
๕	หลักสูตรรองประธานสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	สำนักงาน อบต.น
๖	หลักสูตรสมาชิกสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๘๐๐	๕๐,๐๐๐	สำนักงาน อบต.น
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภาฯ อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๔๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	สำนักงาน อบต.น
รวม		๑๙๖,๘๐๐	๑๑๘,๘๐๐	๑๓๕,๐๐๐	

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา
1	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
2	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง/ผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
3	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง/ผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
4	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป/หัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
5	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา/ผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
6	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
7	หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
8	หลักสูตรนักวิชาการเกษตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
9	หลักสูตรบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
10	หลักสูตรเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
11	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
12	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
13	หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑4	หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

-26-

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา
15	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้าหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
16	หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

17	หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	
18	หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	
19	หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	
20	หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	
21	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	
22	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กเล็กฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	
23	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	
2๔	หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	
2๕	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาตรี/ปริญญาโท	
26	เพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาดูงานพนักงานส่วนตำบล และบุคลากร อบต.เหล่าดอกไม้	
27	พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและผู้ที่ทำงานที่ ท้องถิ่น	
28	หลักสูตรการจัดทำงบประมาณระบบ e-Laass หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	
29	หลักสูตรการจัดทำแผนที่ภาษีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	
	รวม	๑

-27-

ส่วนที่ 7

การติดตามประเมินผล

องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของ
องค์การบริหารส่วนตำบลนาทองประกอบด้วย

๑. นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล

ประธานกรรมการ

๒. รองนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล

กรรมการ

๓. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

กรรมการ

๔. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน

กรรมการ

๕. นักทรัพยากรบุคคล/ผู้รับผิดชอบ

กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ
มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร
กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล
ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล

การติดตามและประเมินผล

๑.

กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา
ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา

เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน

โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตาม
ข้อ ๑

๓.

นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอ
บรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔.

ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน
เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕.

ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นประจำปี โดย core team

ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ 60



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง
ที่ ๑๑๙๘/256๑
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ลงวันที่ 7 พฤษภาคม 2545 ข้อ 270
จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- | | | |
|---------------------------|------------------------------|---------|
| 1. นายอรุณ สีพจน์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | |
| ประธาน | | |
| 2. นายกิตติชัย วิชาเรือง | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | |
| กรรมการ | | |
| 3. นางกัญญารัตน์ ชื่นชม | ผู้อำนวยการกองช่าง | |
| กรรมการ | | |
| 4. นายนนทเดช นันสถิตย์ | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| 5. นายกীরติ เพ็ชรกอง | ผู้อำนวยการกองช่าง | |
| กรรมการ | | |
| 6. นายฉัตรภัทร ศิริบุญนาม | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | |
| กรรมการ | | |
| ๗. นายศิวพล แสนสีลา | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | |
| กรรมการ | | |
| 7. นางสาววราภรณ์ คามะนา | นักทรัพยากรบุคคล | |
| กรรมการ/เลขานุการ | | |

มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563
เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ
ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม แก่บุคลากร
อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.256๑

(ลงชื่อ)

(นายอรุณ สีพจน์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง