

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

Nonsweans

SAC

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

อาเภอสมเดจ จงหวดกาพสนะ

คำนำ

การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและ ยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่แถลงไว้ต่อสภา อบต.ได้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบล หนองแวงจึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เท่าที่กำลัง ความสามารถของ อบต. และบุคลากรจะทำได้ และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้นไว้ เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลาของแผน 3 ปี (พ.ศ. 2567 – 2569) ตาม ระยะเวลาของแผนพัฒนา อบต. และอาจจะมีการปรับปรุง ให้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตาม แผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึง พอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงได้ จึง ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสามปี (พ.ศ. 2567 – 2569) ไว้ ณ ที่นี้

(นายนิยม โยหาสิทธิ์) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง



	หน้า
หลักการและเหตุผล	1
ข้อมูลอัตรากำลัง	1
- อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง	4
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	12
การวิเคราะห์บุคลากร	18
- การวิเคราะห์ตัวบุคลากร	18
- การวิเคราะห์ในระดับองค์กร	19
- การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร	20
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง	22
รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร	24
- การพัฒนาด้านบุคลากร	26
- การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม	27
- การพัฒนาด้านอื่น ๆ	28
มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	29
มาตรการดำเนินการทางวินัย	29
การติดตามผล	29
บทสรุป	29
ภาคผนวก	
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ	32
รายงานการประชุม	35

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

(พ.ศ.2567 - 2569)

1. หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนมีความเป็นอิสระใน การบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น และ ก.อบต.จังหวัดได้กำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลแล้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและจำเป็นใน การบริหารจัดการองค์กร การให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ถือเป็นนโยบายที่ ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญและทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตาม หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2545 ส่วนที่ 3 ข้อ 258 - 295

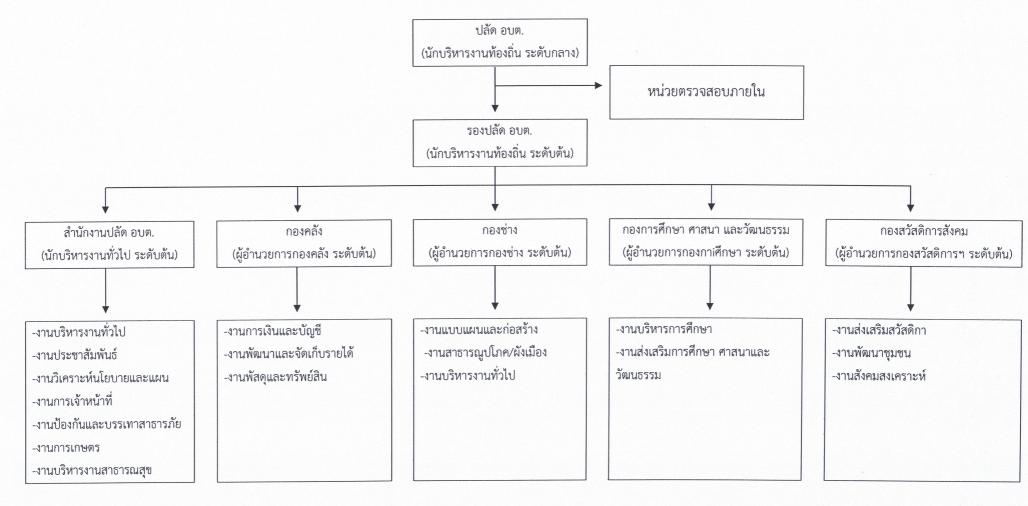
2. ข้อมูลด้านบุคลากร

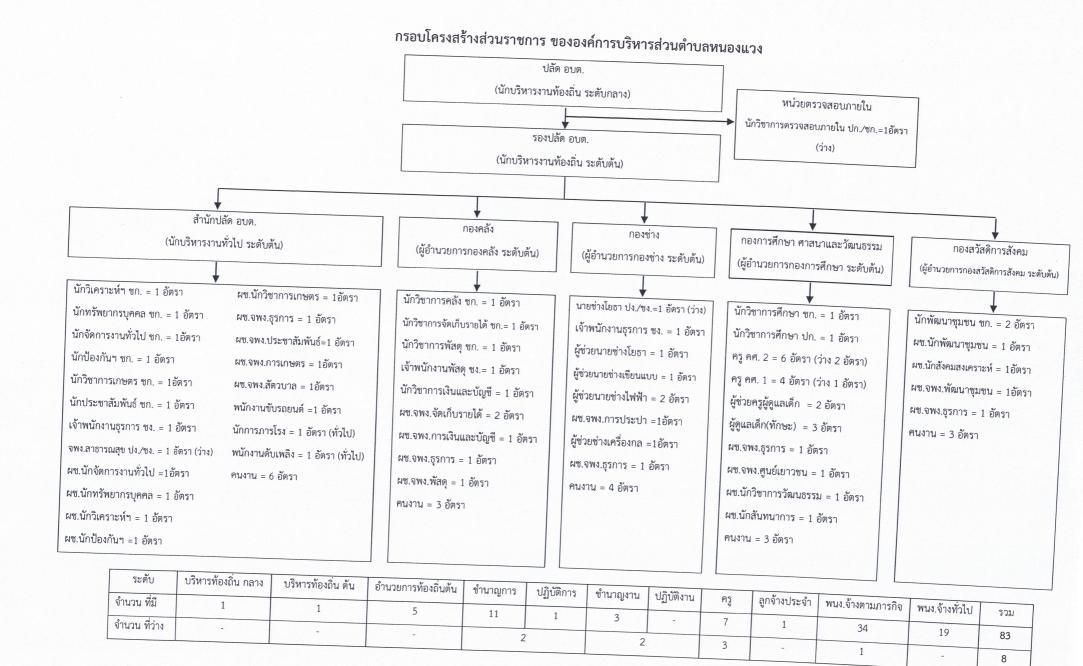
2.1 อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง

ตามแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. 2567 - 2569 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลัง ไว้ ดังนี้

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง





บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

สำนักปลัด

		คุณวุฒิ	f	ารอบอัตรากำลังเดิม		กรอบ	เอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)			เงินเดือน		หมาย
۶. ۵	ชื่อ-สกุล	การศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ดำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	เหตุ
1	ส.ต.ท.บุญมี เนื่องนั้นท์	ปริญญาโท	03-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง	03-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง	50,670	7,000	7,000	
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)					
2	นางบุศรินทร์ ซื่อสัตย์	ปริญญาโท	03-3-00-1101-002	รองปลัด อบต.	ต้น	03-3-00-1101-002	รองปลัด อบต.	ต้น	36,310	3,500	-	
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)					
3	น.ส.ธัญญามาศ ศรีดามาตร	ปริญญาโท	03-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	03-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	37,960	3,500	-	
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
4	นายมงคล โยธารินทร์	ปริญญาโท	03-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	03-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	36,860	-	-	
5	น.ส.โชติกา การเลียง	ปริญญาตรี	03-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	03-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	35,220	-	-	
6	น.ส.ทิพย์ภาภรณ์ ไผ่พูล	ปริญญาตรี	03-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	03-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	31,880	-	-	
7	น.ส.นิภาภรณ์ บุตรศรีรักษ์	ปริญญาตรี	03-3-11-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	03-3-11-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	24,490	-	-	
8	น.ส.ยิ่งรัตน์ สระแก้ว	ปริญญาโท	03-3-01-3201-001	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	03-3-01-3201-001	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	22,170			
9	นายประกาศิต ภูบรรทัด	ปริญญาโท	03-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ซก.	03-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	25,970	-	-	
10	นางอรอุมา เขจรรักษ์	ปริญญาตรี	03-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	જાગ.	03-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	જાગ.	16,190	-	-	
11	ว่าง	ปริญญาตรี	03-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	ปก.ชก.	03-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	ปก.ซก.	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									-	-	
12	นายนิรุจ ลาภบุญเรือง	ปริญญาตรี	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	21,800	-	-	
13	นางขวัญประภา บุญเจริญ	ปริญญาตรี	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	20,210	-	-	
14	นายณัฏฐนันท์ เนื่องนั้นท์	ปริญญาตรี	-	ผช.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผช.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	17,540	-	-	
15	นางจิราพร รังคะราช	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-		ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	16,850	-	-	
16	นายจิรายุส บัวนาเมือง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	18,370	-	-	
17	น.ส.วรัญญา พิมพะทิตย์	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	17,850	-	-	
18	นางสาวศรัญญา พละเดช	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	12,520	-	-	
19	นายกัมปนาท ภูมิภักดิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	12,830	-	-	
20	นางสาววนิดา ศรีสมชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	-	12,350	-	-	
21	นายพรศักดิ์ สุริโย	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	12,520	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ		กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบ	เอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)			เงินเดือน	J	
		การศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน	หมาย เหตุ
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	(,		++					ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	- GVIVI
22	นายณรงค์ พรมรัตน์	ป.6	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง		0.000			/
23	นายยะเดช จงสิทธิ์	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง		9,000	-	-	/
24	นายภาณุพงษ์ โคตรสงคราม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-		คนงาน	-	9,000	-	-	1
25	นายศรายุทธ พิมพะทิตย์	ม.6	-	คนงาน		-		-	9,000	- /	1 - '	/
	น.ส.สุภัสสร ศีลาพัฒน์	ปริญญาตรี	(- /	คนงาน	-	9,000	-	1 - '	1 1
			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	_	1
	นางสาวสุธาสินี พลาศรี	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	- 1	คนงาน	-	9,000	1	1	1
28	นายศราวุฒิ ขันโอราญ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน			[]		1
29	นางสาวมุธิตา จงสิทธิ์	ปริญญาตรี	-	คนงาน					9,000	-		(
			1	····· ,		- 1	คนงาน	-	9,000	-	(- I	('
				1							1	

ia (a

	กองคลัง		กรจ	บอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตร	ากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)			เงินเดือน		
สี่ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหต
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11	 น.ส.สาวินี บรรณสาร ว่าง น.ส.สมจิตร เสริฐผล นางสุภา ผลสว่าง น.ส.จิดาภา สีลาพัฒน์ ลูกจ้างประจำ นางนพวรรณ จรบุรี พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.ศิริภัญญา บุญเพลิง นางรัญจวน พะละ น.ส.เบญจวรรณ สนธิรัตน์ น.ส.ภาคินี ไพรัตน์ น.ส.กฤษณา เสริฐผล 	การศึกษา ปริญญาโท - ปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาตรี ปวส. ปวส. ปวช. ปวส.	เลขทตาแหนง 03-3-04-2102-001 03-3-04-3201-001 03-3-04-3203-001 03-3-04-3204-001 03-3-04-4203-001 - - - - - -	หาแหนง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) นักวิชาการคลัง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นักวิชาการเงินและบัญซี นักวิชาการเงินและบัญซี ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ ผช.จพง.การเงินและบัญชี ผช.จพง.การเงินและบัญชี ผช.เจ้าพนักงานธุรการ ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	รับที่ไ ตั้น ปก/ชก. ชก. ชง. - - - - - - -	03-3-04-2102-001 03-3-04-3201-001 03-3-04-3203-001 03-3-04-3204-001 03-3-04-4203-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) นักวิชาการคลัง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นักวิชาการพัสดุ เจ้าพนักงานพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญซี ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ ผช.จพง.การเงินและบัญซี ผช.เจ้าพนักงานธุรการ ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	ตัน ปก/ชก. ชก. ชง. - - - - -	47,240 355,320 36,310 33,000 22,040 25,250 19,790 16,930 11,500 14,180 13,770	97шица 3,500 - - - - - - - - - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - - - - - - - - - -	
12 13 14	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นางสาวสุกานดา ไชยกำบัง นางสาวอุทุมพร คุณเลิศ นางสาววิภาพร มาตรเลียม	ปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาตรี	-	คนงาน คนงาน คนงาน	-	-	คนงาน คนงาน คนงาน	-	9,000 9,000 9,000	-	-	

·6 · · · ·

กองช่าง

Sp.	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ		รอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัต	เรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)			เงินเดือน	l	1
		การศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
1	ว่าง	ปริญญาตรี	03-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	03-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	393,600	3,500	เงนตาตอบแทน	
		'	((นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		373,000	3,500	-	ว่างเดิม
2	ว่าง	ปวส.	03-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	03-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.				
3	น.ส.พชิรารัชต์ ดิศวัฒน์ภาคิน	ปริญญาตรี	03-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	જાગ.	03-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	જાગ.	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		1				o contractive genera	ΰΝ.	27,960	-	-	
4	นายอนันต์ เหล่าลุมพุก	ปวส.	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	 ผู้ช่วยนายช่างโยธา		47.000			
5	นางสาวชไมพร สารผล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	17,330	-	-	
6	นายสุริยา สารฤทธิ์	ปวส.	· · · ·	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	_	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	11,830	-	-	
7	นายกัณฑ์เอนก บุญยะบุตร	ปวช.	· · · ·	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	15,910	-	-	
8	นายอภิศาล บุญวิรัตน์	ปวช.	-)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	11,150	-	· -	
9	นายธวัชชัย ศรีทรัพย์	ปวส.		ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	_			-	12,880	-	-	•
10	น.ส.สุพัตรา สภา	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล รัฐเวลา รัฐ	-	12,250	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	13,990	-	-	
11	นายอดิศักดิ์ เซ็นกลาง	ม.6		คนงาน								
12	นายธวัชซัย สังรวมใจ	ม.6		คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	
13	น.ส.นิภาดา เพียรประสม	ม.6		คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	
	นางสาวพรทิพย์ หนองหาร	ม.6		คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	
	WINNING NUMPIN		-		-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	

ş (p

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

· /p · · · · · ·

d	d	คุณวุฒิ	กร	รอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัต	ารากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)			เงินเดือน	ļ	หมาย
ที่ที	ชื่อ-สกุล	การศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	เหตุ
1	นางนิตยา สินธุโคตร	ปริญญาโท	03-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	03-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	39,630	3,500	-	
				(นักบริหารงานการศึกษา)			(นักบริหารงานการศึกษา)					
2	น.ส.พิชญ์สินี วิชัยโย	ปริญญาตรี	03-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	03-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	31,880	-	-	
3	นายปฐมพงษ์ แกมขุนทด	ปริญญาตรี	03-3-08-3803-002	นักวิชาการศึกษา	ปก.	03-3-08-3803-002	นักวิชาการศึกษา	ปก.	16,600	-	-	
4	นางนิชุดา เพิ่มศิลป์	ปริญญาตรี	03-3-08-6600-730	ครู	ครู	03-3-08-6600-730	ครู	ครู	31,250	35,00	-	
5	ว่าง	ปริญญาตรี	03-3-08-6600-731	ครู	ครู	03-3-08-6600-731	ครู	ครู	-	-	-	ว่างเดิม
6	นางปานตะวัน คำไสย์	ปริญญาโท	03-3-08-6600-732	ครู	ครู	03-3-08-6600-732	ครู	ครู	30,370	35,00	-	
7	นางเยาวเรศ อุ่นคำ	ปริญญาตรี	03-3-08-6600-733	ครู	ครู	03-3-08-6600-733	ครู	ครู	30,500	35,00	-	
8	น.ส.กัญญารัตน์ ยุพานิช	ปริญญาตรี	03-3-08-6600-728	ครู	ครู	03-3-08-6600-728	ครู	ครู	29,470	-	-	
9	ว่าง	ปริญญาตรี	03-3-08-6600-729	ครู	ครู	03-3-08-6600-729	ครู	ครู	-	-	-	ว่างเดิม
10	น.ส.เอมอร โซสูงเนิน	ปริญญาตรี	03-3-08-6600-734	ครู	ครู	03-3-08-6600-734	ครู	ครู	25,900	, i -		
11	ว่าง	ปริญญาตรี	03-3-08-6600-736	ครู	ครู	03-3-08-6600-736	ครู	ครู	-	-	-	ว่างเดิม
12	น.ส.มะลิวรรณ์ กั้วอาจนา	ปริญญาตรี	03-3-08-6600-735	ครู	ครู	03-3-08-6600-735	ครู	ครู	25,230	-	-	
13	น.ส.ศิริกร ชยวรการ	ปริญญาตรี	03-3-08-6600-737	ครู	ครู	03-3-08-6600-737	ครู	ครู	24,220	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
14	นางสุดา สุริโย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีคุณวุฒิ)	-	19,240	-	-	
15	นางสุรีพร กาหอ่อนศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีคุณวุฒิ)	-	21,360	-	-	
16	นางดนิตา ทิพย์มณี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	15,240	-	- `	
17	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม
18	น.ส.ชฑิญา จิตสีรัง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	15,500	-	-	
19	นางวันดี ชินาวิสาร	ปริญญาตรี	-	ผช.นักสันทนาการ	-	-	ผช.นักสันทนาการ	-	24,490	-	-	
20	นายกัณฐ์อเนก ภูครองทอง	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิชาการวัฒนธรรม	-	-	ผช.นักวิชาการวัฒนธรรม	-	17,080	-	-	
21	นางสุชัญญา สุคันธนาค	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	16,080	-	-	
22	น.ส.ชนัญชิดา พิมพะทิตย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วย จพง.ศูนย์เยาวชน	-	-	ผู้ช่วย จพง.ศูนย์เยาวชน	-	12,350	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
23	น.ส.มาลินี นนลือชา	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	
24	นางสาวมณีรัตน์ ตาสา	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	

6 20

		9	 ກ'	รอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอั	ัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)			เงินเดือน		
จั	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
1	นายธีรยุทธ ภูขันซ้าย	ปริญญาโท	03-3-05-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	03-3-05-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	36,310	3,500	-	
2	 นายภาณุวัฒน์ ปุณขันธุ์	ปริญญาตรี	03-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	03-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ซก.	30,220	-	-	
3	นายวัฒนา พรดอนก่อ	ปริญญาโท	03-3-11-3801-002	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	03-3-11-3801-002	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	29,110	-	-	
4 5 6 7	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> น.ส.สุพรรณิการ์ จันทะวิชัย นายมงคล เนืองนันท์ น.ส.นิตติยา ระวิวรรณ นางกิตติยา นันทสมบัติ พนักงานจ้างทั่วไป	ປรີญญาตรี ປรີญญาตรี ປວช. ປรີญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	16,850 15,480 15,560 12,570	-	-	
8	<u>พนกงานงางทระบ</u> น.ส.ชมชื่น จันทะงาม น.ส.ภูริชญา ผลาปี	ปริญญาตรี ปริญญาตรี	-	คนงาน คนงาน	-	-	คนงาน คนงาน	-	9,000 9,000	-	-	
10	น.ส.นริศรา อาจหาญ	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-		

- **b** *Os *

กองสวัสดิการสังคม

หน่วยตรวจสอบภายใน

		คณวฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			r	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		
ที่	ชื่อ-สกุล	^{ทุณ} งุฒ การศึกษา	เลขที่ดำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
1	ว่าง	ปริญญาตรี	03-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	03-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ุ ปก./ชก.	355,320	-	-	ว่างเดิม

หมายเหตุ

 กรณีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, หัวหน้าส่วนการคลังและหัวหน้าส่วนโยธาที่มีอยู่ในปัจจุบันระดับ/เงินเดือนไม่ถึงและไม่ตรงกับสาย งานใหม่ยังให้คงปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานเดิมไปจนกว่าจะมีคุณสมบัติครบถ้วนและขออนุมัติ ก.อบต. เปลี่ยนสายงานต่อไป

2. ในการบันทึกข้อมูลเพื่อความเข้าใจจึงได้แสดงทั้งชื่อสายงาน, ตำแหน่งทางการบริหารให้ทราบทั้งของเดิมและปัจจุบันไว้

.....

1. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง

เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยพนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่งทุกคนได้มีโอกาสได้รับการ พัฒนาภายในช่วงระยะเวลา 3 ปีตามแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงได้จัดทำแผนแม่บทในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์เป้าหมายฐานะทางการคลังและประโยชน์ที่ ประชาชนจะได้รับโดยจัดให้มี

- จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง 1
- จัดฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลให้มีความรู้ความสามารถในหน้าที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 2
- จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการและหลักสูตรต่างๆที่หน่วยงานของรัฐและ 3 เอกชนจัดทำตามฐานะทางการคลังและความเหมาะสมกับระยะเวลา
- จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้าศึกษาดูงานตามที่หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนดำเนินการตามฐานะทาง 4 การคลัง
- 5 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับศูนย์ประสานแผนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์เพื่อพัฒนาทักษะวิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงสำเร็จ ตาม วัตถุประสงค์
- ส่งเสริมแนะนำให้พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่กับสถาบัน การศึกษาภายในจังหวัดและนอกจังหวัดเป็นต้นว่ามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 6 มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ฯลฯ

โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้เช่นการปฐมนิเทศการฝึกอบรมการศึกษาหรือดูงานการ ประชุมเชิงปฏิบัติการฯลฯประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

2. ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้าง

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงยึดเป็นแนวทางทางการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงจึงต้องยึดจริยธรรมดังนี้

- 1 พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงจะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความชื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
- 2 พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงจะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการจะพึงปฏิบัติหน้าที่ ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความ สามารถอย่างเต็มกำลังความสามารถ
- 3 พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงจะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความรอบคอบ รวดเร็วขยันหมั่นเพียรต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อยรักษาความสามัคคีและไม่กระทำการ อย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
- 4 พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงจะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยคำนึงถึง ประโยชน์ของราชการและให้บริการประโยชน์อย่างเสมอภาคจะพึงต้อนรับให้ความสะดวกให้ความ เป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ซักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อยไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามกดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

* * * * * * * * * * *

2.2 อัตรากำลังที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของ อบต.หนองแวง ประจำปีงบประมาณ 2567

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน(บาท)	หมายเหตุ
1	ส.ต.ท.บุญมี เนืองนันท์	ปริญญาโท	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	50,670	
2	นางบุศรินทร์ ซื่อสัตย์	ปริญญาโท	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	36,310	
	<u>สำนักปลัด</u>					
3	น.ส.ธัญญามาศ ศรีดามาตร	ปริญญาโท	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	37,960	
4	นายมงคล โยธารินทร์	ปริญญาโท	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	36,860	
5	น.ส.โชติกา การเลียง	ปริญญาตรี	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	35,220	
6	น.ส.ทิพย์ภาภรณ์ ไผ่พูล	ปริญญาตรี	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	31,880	
7	้ น.ส.นิภาภรณ์ บุตรศรีรักษ์	ปริญญาตรี	นักวิชาการเกษตร	ปก.	24,490	
8	้น.ส.ยิ่งรัตน์ สระแก้ว	ปริญญาตรี	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	22,170	
9	นายประกาศิต ภูบรรทัด	ปริญญาตรี	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.ชก.	25,970	
10	นางอรอุมา เขจรรักษ์	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	16,190	
11	ว่าง	ปริญญาตรี	เจ้าพนังงานสาธารณสุข ปง./ชง.	ી ય.જય.	-	
12	นายนิรุจ ลาภบุญเรื่อง	ปริญญาตรี	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	21,800	
13	น.ส.ขวัญประภา บุญเจริญ	้ ปริญญาตรี	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	20,210	
13	นายณัฏฐนันท์ เนื่องนันท์	ปริญญาตรี	ผช.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	17,540	
15	นางจิราพร รังคะราช	ปริญญาตรี	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	16,850	
15	นายจิรายุส บัวนาเมือง	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	18,370	2
17	น.ส.วรัญญา พิมพะทิตย์	ปวช.	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	17,850	

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน(บาท)	หมายเหตุ
18	นางสาวศรัญญา พละเดช	ปริญญาตรี	ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	12,520	
19	นายกัมปนาท ภูมิภักดิ์	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	12,830	
20	นางสาววนิดา ศรีสมชัย	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	-	12,350	
20	นายพรศักดิ์ สุริโย	ມ.6	พนักงานขับรถยนต์	-	12,520	
22	นายณรงค์ พรมรัตน์	ป.6	นักการภารโรง	-	9,000	
23	นายยะเดช จงสิทธิ์	ม.6	พนักงานดับเพลิง	-	9,000	
	นายภาณุพงษ์ โคตรสงคราม	ปริญญาตรี	คนงาน	-	9,000	
25	นายศรายุทธ พิมพะทิตย์	ม.6	คนงาน	-	9,000	
26	น.ส.สุภัสสร ศีลาพัฒน์	ปริญญาตรี	คนงาน	-	9,000	
20	นางสาวสุธาสินี พลาศรี	ปริญญาตรี	คนงาน	· -	9,000	
28	นายศราวุฒิ ขั้นโอราญ	ปริญญาตรี	คนงาน	-	9,000	
29	นางสาวมุธิตา จงสิทธิ์	ปริญญาตรี	คนงาน	-	9,000	
	<u>กองคลัง</u>					
30	น.ส.สาวินี บรรณสาร	ปริญญาโท	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	47,240	
31	ว่าง	ปริญญาตรี	นักวิชาการคลัง	ปก./ซก.	355,320	
32	น.ส.สมจิตร เสริฐผล	ปริญญาโท	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	36,310	
33		ปริญญาตรี	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	33,000	
	นางสุภา ผลสว่าง	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานพัสดุ	୰ง.	22,040	
34	น.ส.จิดาภา สีลาพัฒน์		นักวิชาการเงินและบัญชี		25,250	
35	นางนพวรรณ จรบุรี	ปริญญาโท	านาวจ.เนเวเงนและบเทิง 			

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของ อบต.หนองแวง ประจำปีงบประมาณ 2567

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน(บาท)	หมายเหตุ
36	น.ส.ศิริกัญญา บุญเพลิง	ปริญญาตรี	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	19,790	
37	นางรัญจวน พะละ	ปวส.	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	16,930	
38	น.ส.เบญจวรรณ สนธิรัตน์	ปวส.	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	11,500	
39	น.ส.ภาคินี ไพรัตน์	ปวช.	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	14,180	
40	น.ส.กฤษณา เสริฐผล	ปวส.	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	13,770	
41	นางสาวสุกานดา ไชยกำบัง	ปริญญาตรี	คนงาน	-	9,000	
41	นางสาวอุทุมพร คุณเลิศ	ปริญญาตรี	คนงาน	_	9,000	
42	นางสาววิภาพร มาตรเลียม	ปริญญาตรี	คนงาน	-	9,000	
	กองช่าง					
44	ว่าง	ปริญญาตรี	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600	
44	ว่าง	ปวส.	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	
46	น.ส.พชิรารัชต์ ดิศวัฒน์ภาคิน	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานธุรการ	જગ.	27,960	
47	นายอนันต์ เหล่าลุมพุก	ปวส.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	17,330	
48	นางสาวชไมพร สารผล	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	11,830	
49	นายสุริยา สารฤทธิ์	ปวส.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	15,910	
50	นายกัณฑ์เอนก บุญยะบุตร	ปวช.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	11,150	
51	นายอภิศาล บุญวิรัตน์	ปวช.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		12,880	
52	นายธวัชชัย ศรีทรัพย์	ปวส.	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	12,250	

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของ อบต.หนองแวง ประจำปีงบประมาณ 2567

s (9

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน(บาท)	หมายเหตุ
53	น.ส.สุพัตรา สภา	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	13,990	
54	นายอดิศักดิ์ เซ็นกลาง	ม.6	คนงาน	-	9,000	
55	นายธวัชชัย สังรวมใจ	ม.6	คนงาน		9,000	
56	น.ส.นิภาดา เพียรประสม	ม.6	คนงาน	-	9,000	
57	นางสาวพรทิพย์ หนองหาร	ม.6	คนงาน	-	9,000	
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>					
58	นางนิตยา สินธุโคตร	ปริญญาโท	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	39,630	
59	น.ส.พิชญ์สินี วิชัยโย	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษา	ชก.	31,880	
60	นายปฐมพงษ์ แกมขุนทด	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษา	ปก./ซก.	16,600	
61	นางนิชุดา เพิ่มศิลป์	ปริญญาตรี	ครู	ครู	31,250	
62	ว่าง	ปริญญาตรี	ครู	ครู	-	
63	นางปานตะวัน คำไสย์	ปริญญาตรี	ครู	ครู	30,370	
64	นางเยาวเรศ อุ่นคำ	ปริญญาตรี	ครู	ครู	30,500	
65	น.ส.กัญญารัตน์ ยุพานิช	ปริญญาตรี	ครู	ครู	29,470	
66	ว่าง	ปริญญาตรี	ครู	ครู	-	
67	น.ส.เอมอร โชสูงเนิน	ปริญญาตรี	ครู	ครู	25,900	
68	้ว่าง	ปริญญาตรี	ครู	ครู	-	

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของ อบต.หนองแวง ประจำปีงบประมาณ 2567

s s (0

		9	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน(บาท)	หมายเหตุ
ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	<u>@5</u>	25,230	
69	น.ส.มะลิวรรณ์ กั้วอาจนา	ปริญญาตรี	ครู	ครู		
70	น.ส.ศิริกร ชยวรการ	ปริญญาตรี	ครู	ครู	24,220	
		ปริญญาตรี	ผู้ช่วยครู	-	19,240	
71	นางสุดา สุริโย	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยครู	-	21,360	
72	นางสุรีพร กาหอ่อนศรี	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	15,240	
73	นางดนิตา คุณทะวงษ์	0 9 CÜ CÜ IAI 9	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	
74	ว่าง	-	U U	-	15,500	
75	น.ส.ชฑิญา จิตสีรัง	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	24,490	
76	นางวันดี ชินาวิสาร	ปริญญาตรี	ผช.นักสันทนาการ		17,080	
77	นายกัณฐ์อเนก ภูครองทอง	ปริญญาตรี	ผช.นักวิชาการวัฒนธรรม		16,080	
78	นางสุชัญญา สุคันธนาค	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		12,350	
79	น.ส.ชนัญชิดา พิมพะทิตย์	ปริญญาตรี	ผู้ช่วย จพง.ศูนย์เยาวชน	-		
	น.ส.มาลินี นนลือชา	ม.6	คนงาน	-	9,000	
80	นางสาวมณีรัตน์ ตาสา	ปริญญาตรี	คนงาน	-	9,000	
81	กองสวัสดิการสังคม			2	26.210	
	นายธีรยุทธ ภูขันซ้าย	ปริญญาโท	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	36,310	
82		ปริญญาตรี	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	30,220	
83	นายภาณุวัฒน์ ปุณขันธุ์	ปริญญาโท	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	29,110	
84	นายวัฒนา พรดอนก่อ	ปริญญาตรี	ผ้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	16,850	
85	น.ส.สุพรรณิการ์ จันทะวิชัย	ประบิรษาตร	U O O KITTING V G			

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของ อบต.หนองแวง ประจำปีงบประมาณ 2567

· · · · · · ·

	F	. (В
¥	(19)	

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของ อบต.หนองแวง ประจำปีงบประมาณ 2567

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน(บาท)	หมายเหตุ
	นายมงคล เนื่องนั้นท์	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	-	15,480	
80	นายมงศล เนยงนนท น.ส.นิตติยา ระวิวรรณ	ปวช.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	15,560	
88	น.ส.นตตอา วะวววระน นางกิตติยา นันทสมบัติ	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		12,570	
89	น เส.ชมชื่น จันทะงาม	ปริญญาตรี	คนงาน	-	9,000	
90	น.ส.ภูริชญา ผลาปี	ปริญญาตรี	คนงาน		9,000	
91	น.ส.นริศรา อาจหาญ	ปวส.	คนงาน		9,000	
	หน่วยตรวจสอบภายใน					
92	ว่าง	ปริญญาตรี	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ซก.	-	

<u>3. การวิเคราะห์บุคลากร</u>

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการ วิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

2. 20 10 20 00 0 10 20 00 10 20 00 10 20 00 10 20 00 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10	 จุดอ่อน มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การ ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก มีภาระหนี้สิน ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึง กฎระเบียบของราชการ
 โอกาส มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้ เกิดความร่วมมือในการทำงาน มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ 	 ช้อจำกัด ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหา เศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน

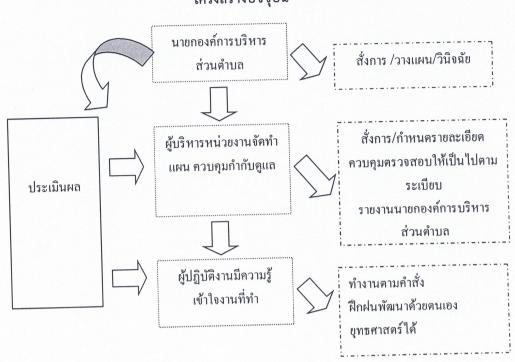
5. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

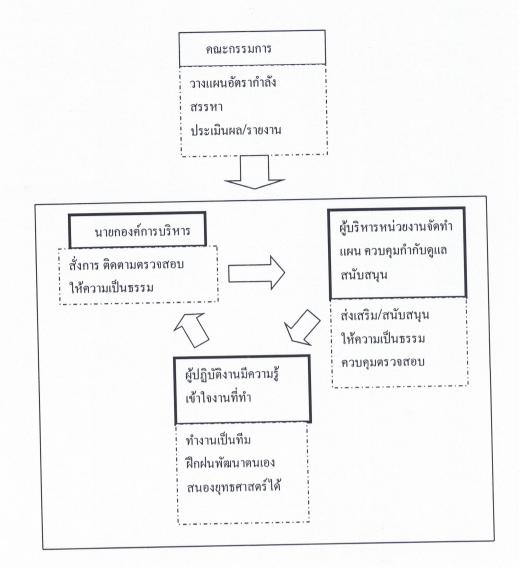
 รัฐดแข็ง 1.บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว 4. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี 5. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจใน การทำงานสามารถตอบสนองนโยบายได้ดี 6. มีระบบบริหารงานบุคคล 	 พัว จุดอ่อน 1. ขาดความกระตือรือร้น 2. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ 3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ 4. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสาย งานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น สิ่งแวดล้อม นิติกร 5. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงาน บริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ 6. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้ อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
 โอกาส 1. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี 2. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี , ปริญญาโทเพิ่มขึ้น 	 ไม้ระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่ม ญาติพี่น้อง ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

19

<u>การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร</u>



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จะเป็นการ พัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้ บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การ โอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อ สัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำรงค์ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

"ภายในปี 2567-2569 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จะมี ความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิตมีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจ ให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่"

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

1. วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร

ให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม และยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 2. พันธกิจ

1. พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

 ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ ระดับจังหวัด และตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย

 พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองแวงให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

 พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ให้มีระสิทธิภาพ

5. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงให้มี ศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

 พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองแวงให้มีประสิทธิภาพ

7. ส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงมีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพคน ให้คน
 ไทย ทุกคน ได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะประกอบอาชีพและ
 ความมั่นคงในการดำรงชีวิต เพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชนและสังคมไทย

8. ส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็น แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง
 ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนกล
 ยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบ "การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล" หรือที่เรียกว่า
 "HR Scorecard" ที่ สำนักงาน ก.พ. โดยสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคลได้ศึกษาและพัฒนาจากแนวทาง
 ของต่างประเทศแล้วนำมาออกแบบให้เหมาะสมกับระบบราชการไทย

ฉะนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มี แนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

 มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้อง และสนับสนุนให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

 2) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ "กำลังคนมี ขนาดและสมรรถนะ" ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของเทศบาลตำบลบางจะ เกร็ง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่าง ด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

 มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่ และขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง (Talent Management)

4) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการ บริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนอง แวง เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และ กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

 2) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงได้ จริง

3) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อ งบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของ บุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

4) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลบางจะเกร็ง เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนอง แวง ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

1) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

 ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตาบลหนองแวง

3) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการ แบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนา ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองแวง

4) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิผลหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและ ผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่องค์การบริหารส่วน ตำบลหนองแวง จะต้อง

 รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และ หลักสิทธิมนุษยชน

 2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่องค์การบริหารส่วน ตำบลหนองแวง มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

 1) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการ ให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสีย รูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

 2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตาม กฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง
 3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหนอง

แวง กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้ กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วย ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการ ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อย แล้ว เทศบาลตำบลบางจะเกร็ง จะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการ ประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มิติ

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

1. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล 4. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน

5. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

6. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้

7. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

8. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง

9. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

10. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล	การพัฒนาด้านบุคลากร	ดำเนินการเองหรือ	พ.ศ. 2567 - 2569	งบ อบต.	
ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ	1. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการ	ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย			
พัฒนาภายในระยะเวลา	ฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์	วิธีการ ดังนี้			
3 ปี	และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยใช้หลักสูตร	- ปฐมนิเทศ			
	ดังนี้	- ฝึกอบรม			
	 ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ 	- ศึกษาดูงาน			
	 การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ 	- ประชุมเชิงปฏิบัติการ /			
	 ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง 	สัมมนา			
	- ด้านการบริหาร	- การสอนงาน/ ให้			
	- ด้านคุณธรรม จริยธรรม	คำปรึกษา และอื่น ๆ			
	 ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่อ 	- ให้ทุนการศึกษาระดับ			
	อย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษา	ปริญญาตรี ปริญญาโท			
	ต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา	และหลักสูตรตามสาย			
	3. สนับสนุนให้พนักงานส่วนต่ำบล ลูกจ้างประจำ พนักงาน	งานปฏิบัติ			
	จ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศน				
	ศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยน				
	ความคิดเห็น				

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร

a. (2) a.

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม	ดำเนินการเองหรือ	พ.ศ.2567 - 2569	งบ อบต.	
ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ	 ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล 	ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย			
พัฒนาภายในระยะเวลา 3	ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้	วิธีการ ดังนี้			
ปี	้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่	- ปฐมนิเทศ			
	อย่างเหมาะสม	- ฝึกอบรม			
	2. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของ	 ประชุมเชิงปฏิบัติการ / 			
	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	สัมมนา			
	 การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศ 	- การสอนงาน/ ให้			
	เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม	คำปรึกษา และอื่น ๆ			
	 มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการ 	- วางมาตรการจูงใจและ			
	ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น	ลงโทษ			
	ประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง				

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล	การพัฒนาด้านอื่น ๆ	ดำเนินการเองหรือ	พ.ศ.2567 - 2569	งบ อบต.	
ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ	1. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการ	ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย			
พัฒนาภายในระยะเวลา 3	ทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถ	วิธีการ ดังนี้			
ปี	ให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว	- ปฐมนิเทศ			
	 ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ 	- ฝึกอบรม			
	เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	 ประชุมเชิงปฏิบัติการ / 			
	 ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม 5 ส 	สัมมนา			
		- การสอนงาน/ ให้			
		คำปรึกษา และอื่น ๆ			
		- ปรับปรุงสถานที่ทำงาน			
		และสถานที่บริการ			
		ประชาชน			

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

 มีการมอบรางวัลพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่น เป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- 1.1 ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- 1.2 มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 1.3 การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- 1.4 การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
- 2. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

 จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การ จัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

 มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ ร้ายแรงได้ในขั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วน ตำบลทราบ

 มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ 3 ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

- 2.1 การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
- 2.2 การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจาก ที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
- 2.3 การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือ องค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.4 การทะเลาะวิวาทกันเอง

การติดตามผล

ให้มีการติดตามผลจากโครงการที่จัดขึ้นทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตร ประกอบ กับความเห็นของหน่วยตรวจราชการ, หนังสือร้องเรียนต่าง ๆ, และผลกระทบหรือเสียงสะท้อนกลับมาที่ องค์กร การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎ

หมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนแนวนโยบายและ ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบาง ตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือ ปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มาก ที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ไป

(นางสาวโซติกา การเลียง) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

<u>ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด</u> Isaansas7.

(นางสาวธัญญามาศ ศรีดามาตร) นักบริหารงานทั่วไป

<u>ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>

สิบตำร**วจโท** (บุญมี เนื่องนั้นท์) (บุญมี เนื่องนั้นท์) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

••••
 ••••

(นายนิยม โยหาสิทธิ์) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง 1

ภาคผนวก



อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๓-๑๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด กาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ประกอบด้วย

୭.	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
්.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
ണ.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
¢.	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
ě.	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
Ъ.	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
ബ.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
ಡ.	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
ಷ.	ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗-

๒๕๖๙) ให้เสร็จเรียบร้อยเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายนิยม โยหาสิทธิ์) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง โทร. ๐ ๔๓๘๔ ๐๙๖๑ ต่อ ๑๑

ที่ กส ๘๐๘๐๑/

วันที่ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เรียน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ที่ ๓๘๕/๒๕๖๖ เรื่อง คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ลงวันที่ มิถุนายน ๒๕๖๖ และได้ดำเนินการแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น นั้น

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดำเนินไปด้วยความ เรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหน่องแวง โดยพร้อมเพียงกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาโดยพร้อมเพียงกัน

(นายนิยม โยหาสิทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

รับทราบ WORAS ¢. app Ъ. ബ.

ระเบียบวาระการประชุม คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๖ วันที่ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ที่ ๓๘๕ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้ ประธานกรรมการ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ൭.൭.൭ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ ඉ.ඉ.ම รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ <u>ର</u>.ର.ଶ กรรมการ ห้วหน้าสำนักปลัด 0.0.¢ ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ <u>م.</u>ه.٤ กรรมการ ผ้อำนวยการกองช่าง ໑.໑.៦ ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ **ର.**ର.ଖ

๑.๑.๙ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ ๑.๑.๙ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เลขานุการ

- คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)ขององค์การ

บริหารส่วนตำบลหนองแวง โดยให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อเป็นการ วางแผนที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงให้มีความรู้ความสามารถใน ด้านการปฏิบัติราชการต่อไปในอนาคต

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง เพื่อ เป็นการวางแผนที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ให้มีความรู้ความสามารถในด้านการปฏิบัติราชการต่อไปในอนาคต

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๖ วันที่ ๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

		***************************************		/,
ผ้เข้	้าประชุม		ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
ที่	ู้ ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ST TOWOOD	
ୢ	นายนิยม โยหาสิทธิ์	นายก อบต./ประธานกรรมการ	9.5	
6) 10	ส.ต.ท.บุญมี เนื่องนั้นท์	ปลัด อบต./กรรมการ	Aome	
	นางบุศรินทร์ ซื่อสัตย์	รองปลัด อบต./กรรมการ	"Di	
ଣ	นายสำเนียง จันทะวิชัย	ผู้อำนวยการกองช่าง/กรรมการ	7 14	
¢	นายสาเนยง งนายรงอย นางสาวสาวินี บรรณสาร	ง ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ	CrI	(
é		ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ/กรรมการ	1 Concost,	
6	นางนิตยา สินธุโคตร	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการๆ/กรรมการ	Ra Der	
ଟା	นายธีรยุทธ ภูขันซ้าย	U	00 7	
G	นางสาวธัญญามาศ ศรีดามาตร	หัวหน้าสำนักปลัด/กรรมการ	on	
R R	นางสาวโชติกา การเลียง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/เลขานุการ	h	
	ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม			
	-ไม่มี			

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อคณะกรรมการฯ ทุกท่านเข้าห้องประชุมพร้อมแล้ว ประธานคณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดย นายนิยม โยหาสิทธิ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนอง แวง ได้กล่าวเปิดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองแวง ตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

- เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงได้ออกคำสั่งแต่ตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร คำสั่งเลขที่ ๓๘๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ นั้น และใน วันนี้จึงได้จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ ขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อเป็นการวางแผนที่จะดำเนินการพัฒนา บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงให้มีความรู้ความสามารถในด้านการ ปฏิบัติราชการต่อไปในอนาคต ซึ่งรายละเอียดต่างๆขอมอบหมายให้ท่านปลัด อบต. เป็น ผู้ชี้แจงในวาระต่อไป

ที่ประชุม

<u>ระเบียบวาระที่ ๑</u>

ประธานกรรมการ

- รับทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ ที่ประชุม

<u>ระเบียบวาระที่ ๓</u> สิบตำรวจโท บุญมี

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา ด้วยรัฐธรรมนูญแห่ราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความ

	และ ก.อบต.จังหวัดได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงือนไขเกียวกับงานบุคคลสำหรับพนักงาน ส่วนตำบลแล้วนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มี ความสำคัญและจำเป็นในการบริหารจัดการองค์กร การให้ความสำคัญในการพัฒนา บุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ถือเป็นนโยบายที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญและ ทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๕๘-๒๙๕ ซึ่งรายละเอียดต่างๆ ในการจัดทำแผนๆ นั้นปรากฏตามเอกสารที่แจกให้กับที่ประชุมและขอความร่วมมือใน การวางแผนที่จะพัฒนาบุคลากรในสังกัด อบต.หนองแวง ต่อไปในอนาคตและผมขอ ความคิดเห็นจากที่ประชุมให้ช่วยกันพิจารณา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด ใน ส่วนของบุคลากร และในองค์กร พร้อมทั้งร่วมกันพิจารณาหาแนวทางที่จะพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ หรือส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาต่อหรือเข้าร่วมการ ฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานราชการต่อไป
นางสาวสาวินี บรรณสาร	 เสนอ ควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนด้วย เพื่อให้แผน ดังกล่าวได้บรรลุผลตามที่ได้ดำเนินการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรของ อบต. ทุกครั้ง ที่สิ้นปีงบประมาณ ให้นักทรัพยากรบุคคลทำสรุปรายงานเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อที่ คณะกรรมการจะได้รู้ว่าได้ดำเนินการตามแผนที่จัดทำค่ะ
สิบตำรวจโท บุญมี เนื่องนันท์	 การเสนอดังกล่าวของผู้อำนวยการกองคลัง ให้ดำเนินการติดตามและประเมินผลเมื่อ สิ้นปีงบประมาณขอเสนอให้บุคลากร เป็นผู้สรุปผลและรายงานให้ประธานทราบด้วย และในส่วนของการจัดทำแผนฯ เป็นรูปเล่มนั้นขอมอบหมายให้บุคลากร เป็นผู้จัดทำ หรือรวบรวมแล้วนำเสนอต่อผู้บริหารต่อไป
บุคลากร	- รับทราบ
ประธานกรรมการ	-มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือข้อขัดแย้งอื่นอีกหรือไม่
นางบุศรินทร์ ชื่อสัตย์	-ขอเสนอว่า อยากให้หัวหน้าส่วนราชการทุกท่านทำการทดสอบผู้ใต้บังคับบัญชาขอแต่ ละกอง สำนัก ว่ามีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างคนไหนที่ต้องเร่งพัฒนาหรือให้เข้า รับการอบรมในสายงานของแต่ละตำแหน่งเพื่อรองรับกฎระเบียบหรือกฎหมายที่ออกมา ใหม่ว่ามีความรู้ความเข้าใจมากน้อยเพียงใดต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน
ประธานกรรมการ	-มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือข้อขัดแย้งอื่นอีกหรือไม่
นายธีรยุทธ ภูขันซ้าย	-ผมเห็นด้วยครับที่ว่าจะให้มีการทดสอบวัดความรู้ของพนักงานทุกคนในสายงานของ ตัวเอง ในส่วนของกองสวัสดิการสังคมที่ผ่านก็ได้ส่งพนักงานในสังกัดเข้าอบรมและเข้า ประชุมตามหนังสือสั่งการของทางอำเภอและจังหวัดอย่างต่อเนื่องครับ -มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือข้อขัดแย้งอื่นอีกหรือไม่
ประธานกรรมการ	-มคณะกรรมการทานเทษะเสนอเพมเทมทรอบออทแองอนอากรอณ

เนื่องนั้นท์

มติที่ประชุม	-ไม่มี
ประธานกรรมการ	-ตามที่ ผู้อำนวยการกองคลังและรองปลัด เสนอมานั้น ให้ทางเลขานุการจัดทำแบบ ประเมินทดสอบวัดความรู้ความสามารถของพนักงานในแต่ละสายงาน รวมทั้งผู้บริหาร ผอ.กอง หัวหน้าสำนัก แล้วสิ้นปีงบประมาณให้ทำสรุปผลการดำเนินการรายงานให้ ทราบต่อไป
ประธานกรรมการ	-มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือข้อขัดแย้งอื่นอีกหรือไม่
มติที่ประชุม	-โมมี
ระเบียบวาระที่ ๔ ประธานกรรมการ	-เรื่องอื่นๆ -เสนอถามที่ประชุมว่ามีคณะกรรมการฯ ท่านใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ อีกหรือไม่
ที่ประชุม	- เม่มี
ประธานๆ	-ได้กล่าวขอบคุณคณะกรรมการฯ ที่เข้าประชุมและกล่าวปิดประชุม เวลา ๑๑.୦୦ น.

____ ผู้บันทึกการประชุม

(นางสาวโชติกา การเลียง) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

9

คลช่านาญการ

ผู้ตรวจรับรอง

(นายนิยม โยหาสิทธิ์) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

-ണ-

องค์การมริหารส่วนต่ำมลหนองแวง อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์