



แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน
อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ระเบียบ กฎหมายและหลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน
กันยายน ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	๔
ส่วนที่ ๓ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร	๕
ส่วนที่ ๔ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)	๖
ส่วนที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๘
ส่วนที่ ๖ แนวคิดและกระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๙
ส่วนที่ ๗ ขั้นตอนการดำเนินงานและวิธีการพัฒนา	๑๐
ส่วนที่ ๘ การกำหนดสมรรถนะเพื่อใช้ในการพัฒนา	๑๑
ส่วนที่ ๙ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	๑๒
ส่วนที่ ๑๐ โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	๑๔
ส่วนที่ ๑๑ ตารางแผนพัฒนาบุคลากร	๒๘
ส่วนที่ ๑๒ การติดตามและประเมินผล	๓๖

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ การพัฒนาองค์กรและบุคลากร

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคม ส่งเสริมความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุดแก่ทางราชการ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย ตลอดจนก้าวทันเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น โดยมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

(๒) ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงของสังคมตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

(๓) ต้องมีการส่งเสริม พัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในวิชาการใหม่ๆตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดพร้อมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

(๔) สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

๑.๓ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ (ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ เรื่องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๖๑ กำหนดให้

องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนที่จะมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักวิธีการปฏิบัติ บทบาท อำนาจหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แนวทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการโดยใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมก็สามารถทำได้ ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการ จะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด เป็นหลักสูตรและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้ว เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้หรืออาจจะทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.กลาง) คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๔ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวของ อบต. อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนากุศลกร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยในการพัฒนาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์งานการเงิน งานด้านช่าง ฯ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลคลองด่าน จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลคลองด่าน ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ส่วนที่ ๒

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร มีความหมายตรงกับคำว่า Development of Personnel ซึ่งมีผู้นิยามความหมายของคำว่า “การพัฒนาบุคลากร” ไว้ ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (๒๕๒๖ : ๑๓๓) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาวิจัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้ามาทำงานถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

ประชุม รอดประเสริฐ (๒๕๒๘ : ๑๓๒) ได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการบริหารต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ ๒ ประเภท คือ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาและการพัฒนาตนเอง

สมาน รังสิโยภักดิ์ (๒๕๒๒ : ๘๐) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (๒๕๒๕ : ๒๐๘-๒๐๙) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยมความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น

อาจกล่าวโดยสรุปว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๓

วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ดังนี้

๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการที่ดี

๑.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑.๓ เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๔ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา

๑.๖ เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายของการพัฒนา คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตาม que ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒.๓ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ส่วนที่ ๔

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร โดยจะทำการวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Analysis) และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External Analysis) ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ช่วยให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีจุดแข็ง (Strengths) และโอกาส (Opportunity) ที่จะขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้หรือไม่ อย่างไร มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อน (Weakness) ที่จะต้องปรับปรุง และมีปัญหาอุปสรรค (Threats) ที่จะต้องแก้ไขอย่างไร ทำให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีการส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน	๑. การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรยังขาดความเชื่อมโยงและบูรณาการภารกิจ
๒. มีการกำหนดส่วนราชการที่เหมาะสมกับภารกิจ	๒. บุคลากรภายในองค์กรให้ความสนใจที่จะเข้ารับการพัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ ค่อนข้างน้อย
๓. ผู้บริหารมีนโยบายให้การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง	๓. อัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
๔. องค์กรมีแผนในการพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้าน	๔. การมอบหมายงานให้กับบุคลากรปฏิบัติยังขาดความเป็นระบบ ไม่ตรงตามกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๕. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น	๕. บุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
๖. บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากรทุกปีทั้งที่ อบต.ดำเนินการเอง และส่งเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ	๖. บุคลากรบางส่วนยังมีทัศนคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชน
๗. สามารถกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรได้เองภายใต้ระเบียบ หลักเกณฑ์และกฎหมาย	๗. บุคลากรขาดทักษะด้านการสื่อสารที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
๘. เป็นองค์กรของรัฐมีฐานะเป็นนิติบุคคล สามารถกอนิติกรรมและทำภารกิจได้รวดเร็ว	๘. ขาดการสรุปบทเรียน องค์กรความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
๙. มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเป็นองค์กร	๙. บุคลากรขาดการมองเชิงระบบ ขาดความ

มาตรฐานในการพัฒนาบุคลากร	เข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
๑๐. องค์กรมีบทบาทหน้าที่ตามกฎหมาย ค่อนข้างชัดเจน	๑๐. บุคลากรบางส่วนขาดความกระตือรือร้นใน การพัฒนาตนเองและการเพิ่มความรับผิดชอบต่อ หน้าที่
๑๑. มีความพร้อมในด้านงบประมาณในการ พัฒนาบุคลากร	๑๑. บุคลากรบางส่วนยังขาดคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและให้บริการ ประชาชน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Analysis)

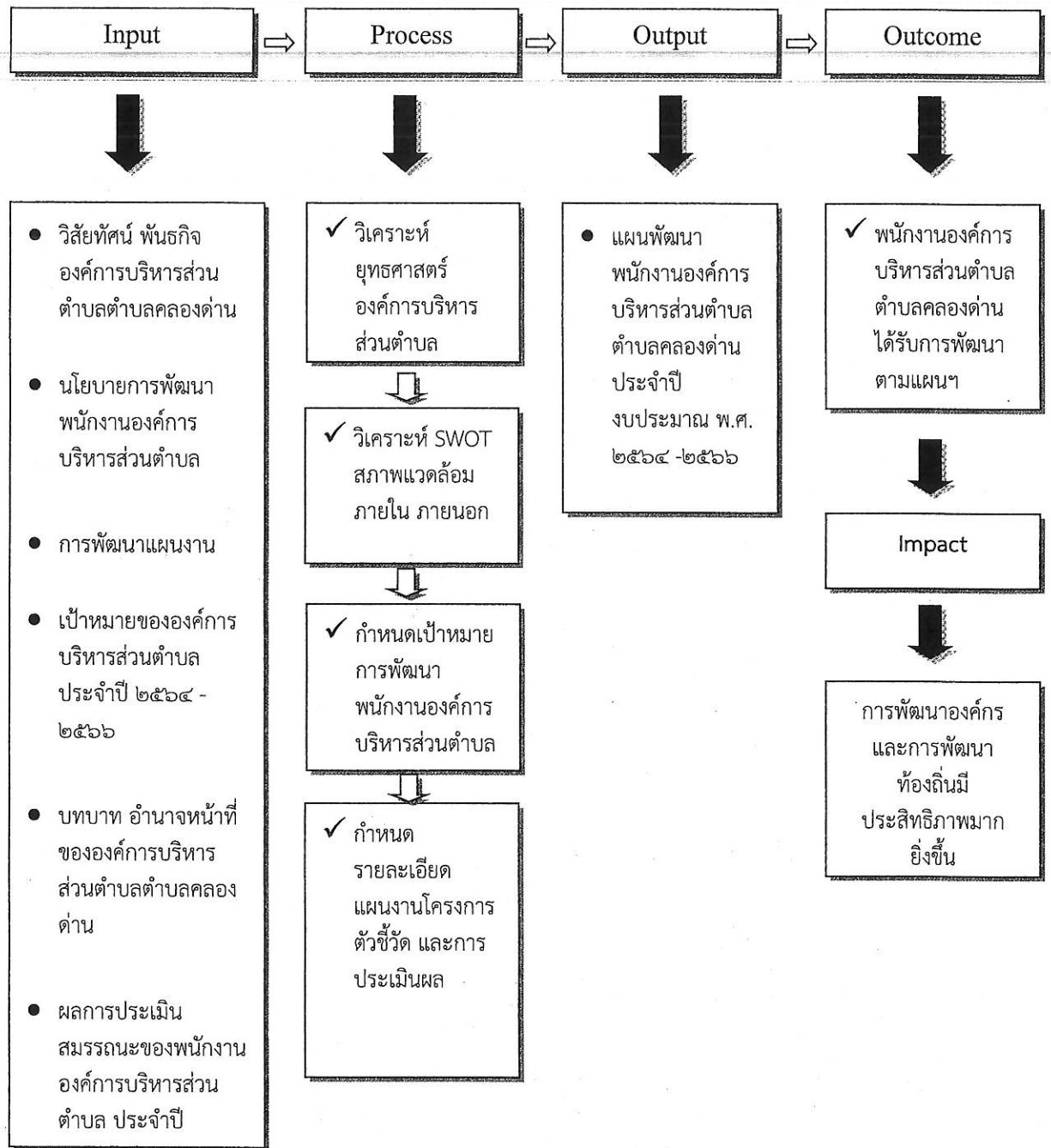
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. สถานที่ตั้งของ อบต. มีความเหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานมีพื้นที่การใช้สอยและให้บริการประชาชน อย่างเพียงพอ ตลอดจนใกล้สถานที่ราชการต่างๆ ทำ ให้สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ได้โดยสะดวก	๑. มีการตราระเบียบ กฎหมาย ใหม่ ๆ ออกมา บังคับใช้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ให้ผู้ปฏิบัติงานขาด ความรู้ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามกฎหมาย
๒. สถาบันพัฒนาบุคลากร มีหลักสูตรในการ ฝึกอบรมที่หลากหลาย	๒. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรไม่สอดคล้อง กับความต้องการของผู้อบรม
๓. มีระเบียบ กฎหมาย รองรับและส่งเสริมการ พัฒนาบุคลากรชัดเจน	๓. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่าย ในการฝึกอบรมสูงเกินไป ทำให้งบประมาณมีไม่ เพียงพอหรือยากต่อการได้รับอนุมัติ

ส่วนที่ ๕
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง

หลักจากที่ได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรด้วยเครื่องมือ SWOT Analysis ทำให้ทราบถึงจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และ ปัญหา อุปสรรค (Theaths) ในการพัฒนาแล้ว สามารถนำข้อมูลจากการวิเคราะห์มากำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา และกลยุทธ์ในการพัฒนาศูนย์กลางได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ - การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์กลางให้สอดคล้องกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศูนย์กลาง เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ - การพัฒนาศูนย์กลางให้เป็นคนดีควบคู่กับการมีความรู้	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์กลางให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ - การพัฒนาศูนย์กลางให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์กลาง ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับ เครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของ คนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ภายในองค์กร ทักษะ (KM) เพื่อเป็น เครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๖
แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ ๗

ขั้นตอนการดำเนินงานและวิธีการพัฒนา

ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีขั้นตอนการดำเนินงาน
วิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- ๑) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) สำรวจความต้องการการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด
- ๓) ประชุมคณะกรรมการ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมาย
แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์
ว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมี
ประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๔) กำหนดประเภทของความจำเป็นในการพัฒนา ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรม
จริยธรรม
- ๕) จัดส่งแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดสมุทรปราการ ให้ความเป็นชอบ พร้อมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๖) ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และจัดส่งแผน ให้อำเภอ และจังหวัด และ
ส่วนราชการในสังกัด

๕.๒ วิธีการพัฒนาบุคลากร

- ๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็น
ประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำ
ข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา
ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถ
เลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่
ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น
- ๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดย
เลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับ
หน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

ส่วนที่ ๙
การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) หมายถึง กรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการแก้ไขและพัฒนาจุดอ่อน (weakness) และเสริมจุดแข็ง (Strength) ของบุคลากรในหน่วยงาน แผนพัฒนารายบุคคล หรือเรียกสั้น ๆ ว่า IDP โดยเป็นแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต หรือตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่องค์การกำหนดขึ้น ดังนั้น IDP จึงไม่ใช่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือการปรับเงินเดือนและการให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ แต่เมื่อได้มีการดำเนินกิจกรรมตามกรอบ IDP อย่างเป็นระบบบนเกณฑ์ขั้นพื้นฐานของระดับความรู้ ความสามารถ หรือสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง มีการพูดคุยสื่อสารแบบสองทาง เป็นข้อผูกพันหรือข้อตกลงในการเรียนรู้ร่วมกัน IDP ก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงความต้องการของพนักงานรายบุคคลให้ตอบรับหรือตอบสนองต่อความต้องการในระดับหน่วยงานย่อยและส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

สรุป IDP จึงเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานโดยในการสำรวจตนเองของบุคลากรในสังกัดของอบต. เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเอง นั้น เริ่มจากนายกอบต. ประชุมร่วมกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และวิธีการสำรวจตนเอง ว่าหน่วยงาน หัวหน้าส่วน และผู้ใต้บังคับบัญชามีบทบาทอย่างไร จากนั้นให้แต่ละส่วนราชการไปสำรวจตัวเอง โดยการทำงานร่วมกันระหว่างหัวหน้าส่วนราชการและผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมปรึกษาหารือภายในส่วนราชการและให้บุคลากรประเมินตนเอง ซึ่งในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในส่วนของแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน นั้น ก็ปรากฏถึงความต้องการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลอยู่ด้วย จากนั้นจึงรวบรวมข้อมูลส่งงานการเจ้าหน้าที่

บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประกอบด้วย

กลุ่มบุคคล	บทบาท/ หน้าที่ความรับผิดชอบ
ผู้บริหาร (นายกฯ)	๑) สนับสนุนและผลักดันให้ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติตาม IDP ตามที่กำหนด ขึ้น ๒) อนุมัติให้การจัดทำ IDP เป็นกระบวนการหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องทุกปี ๓) ติดตามผลการจัดทำ IDP ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร พร้อมทั้งการนำแผน IDP ไปใช้ปฏิบัติจริง ๔) จัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๑๐

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปี ที่ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	โครงการพัฒนาบุคลากร	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	๑๕๐,๐๐๐	✓	✓	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด
๒	โครงการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน ของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง กลุ่มแกนนำชุมชน และกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสมรรถนะหลัก ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ ร้อยละ ๙๐	๗๐,๐๐๐	✓	✓	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด
๓	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานร้อยละ ๙๐	๒๐๐,๐๐๐	✓	✓	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาปฏิบัติงาน			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ละลายงาน จากหน่วยงานอื่น ทั้งพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง		เชิงคุณภาพ - บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ เชิงประจักษ์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐					

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีงบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานของแต่ละสายงาน จากหน่วยงานอื่น ทั้งพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเติบโตในสายงาน ร้อยละ ๙๐	๒๐๐,๐๐๐	✓	✓	✓	งาน เจ้าหน้าที่ สำนักงาน
๒	จัดทำฐานข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากร	ร้อยละผู้ได้รับการบันทึกข้อมูลการฝึกอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่ผ่านการอบรมได้รับการบันทึกข้อมูล ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - การบันทึกข้อมูลถูกต้อง สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีฐานข้อมูลการฝึกอบรม ตรวจสอบได้ ร้อยละ ๙๐	-	✓	✓	✓	งาน เจ้าหน้าที่ สำนักงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กิจกรรม ๕ ส.	ร้อยละผู้เข้าร่วม กิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๕ ส. ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ และเข้าใจขั้นตอน ๕ ส ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๐	-	✓	✓	✓	ทุกส่วน ราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	โครงการอบรมธรรมะและพัฒนา ศาสนสถาน	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการพัฒน ด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๓๐,๐๐๐	✓	✓	✓	สำนักปลัด
๒	โครงการให้ความรู้ด้านการป้องกัน การทุจริตและผลประโยชน์ทับ ซ้อน	ร้อยละผู้ได้รับการส่งเสริม การต่อต้านการทุจริต	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการส่งเสริมด้านด้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการทุจริต ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐	๑๐,๐๐๐	✓	✓	✓	สำนักปลัด
๓	จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน และให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน ๑๐ เล่ม	-	✓	✓	✓	สำนักปลัด

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ผ่านมา			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ทำข้อเสนอให้กับบุคลากร		เชิงคุณภาพ - คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ					
๔	โครงการยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่น	ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี	๕,๐๐๐	✓	✓	✓	งานการเจ้าหน้าที่
๕	จัดทำคู่มือการให้บริการและปรับปรุงศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน ต่ออบต.คลองด่าน	จำนวนเล่ม	เชิงปริมาณ - จัดทำคู่มือการให้บริการ จำนวน ๑ เล่ม เชิงคุณภาพ - คู่มือผลการให้บริการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐	-	✓	✓	✓	สำนักปลัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	จัดทำประกาศเจตจำนงค์ต่อต้าน การทุจริตของอบต.คลองด่าน	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือการให้บริการในการปฏิบัติ ราชการ เชิงปริมาณ - จัดทำประกาศเจตจำนงค์ต่อต้านการทุจริต เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการต่อต้าน การทุจริต ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีประกาศ เจตจำนงค์ต่อต้านการทุจริต	-	✓	-	-	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด
๒	โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ข้าราชการและเจ้าหน้าที่	ร้อยละความพึงพอใจ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรได้รับความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม มากขึ้น ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรมีความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมมาก ขึ้น ร้อยละ ๘๐	-	✓	✓	✓	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้าน วินัยและรักษาวินัยในการทำงาน	ร้อยละของบุคลากร	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๖๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่ดีในการปฏิบัติงาน	๓๐,๐๐๐	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับ เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรในอนาคต

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีงบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง เช่น ภาวะการเป็นผู้นำ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การเข้าสู่ อปท. ยุค ๔.๐	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๓๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรสามารถเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ ๓๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต	๑๐,๐๐๐	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันกาทุจริตในภาครัฐร่วมกับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภาค ๙ และสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จังหวัดสมุทรปราการ	ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในองค์กร	-	✓	✓	สำนักปลัด และทุกส่วน ราชการ ร่วมกัน
๒	โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบและวิธีการจัดซื้อจัดจ้างในภาครัฐ ร่วมกับสำนักงานงานตรวจเงินแผ่นดินภาค ๙ และสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จังหวัดสมุทรปราการ	ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีเกี่ยวกับระเบียบและวิธีการจัดซื้อจัดจ้างในภาครัฐ กิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐	๑๐,๐๐๐	✓	✓	สำนักปลัด

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
			เชิงประโยชน์ - ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ					

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน กฎระเบียบการปฏิบัติราชการในสายงานของตนเพื่อเผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด	ร้อยละบุคลากรในสำนักงาน(เฉพาะพนักงานเทศบาล)	เชิงปริมาณ - บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติราชการ	-	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ประชุมประจำเดือน และนำเสนอผลการปฏิบัติงานประจำเดือนของส่วนราชการ	ร้อยละของการเข้าร่วมประชุมประจำเดือน	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมประชุมประจำเดือนร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - ส่วนราชการ จัดทำการนำเสนอผลงานประจำเดือน ร้อยละ ๙๐	-	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
			เชิงประโยชน์ - หน่วยงานรู้การเคลื่อนไหวและการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง					
๒	โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management /KM)	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ การจัดการความรู้ (KM) ของหน่วยงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้เข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานได้จัดการเรียนรู้ร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	-	✓	✓	✓	ทุกส่วน ราชการ
๓	กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร (กิจกรรมย่อยตามสถานการณ์ ปีละไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของเป้าหมาย	เชิงปริมาณ - ดำเนินกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ ของเป้าหมาย เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-	✓	✓	✓	ทุกส่วน ราชการ

ส่วนที่ ๑๑

ตารางแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	
๑.หลักสูตรด้านการบริหาร	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	- อบรมดำเนินการ - ส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	↓										↑	☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร	
๒.หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการในแต่ละสายงาน	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การสอนงาน ๓. การฝึกอบรม ๔. การประชุม	- อบรมดำเนินการ - ส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	↓										↑	☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง	
๓.หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	- อบรมดำเนินการ - ส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	↓										↑	☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง	

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	
๔. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	- อบรมดำเนินการ - ส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	←											→	☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	- อบรมดำเนินการ - ส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	←											→	☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง
๖. หลักสูตรเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันของคนในองค์กร	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	- อบรมดำเนินการ - ส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	←											→	☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง
๗. หลักสูตรการสร้างความรู้ความผูกพันและบรรยากาศที่ดีในการทำงานของคนในองค์กร	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	- อบรมดำเนินการ - ส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	←											→	☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง

(ต่อ)

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ด.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	
๘. การส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	ศึกษาในสถาบันการศึกษา ของรัฐ หรือ สถาบัน เอกชนที่สามารถเบิกจ่าย ตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยได้	- สถาบันการศึกษา	↓												✓ ตำแหน่งสาย งานบริหาร
															✓ ตำแหน่งสาย งานผู้ปฏิบัติ
๙. การส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาต่อระดับปริญญาโท	ศึกษาในสถาบันการศึกษา ของรัฐ หรือ สถาบัน เอกชนที่สามารถเบิกจ่าย ตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยได้	- สถาบันการศึกษา	↓												✓ ตำแหน่งสาย งานบริหาร
															✓ ตำแหน่งสาย งานผู้ปฏิบัติ
															✓ พนักงานจ้าง

ตารางแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	
๑.หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การสอนงาน ๓. การฝึกอบรม ๔. การประชุม	- อบรมดำเนินการ - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	↓												✓ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ
															✓ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ
															✓ พนักงานจ้าง
๒.หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	- อบรมดำเนินการ - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	↓												✓ ตำแหน่งสายงานบริหาร
															✓ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ
															✓ พนักงานจ้าง
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	- อบรมดำเนินการ - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	↓												✓ ตำแหน่งสายงานบริหาร
															✓ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ
															✓ พนักงานจ้าง
๔.หลักสูตรด้านการบริหาร	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	- อบรมดำเนินการ - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	↓												✓ ตำแหน่งสายงานบริหาร

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	- อบต.ดำเนินการ - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	↓										↑	☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง	
๖. หลักสูตรเกี่ยวกับการสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรในองค์กร	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	- อบต.ดำเนินการ - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	↓										↑	☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง	
๗. หลักสูตรการสร้างสัมพันธภาพและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	- อบต.ดำเนินการ - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	↓										↑	☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง	
๘. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	ศึกษาในสถาบันการศึกษาของรัฐ หรือ สถาบันเอกชนที่สามารถเบิกจ่ายตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยได้	- สถาบันการศึกษา	↓										↑	☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง	

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานต้นก่เป็นกร	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๙. การส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาต่อระดับปริญญาโท	ศึกษาในสถาบันการศึกษา ของรัฐ หรือ สถาบัน เอกชนที่สามารถเปิดง่าย ตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยได้	- สถาบันการศึกษา													☒ ตำแหน่งสาย งานบริหาร ☒ ตำแหน่งสาย งานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง

ตารางแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน อำเภอบางปะอิน จังหวัดสมุทรปราการ

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	
๑.หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ	๑. การปฐมนิเทศ	- อบรมดำเนินการ - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	↓												☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ
	๒. การสอนงาน														☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ
	๓. การฝึกอบรม														☒ พนักงานจ้าง
	๔. การประชุม														
๒.หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	๑. การฝึกอบรม	- อบรมดำเนินการ - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	↓												☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร
	๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ														☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ
	๓. การศึกษาดูงาน														☒ พนักงานจ้าง
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ	๑. การฝึกอบรม	- อบรมดำเนินการ - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	↓												☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร
	๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ														☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ
	๓. การศึกษาดูงาน														☒ พนักงานจ้าง
๔.หลักสูตรด้านการบริหาร	๑. การฝึกอบรม	- อบรมดำเนินการ - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	↓												☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร
	๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ														
	๓. การศึกษาดูงาน														

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	- อบรม.ดำเนินการ - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	↓										↑	☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง	
๖. หลักสูตรเกี่ยวกับการสร้างความผาสุกของคนในองค์กร	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	- อบรม.ดำเนินการ - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	↓										↑	☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง	
๗. หลักสูตรการสร้างความรู้ความผูกพันและบรรยากาศที่ดีในการทำงานของคนในองค์กร	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	- อบรม.ดำเนินการ - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	↓										↑	☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง	
๘. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	ศึกษาในสถาบันการศึกษาของรัฐ หรือ สถาบันเอกชนที่สามารถเบิกจ่ายค่า ม ร ะ เบี ย บ กระทรวงมหาดไทยได้	- สถาบันการศึกษา	↓										↑	☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง	

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ด.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	
๙. การส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาต่อระดับปริญญาโท	ศึกษาในสถาบันการศึกษา ของรัฐ หรือ สถาบัน เอกชนที่สามารถเบิกจ่าย ค่า ม ร ะ เบี ย บ กระทรวงมหาดไทยได้	- สถาบันการศึกษา													☒ ตำแหน่งสาย งานบริหาร ☒ ตำแหน่งสาย งานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน เพื่องานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลการสำรวจไปจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้มี
ประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากที่สุด

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อส่วนราชการ (สำนัก/กอง).....ตำแหน่ง.....
หน่วยงาน.....ฝ่าย/งาน.....
อายุ.....ปี อายุการรับราชการ.....ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด.....

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- | | |
|---|--|
| ☐ พนักงานส่วนตำบล | ☐ ลูกจ้างประจำ |
| ☐ พนักงานจ้างตามภารกิจ | ☐ พนักงานจ้างทั่วไป |

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- | | |
|---|--|
| ☐ ผู้ปฏิบัติงาน | ☐ หัวหน้าฝ่าย/งาน |
| ☐ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก | ☐ อื่น ๆ |

๑.๔ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- | | |
|--------------------------------------|--|
| ☐ งานบริหาร | ☐ งานวิชาการ |
| ☐ งานสนับสนุน | ☐ งานปฏิบัติ/บริการ |

๑.๖ ประวัติการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน

๑.
๒.
๓.
๔.
๕.
๖.
๗.
๘.

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ ท่านต้องการพัฒนางานของท่านในเรื่องใดบ้าง (ตัวอย่างเช่น ทักษะเฉพาะตำแหน่ง/ทักษะด้าน
คอมพิวเตอร์/ทักษะด้านการใช้ภาษา/การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ เป็นต้น

ลำดับ	ความรู้หรือทักษะความชำนาญที่สามารถพัฒนาได้ด้วยการอบรม	หลักสูตรที่ต้องการการอบรมเพื่อการพัฒนา	ระดับความเร่งด่วน		
			รอได้	ปานกลาง	มาก

๒.๑ ท่านมีความสะดวกที่จะเข้ารับการอบรมในช่วงเดือนใด (โปรดระบุเดือนที่ประสงค์เข้ารับการอบรม)

.....

.....

.....

๒.๓ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

.....

.....

.....

ตอนที่ ๓ การส่งแบบสำรวจคืนและสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม

อนึ่ง เมื่อท่านได้ตอบแบบสำรวจแล้วขอความกรุณาส่งแบบสำรวจคืนมายัง งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ภายในวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองदान

เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองदान

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ แก้อไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ ได้มีประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีเนื้อหาเช่นเดียวกับประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

ฉะนั้น อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒.และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองदान (ขนาดใหญ่) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเอนก สุขสำราญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองदान



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองदान
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองदान

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
สมุทรปราการ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ เห็นชอบการ
จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการประชุมครั้งที่
๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเอนก สุขสำราญ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองदान



ที่ สป ๐๐๒๓.๒/ว๓๒

ศาลากลางจังหวัดสมุทรปราการ
ถนนสุทธิภิรมย์ สป ๑๐๒๗๐.

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ ประจำเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔
เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔
เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล
รายละเอียดปรากฏตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ โดยสามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์
samutprakanlocal.go.th หัวข้อ “หนังสือราชการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ”
และเมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลมีคำสั่งใดตามมตินี้แล้วให้รายงานการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติ
ให้สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลทราบโดยตรงภายใน ๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง
พร้อมทั้งรายงานการดำเนินการให้จังหวัดทราบ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายธีระชัย แสนภูวา)

ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร/โทรสาร ๐๒-๓๘๒-๖๑๓๙

รายงานการประชุม
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔

เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองแพรกษา อำเภอสุมทรีปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

ผู้มาประชุม

๑. นายชัยพงษ์ จรูญพงศ์	รองผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวพัชรี แก้วคำ	แทนปลัดจังหวัดสมุทรปราการ	กรรมการ
๓. นายณัฐกิตติ์ วิเศษรัตน์	แทนคลังจังหวัดสมุทรปราการ	กรรมการ
๔. นายคณาธิ อ่อนน้อม	แทนโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดสมุทรปราการ	กรรมการ
๕. นายศรายุทธ์ ไชยกอง	แทนนายอำเภอเมืองสมุทรปราการ	กรรมการ
๖. นางพรทิพย์ เดชะทัศน์	แทนนายอำเภอบางพลี	กรรมการ
๗. นางจันทนา ทรัพย์แหยม	แทนนายอำเภอบางบ่อ	กรรมการ
๘. นายวิธาน จันทน์นาลาว	แทนนายอำเภอพระประแดง	กรรมการ
๙. นายจารุวัฒน์ วงศ์จอม	นายอำเภอพระสมุทรเจดีย์	กรรมการ
๑๐. นายเกษม แซ่ลี	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง	กรรมการ
๑๑. นางสาวสุณี สมใจ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน	กรรมการ
๑๒. นายสมเกียรติ ยงถาวร	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางบ่อ	กรรมการ
๑๓. นายวีระ ปิ่นแก้ว	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ	กรรมการ
๑๔. นางอาภาพรรณ กันค้อย	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีษะจรเข้	กรรมการ
๑๕. จ.อ.ฉัตรชัย ปานลัม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางกอบัว	กรรมการ
๑๖. นายพัศกร ไยน้อย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่	กรรมการ
๑๗. นายสมพร พิจิตร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางแพร่ง	กรรมการ
๑๘. นายอำนาจ อิ่มใจ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๙. นายปราโมทย์ เอื้อจิตราเจริญ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๐. นายสมชาติ ตันตระกูล	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๑. นายถนอมศักดิ์ สำราญปัสสร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๒. นายจุฬพล พินิจวรรณ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๓. นางศิริรัตน์ ลิ้มวิศิษฐ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๔. นางสาวสุชาดา หงษ์จร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๕. นายสมคิด ศิริสม	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๖. นายธีระชัย แสนภูวา	ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ	เลขานุการ
๒๗. นายอนุศักดิ์ จิตชนะวงศ์	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ	ผู้ช่วยเลขานุการ
	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐาน	
	การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	
๒๘. นางบุญยวีร์ เรืองเดช	จพง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายฉะโอด รุ่งเรือง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่	ติดตามการ
๒. นางธนพร กล้าจริง	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ติดตามการ



- ๕.๗ การขอแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดสมุทรปราการ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่องเดิม

สำนักงาน ก.อบต. มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ แจ้ง ก.อบต.จังหวัด ให้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต. เรื่องการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ซึ่งจังหวัดสมุทรปราการ ได้แจ้งประกาศดังกล่าวให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งทราบและดำเนินการต่อไปแล้ว

ข้อเท็จจริง

๑) ก.อบต.จังหวัดสมุทรปราการในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ ระเบียบวาระที่ ๕.๑๑ เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่ง และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๆ ละ ๓ ครั้ง ในเดือนเมษายน เดือนสิงหาคม และเดือนธันวาคม ดังนี้

- | | |
|--|----------------------|
| (๑) นายอำนาจ อิ่มใจ ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัด | เป็นประธานอนุกรรมการ |
| (๒) คลังจังหวัดสมุทรปราการ หรือผู้แทน | เป็นอนุกรรมการ |
| (๓) นางสาวสุณี สมใจ นายก อบต.บางด้วน | เป็นอนุกรรมการ |
| (๔) นายวีระ ปิ่นแก้ว ประธานสภา อบต.บางยอ | เป็นอนุกรรมการ |
| (๕) ท้องถิ่นอำเภอในเขต อบต.ที่ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | เป็นอนุกรรมการ |
| (๖) ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ | เป็นอนุกรรมการ |
| สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ | |
| (๗) ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | เป็นเลขานุการ |
| สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ | |
| (๘) นางบุญยวีร์ เรืองเดช เจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญงาน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ | |
| สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ | |

๒) คณะอนุกรรมการฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบร่างแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสมุทรปราการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งแล้วเมื่อวันที่ ๑๙ - ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔ รายละเอียดตามแบบการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งราชการฯ แนบท้าย

ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นประเภทสามัญทั้งหมด จึงต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนเฉพาะชื่อกอง ฝ่าย งาน ให้ครบทั้ง ๔ ส่วนราชการหลัก ได้แก่ สำนักปลัด กองช่าง กองคลัง และหน่วยตรวจสอบภายในเท่านั้น สำหรับกองอื่นที่องค์การบริหารส่วนตำบล จัดตั้งไว้แต่เดิมให้คงไว้ เพียงเปลี่ยนชื่อฝ่ายและงานให้ตรงตามบัญชีโครงสร้างของประกาศฯ และจะปรับปรุงเพิ่มลดในแผนอัตรากำลังได้ในครั้งต่อไป รวมถึงการปรับปรุงตำแหน่งด้วย

ทั้งนี้คณะอนุกรรมการฯ ได้ตรวจร่างแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลขอปรับปรุง ทั้ง ๒๖ แห่งแล้ว เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งได้ดำเนินการเป็นไปตามประกาศฯ ดังกล่าว

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบร่างแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ ดังกล่าว

มติที่ประชุม เห็นชอบ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี และประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในคราวเดียวกัน



ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)
 เลิกประชุม ๑๓.๐๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางบุญยวีร์ เรืองเดช)

ตำแหน่งเจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญงาน
 ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายอนุศักดิ์ สีตชนวงค์)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ
 ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองदान
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองदान

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ เห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเอนก สุขสำราญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองदान



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองदान

เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองदान

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ ได้มีประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีเนื้อหาเช่นเดียวกับประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

ฉะนั้น อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองदान (ขนาดใหญ่) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเอนก สุขสำราญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองदान

ที่ สป ๐๐๒๓.๒/ว.๓๖๒



ศาลากลางจังหวัดสมุทรปราการ
ถนนสุทธิภิมย์ สป ๑๐๒๗๐.

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ ประจำเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔
เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔
เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล
รายละเอียดปรากฏตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ โดยสามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์
samutprakanlocal.go.th หัวข้อ “หนังสือราชการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ”
และเมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลมีคำสั่งใดตามมตินี้แล้วให้รายงานการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติ
ให้สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลทราบโดยตรงภายใน ๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง
พร้อมทั้งรายงานการดำเนินการให้จังหวัดทราบ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายธีระชัย แสนงูวา)
ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร/โทรสาร ๐๒-๓๘๒-๖๑๓๙

รายงานการประชุม
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔

เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองแพรกษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

ผู้มาประชุม

๑. นายชัยพนธ์ จรุงพงศ์	รองผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวพัชร แก้วคำ	แทนปลัดจังหวัดสมุทรปราการ	กรรมการ
๓. นายณัฏฐกิตติ์ วิเศษรัตน์	แทนคลังจังหวัดสมุทรปราการ	กรรมการ
๔. นายคณาธิ์ อ่อนน้อม	แทนโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดสมุทรปราการ	กรรมการ
๕. นายศรายุทธ ไชยกอง	แทนนายอำเภอเมืองสมุทรปราการ	กรรมการ
๖. นางพรทิพย์ เดชะทัศน์	แทนนายอำเภอบางพลี	กรรมการ
๗. นางจันทนา ทรัพย์เทียม	แทนนายอำเภอบางบ่อ	กรรมการ
๘. นายวิธาน จันทน์นาลาว	แทนนายอำเภอพระประแดง	กรรมการ
๙. นายจารุวัฒน์ วงศ์จอม	นายอำเภอพระสมุทรเจดีย์	กรรมการ
๑๐. นายเกษม แซ่ลี	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง	กรรมการ
๑๑. นางสาวสุณี สมใจ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน	กรรมการ
๑๒. นายสมเกียรติ ยงถาวร	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางบ่อ	กรรมการ
๑๓. นายวีระ ปิ่นแก้ว	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ	กรรมการ
๑๔. นางอาภาพรรณ กันค้อย	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีษะจรเข้	กรรมการ
๑๕. จ.อ.ฉัตรชัย ปานลิ้ม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางกอบัว	กรรมการ
๑๖. นายพัสกร ไยน้อย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่	กรรมการ
๑๗. นายสมพร พิจิตร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางแพร่ง	กรรมการ
๑๘. นายอำนาจ อิ่มใจ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๙. นายปราโมทย์ เอื้อจิตราเจริญ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๐. นายสมชาติ ตันตระกูล	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๑. นายถนอมศักดิ์ สำราญปัสสร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๒. นายจุมพล พินิจวรรณ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๓. นางศิริรัตน์ ลิ้มวิศิษฐ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๔. นางสาวสุชาดา หงษ์จร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๕. นายสมคิด ศิริสม	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๖. นายธีระชัย แสนภูวา	ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ	กรรมการ
๒๗. นายอนุศักดิ์ จิตชนะวงศ์	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ	เลขานุการ
	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐาน	ผู้ช่วยเลขานุการ
	การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	
๒๘. นางบุญยวีร์ เรืองเดช	จพง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายฉะโอต รุ่งเรือง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่	ติดตามการ
๒. นางธนพร กล้าจริง	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ติดตามการ

๒

- ๕.๗ การขอแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดสมุทรปราการ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่องเดิม

สำนักงาน ก.อบต. มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ แจ้ง ก.อบต.จังหวัด ให้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต. เรื่องการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ซึ่งจังหวัดสมุทรปราการ ได้แจ้งประกาศดังกล่าวให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งทราบและดำเนินการต่อไปแล้ว

ข้อเท็จจริง

๑) ก.อบต.จังหวัดสมุทรปราการในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ ระเบียบวาระที่ ๕.๑๑ เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่ง และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๆ ละ ๓ ครั้ง ในเดือนเมษายน เดือนสิงหาคม และเดือนธันวาคม ดังนี้

- | | |
|--|----------------------|
| (๑) นายอำนาจ อิ่มใจ ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัด | เป็นประธานอนุกรรมการ |
| (๒) คลังจังหวัดสมุทรปราการ หรือผู้แทน | เป็นอนุกรรมการ |
| (๓) นางสาวสุนี สมใจ นายก อบต.บางด้วน | เป็นอนุกรรมการ |
| (๔) นายวีระ ปิ่นแก้ว ประธานสภา อบต.บางยอ | เป็นอนุกรรมการ |
| (๕) ท้องถิ่นอำเภอในเขต อบต.ที่ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | เป็นอนุกรรมการ |
| (๖) ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ | เป็นอนุกรรมการ |

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ

- (๗) ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นเลขานุการ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ

- (๘) นางบุญยวีร์ เรืองเดช เจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญงาน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ

๒) คณะอนุกรรมการฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบร่างแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสมุทรปราการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งแล้วเมื่อวันที่ ๑๙ - ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔ รายละเอียดตามแบบการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งราชการฯ แนบท้าย

ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นประเภทสามัญทั้งหมด จึงต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนเฉพาะชื่อกอง ฝ่าย งาน ให้ครบทั้ง ๔ ส่วนราชการหลัก ได้แก่ สำนักปลัด กองช่าง กองคลัง และหน่วยตรวจสอบภายในเท่านั้น สำหรับกองอื่นที่องค์การบริหารส่วนตำบล จัดตั้งไว้แต่เดิมให้คงไว้ เพียงเปลี่ยนชื่อฝ่ายและงานให้ตรงตามบัญชีโครงสร้างของประกาศฯ และจะปรับปรุงเพิ่มลดในแผนอัตรากำลังได้ในครั้งต่อไป รวมถึงการปรับปรุงตำแหน่งด้วย

ทั้งนี้คณะอนุกรรมการฯ ได้ตรวจร่างแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่
ที่องค์การบริหารส่วนตำบลขอปรับปรุง ทั้ง ๒๖ แห่งแล้ว เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง
ได้ดำเนินการเป็นไปตามประกาศฯ ดังกล่าว

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบร่างแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ ดังกล่าว

มติที่ประชุม เห็นชอบ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
และประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในคราวเดียวกัน



ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)
 เลิกประชุม ๑๓.๐๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จัดรายการประชุม

(นางบุญยวีร์ เรืองเดช)

ตำแหน่งเจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญงาน

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายการประชุม

(นายอนุกฎดี สิตชนวงค์)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ