



แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2564 - 2566



องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย



แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับ บทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	๑
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๕
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	๖
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๘
บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๑
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	๑๓
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๓
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	๒๔

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ
๔. โครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาศูนย์ ๓ ปี
๕. ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

บทที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้้องการบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงเป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. - งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัด อบต. - งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	
๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๒. อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจ็ดยี่หลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นายณรงค์ การแก้ว	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
๒	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นายทอดพงษ์ นันตา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล							
๓	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นางพิรพร กันภัย	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๔	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นายจิรภัทร จันทศิริ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๕	๑๒-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นายสว่างศิลป์ กวีโล	นักวิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๖	๑๒-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นายชัชฌพงษ์ บุญสาร	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๗	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นายจิตรกร วรรณตุง	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๘	-	นายเรีงศักดิ์ ดวงนิคย์	-	พนักงานขับรถ	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป							
๙	-	นางจันทร์สม พรหมมลัย	-	คนงาน	-	-	
๑๐	-	นายพงศธร สุรินทร์	-	คนงาน	-	-	
กองคลัง							
๑๑	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นางสาววิสรอาชีวะ	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๑๒	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นางอรทัย เตชะนันท์	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	
๑๓	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นางวันวิสาข์ สุขเจริญ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๑๔	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นางเสาวลักษณ์ จันทะนะ	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
กองช่าง							
๑๕	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายประสงค์ ไชยมงคล	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานการช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๑๖	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	-	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ชง.	ว่าง

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๗	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ว่าง
๑๘	-	นายสมบัติ สมใจ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๑๙	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นายกิตติศัพท์ ใจทน	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๒๐	๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นางคณินนิตย์ นันดา	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๑	-	นายวีระยุทธ ใจศรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกอบค.เจดีย์หลวง						
๒๒	๑๒-๓-๐๘-๒๒๐๔-๗๖๑	นางบัวปิ่น นิสสัย	ครู	ครู	-	ค.ศ.๒	
๒๓	๑๒-๓-๐๘-๒๒๐๔-๗๖๒	นางสถาพร มหาวุฒิ	ครู	ครู	-	ค.ศ.๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๔	-	นางจิราลักษณ์ จำทิพย์	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	
๒๕	-	นางศพร คำตา	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่แตง						
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๖	-	นางสาวนุชจรี พรหมมาลัย	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน						
๒๗	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นางสาวปิยะนุช วงษ์โพธิ์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงอันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงนั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้รู้ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงนั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ ๒ การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม

- พิจารณาให้ความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัด

เฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนา ผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพนั้นประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กรจะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์บุคลากร
๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์บุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนาศูนย์บุคลากรต่องบประมาณ
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงจะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบในเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่ทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
- การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
- อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
- มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
- ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
- มีระบบบริหารงานบุคคล

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- ขาดความกระตือรือร้น
- มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
- พื้นที่พัฒนางานกว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักทรัพยากรบุคคล ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ช่าง และนิติกร
- วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ

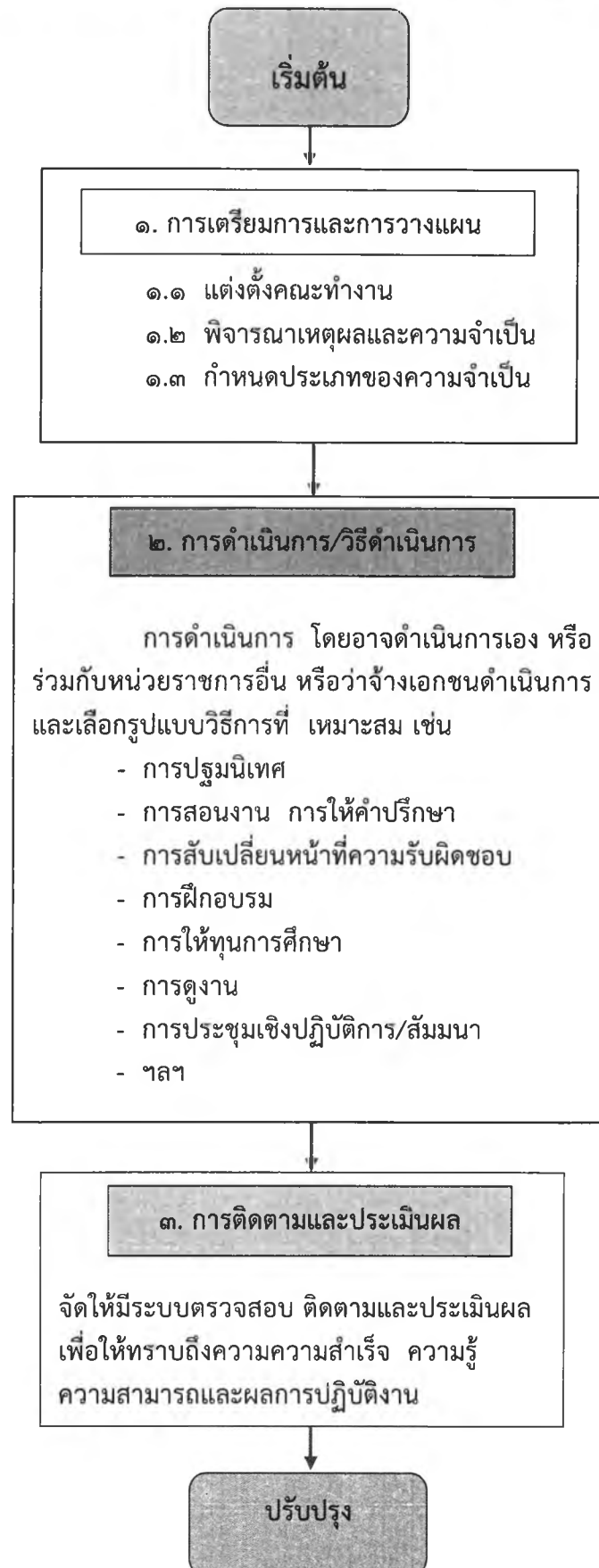
๓. โอกาส (Opportunities)

- ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. ในระดับดี
- มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
- บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี, ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้
- ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



บทที่ ๕
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงได้นำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์กลางร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

ศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงเป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน ทุ่มเทพลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

๑. พัฒนาศูนย์กลางให้มีความเชี่ยวชาญในงานอย่างสูงสุด
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและมีจิตสาธารณะ
๓. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. พัฒนาศูนย์กลางให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำ และการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน

บทที่ ๒

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓. นักวิชาการสาธารณสุข
๔. นักพัฒนาชุมชน
๕. เจ้าพนักงานธุรการ
๖. พนักงานขับรถยนต์
๗. คนงานทั่วไป

กองคลัง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๔. นักวิชาการพัสดุ

กองช่าง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายช่างโยธา
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. นักวิชาการศึกษา
๓. ครู
๔. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑. พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุด ทันต่อ เทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหลักใน การบริหารจัดการการ พัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของ ข้าราชการที่ผ่านการ ประเมินสมรรถนะใน ระดับที่ต้องคัดกรอง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับ การพัฒนาเฉลี่ยต่อคน ต่อปี	๑.๑ โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล	✓			- ความสำเร็จของการปรับปรุง ความรู้ความสามารถและทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล	การฝึก อบรม	สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด
		๑.๒ โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	✓						
		๑.๓ โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ หลักของ อบต.เจดีย์หลวง		✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๔ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการ ปฏิบัติงานใหม่	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๕ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรมตามเป้าหมาย			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การ เข้าถึงประชาชนให้แก ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่ บุคลากรได้รับการ พัฒนา หรือเข้าร่วม กิจกรรมด้าน ส่งเสริมคุณธรรม และ จิตอาสา	๒.๑ โครงการอบรมคุณธรรม-จริยธรรมให้กับ ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานและ ประชาชน	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม	สำนักเลขาธิการ สำนักงาน	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด
		๒.๒ โครงการเผยแพร่ข้อบังคับข้อปฏิบัติ จรรยาบรรณงานส่วนตำบล	✓	-	-	- ร้อยละของบุคลากรที่รู้ ข้อบังคับ			
		๒.๓ โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการ บริหาร "คน" ที่ เข้มแข็งให้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ ในการจูงใจพัฒนา และมอบหมายงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่ บุคลากรซึ่งดำรง ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ ได้รับการพัฒนาในเรื่อง ภาวะผู้นำและการ บริหารคน ๒. ผลการประเมิน ทัศนคติของบุคลากรต่อ ผู้บังคับบัญชา	๓.๑ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนาตามแผน	การฝึกอบรม การฝึกอบรม การฝึกอบรม การฝึกอบรม	- สำนักลัดขี้น - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษาฯ	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	๔.๑. โครงการอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	✓	✓	✓	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน	สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

2. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการที่สถาบัน องค์การต่าง ๆ จัดฝึกอบรม

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดส่ง
				2564 (บาท)	2565 (บาท)	2566 (บาท)		
	การตั้งจ่ายงบประมาณตามข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ได้ตั้งจ่ายไว้เพื่อจ่ายเป็นค่า							
	อบรม สัมมนาของบุคลากร อบต. เจดีย์หลวง ในหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนา							
	บุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมฯ และโครงการที่สถาบัน องค์การต่าง ๆ จัดฝึกอบรม							
1	นักบริหารงานท้องถิ่น	ปลัด/รองปลัด อบต.	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น			32,300	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานบริหารงานทั่วไป
2	กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ปลัด/รองปลัด อบต.	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น		15,400		เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานบริหารงานทั่วไป
3	นักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น			32,300	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานบริหารงานทั่วไป
4	นักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น		32,300		เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานบริหารงานทั่วไป
5	นักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น		32,300		เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานบริหารงานทั่วไป
6	นักบริหารงานศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา หรือ นักวิชาการศึกษาคำนาฏการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น			49,000	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานบริหารงานทั่วไป

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ จัดส่ง
				2564 (บาท)	2565 (บาท)	2566 (บาท)		
7	ปริญญานิเทศศาสตร์การหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	12,900			เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	งานบริหาร งานทั่วไป
8	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	40,000			เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	งานบริหาร งานทั่วไป
9	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	32,300			เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	งานบริหาร งานทั่วไป
10	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			32,300	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	งานบริหาร งานทั่วไป
11	นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	34,000			เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	งานบริหาร งานทั่วไป
12	ปริญญานิเทศศาสตร์การหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่	นักวิชาการสาธารณสุข	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	12,900			เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	งานบริหาร งานทั่วไป
13	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ 23,500 บาท)			23,500	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	งานบริหาร งานทั่วไป
14	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	23,500			เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	งานบริหาร งานทั่วไป

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดส่ง
				2564 (บาท)	2565 (บาท)	2566 (บาท)		
			(หลักสูตรละ 23,500 บาท)				ประสิทธิภาพ	
15	พัฒนาศักยภาพช่าง/นายช่าง	นายช่างโยธา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น		23,500		เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการ	งานบริหาร
	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี	งานทั่วไป
							ประสิทธิภาพ	
16	สัมมนาผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น		13,600		เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการ	งานบริหาร
	การคลัง บัญชี พัสดุ และงบประมาณ		กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				งานคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องใน	งานทั่วไป
			(หลักสูตรละ 6,800 บาท)				ตำแหน่งงาน	
17	กรณีศึกษาทางการเงินและการคลัง	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น			13,600	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการ	งานบริหาร
	ในข้อเท็จจริงจาก หน่วยตรวจสอบ		กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี	งานทั่วไป
	และคำวินิจฉัยของศาลปกครอง		(หลักสูตรละ 6,800 บาท)				ประสิทธิภาพ	
18	ปฐมนิเทศการปกครองส่วนท้องถิ่น :	ปลัด อบต. ป่าแดด	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น			29,500	สามารถนำความรู้มาเผยแพร่มอบ	งานบริหาร
	ประเทศไทย 4.0		กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				เป็นนโยบายสู่การปฏิบัติได้	งานทั่วไป
			(หลักสูตรละ 67,000 บาท)					
19	คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่	บุคลากรทุกตำแหน่ง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น		8,500		เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ	งานบริหาร
			กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานทั่วไป
			(หลักสูตรละ 8,500 บาท)					
20	การดำเนินการทางวินัย (2 วัน)	ข้าราชการทุกตำแหน่งที่ยังไม่ได้	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง	7,800			เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ	งานบริหาร
		เข้ารับการฝึกอบรม	ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย				ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานทั่วไป
			(คนละ 2,600 บาท)					
21	การดำเนินการทางวินัย (5 วัน)	ข้าราชการทุกตำแหน่งที่ผ่านการฝึก	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง		11,000	11,000	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ	งานบริหาร
		อบรมหลักสูตร 2 วัน	ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย				ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานทั่วไป
			(คนละ 5,500 บาท)					
22	เครือข่ายคณะกรรมการดำเนินการสอบ	ผู้ผ่านการอบรมการดำเนินการ	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง			2,700	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ	งานบริหาร

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดส่ง
				2564 (บาท)	2565 (บาท)	2566 (บาท)		
	สวนทางวินัย	ทางวินัย	ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (คนละ 900 บาท)				ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานทั่วไป
	โครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	ปลัด อบต./ผู้ที่เกี่ยวข้อง	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง	4,500	4,500	4,500	สามารถนำความรู้มาเผยแพร่มอบ	งานบริหาร
	ผู้บริหารและพนักงานท้องถิ่น		ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (ปีละ 5 ครั้ง ๆ ละ 900 บาท)				เป็นนโยบายสู่การปฏิบัติได้	งานทั่วไป
24	โครงการอบรมสัมมนาชี้แจง ข้าราชการ/พนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานรวบรวมเอกสารการตรวจประเมินประสิทธิภาพของ อบท. (LPA) ประจำปี	ข้าราชการและพนักงานจ้าง ผู้ทำหน้าที่รวบรวมเอกสารสำหรับการตรวจประเมินประสิทธิภาพของ อบท.(LPA)	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (คนละ 900 บาท)	3,600	3,600	3,600	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานบริหาร งานทั่วไป
25	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน	ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	อบต.เจดีย์หลวง	20,000	20,000	20,000	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานบริหาร งานทั่วไป
26	โครงการอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับพนักงาน	ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	อบต.เจดีย์หลวง	50,000	50,000	50,000	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
27	หลักสูตรอื่น ๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น	ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น สถาบันการศึกษา และ องค์กรต่าง ๆ	100,000	100,000	100,000	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานบริหาร งานทั่วไป
	- หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่							

หมายเหตุ 1. ข้อมูลประมาณการค่าใช้จ่ายคือข้อมูลตามที่ได้สรุปจากการสอบถามความต้องการฝึกอบรมจากทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

2. ประมาณการค่าใช้จ่ายบางหลักสูตรไม่แจ้งความต้องการฝึกอบรม แต่จัดไว้ในแผนเนื่องจากมีความจำเป็น/ได้จัดส่งเป็นประจำอยู่แล้ว

บทที่ ๘

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงให้มีคุณลักษณะตามที่องค์กรบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็ว

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่องค์กรกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการ สร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและ ขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือ หลักเกณฑ์ของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง อิง ตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงจากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๒๕ คน จากทั้งหมด ๔ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานส่วนตำบล ร้อยละ ๖๓.๖๔ พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ ๓๑.๘๒ และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ ๔.๕๔

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๒๒.๗๑ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๔๕.๔๕ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๓๑.๘๒

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ ๑๘.๑๘ อายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ ๔๐.๙๑ มีอายุงานระหว่าง ๕-๑๐ ปี ร้อยละ ๔๐.๙๑ มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

หลักสูตรความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร

ลำดับ	หลักสูตร	ผู้ตอบแบบสอบถาม (ร้อยละ)
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๙.๘๔
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๑๒.๐๐
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๑๒.๗๕
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๑๐.๐๐
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๙.๗๐
๖	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีเกี่ยวกับความรู้ กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	๑๐.๕๐
๗	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านการบริหารงานบุคคล	๙.๔๖
๘	ความรู้เกี่ยวกับการก้าวเข้าสู่ประเทศไทย ๔.๐	๙.๐๐
๙	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘.๗๕
๑๐	การทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๘.๐๐

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ระยะเวลาการฝึกอบรม (สำหรับลำดับที่ ๑-๕)

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๗๐.๐๐ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๒ สัปดาห์ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๓ สัปดาห์ ร้อยละ ๑๐.๐๐ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๔ สัปดาห์ ร้อยละ ๑๕.๐๐ และพอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม มากกว่า ๔ สัปดาห์ขึ้นไป ร้อยละ ๕.๐๐

ระยะเวลาการฝึกอบรม (สำหรับลำดับที่ ๖-๑๐)

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๘๐.๐๐ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๑-๓ วัน พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๔-๖ วัน ร้อยละ ๑๐.๐๐ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ ๑๐.๐๐

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๗๐.๐๐ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดเชียงราย ร้อยละ ๓๐.๐๐ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ข้อเสนอแนะ

เห็นควรนำไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล



ประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ ก.อบต.กำหนด โดยให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามแนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ และเพิ่มพูนทักษะให้กับบุคลากร โดยการจัดทำโครงการฝึกอบรมฯ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงานทุกคนเป็นระยะเวลา ๓ ปี ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๒๗๑ และ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายโสภณ ฐานันดร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ที่ ๒๕๔ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จึงแต่งตั้งบุคคลต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

- | | | |
|------------------------|--------------------------------|---------------|
| ๑. นายโสภณ ฐานันดร | ตำแหน่ง นายก อบต.เจดีย์หลวง | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายณรงค์ การอแก้ว | ตำแหน่ง ปลัด อบต.เจดีย์หลวง | กรรมการ |
| ๓. นายเทอดพงษ์ นันตา | ตำแหน่ง รองปลัด อบต.เจดีย์หลวง | กรรมการ |
| ๔. นางสาววริศรา อาชีวะ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายประสงค์ ไชยมงคล | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นายกิตติศัพท์ ใจทน | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| | ศาสนาและวัฒนธรรม | |
| ๗. นายชิษณุพงศ์ บุญสาร | ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน | เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และพิจารณากลับกรองในการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมจากสถาบันภาครัฐและเอกชนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและจะได้นำความรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บังเกิดผลดีแก่ทางราชการต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายโสภณ ฐานันดร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ : สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง โทร ๐-๕๓๙๕-๐๖๓๑ ต่อ ๑๐๑
ที่ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ที่ ๒๕๔/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น

ดังนั้น จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

(นายโสภณ รุณันดร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

- ทราบ

นายณรงค์ การ่อแก้ว.....

นายเทอดพงษ์ นันทา.....

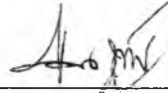
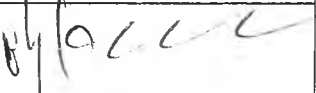
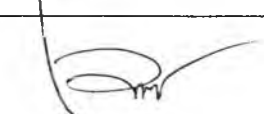
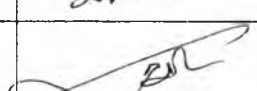
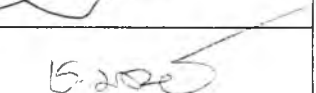
นางสาววิสร่า อาชีวะ.....

นายประสงค์ ไชยมงคล.....

นายกิตติศัพท์ ใจทน.....

นายชิษณุพงศ์ บุญสาร.....

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
1	นายโสภณ ฐานันดร	นายก อบต.	
2	นายณรงค์ การ่อแก้ว	ปลัด อบต.	
3	นายเทอดพงษ์ นันทา	รองปลัด อบต.	
4	นางสาววิสรดา อาชีวะ	ผู้อำนวยการกองคลัง	
5	นายประสงค์ ไชยมงคล	ผู้อำนวยการกองช่าง	
6	นายกิตติศัพท์ ใจทน	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	
7	นายชิษณุพงศ์ บุญสาร	นักพัฒนาชุมชน	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ผู้มาประชุม

๑. นายโสภณ ฐานันดร	ตำแหน่ง นายก อบต.เจดีย์หลวง	ประธานกรรมการ
๒. นายณรงค์ การอแก้ว	ตำแหน่ง ปลัด อบต.เจดีย์หลวง	กรรมการ
๓. นายเทอดพงษ์ นันตา	ตำแหน่ง รองปลัด อบต.เจดีย์หลวง	กรรมการ
๔. นางสาววิสรดา อาชีวะ	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายประสงค์ ไชยมงคล	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายกิตติศัพท์ ใจทน	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
	ศาสนาและวัฒนธรรม	
๗. นายชิษณุพงศ์ บุญสาร	ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน	เลขานุการ

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ แจ้งคำสั่ง อบต.เจดีย์หลวง ที่ ๒๕๔/๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. นายโสภณ ฐานันดร	ตำแหน่ง นายก อบต.เจดีย์หลวง	ประธานกรรมการ
๒. นายณรงค์ การอแก้ว	ตำแหน่ง ปลัด อบต.เจดีย์หลวง	กรรมการ
๓. นายเทอดพงษ์ นันตา	ตำแหน่ง รองปลัด อบต.เจดีย์หลวง	กรรมการ
๔. นางสาววิสรดา อาชีวะ	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายประสงค์ ไชยมงคล	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายกิตติศัพท์ ใจทน	ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นายชิษณุพงศ์ บุญสาร	ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และพิจารณาถ่วงถ่วงในการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมจากสถาบันภาครัฐและเอกชนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและจะได้นำความรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บังเกิดผลดีแก่ทางราชการต่อไป

ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เพื่อพิจารณา

ประธานฯ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงราย กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และคำสั่ง อบต.เจดีย์หลวง ที่ /๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ประจำปี

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงได้เรียกประชุมในวันนี้ และมอบหมายให้ เลขานุการ ชี้แจง
รายละเอียดเพิ่มเติม

เลขานุการ

สำหรับแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

บทที่ ๑ หลักการและเหตุผล

บทที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

บทที่ ๓ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

บทที่ ๕ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

บทที่ ๖ หลักสูตรการพัฒนา

บทที่ ๗ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

บทที่ ๘ การติดตามและประเมินผล

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตร
หนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

เอกสารปรากฏตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้แจกให้ จึงขอให้ที่ประชุมได้พิจารณา
ร่วมกัน

ที่ประชุม

ได้พิจารณาแผนพัฒนาบุคลากรร่วมกัน

ประธานฯ

ไม่ทราบว่าจะมีท่านใดเสนออีกหรือไม่ ถ้าหากไม่มีใครเสนอ ผมขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๔.๓๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายชิษณุพงศ์ บุญสาร)

เลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายณรงค์ การ่อแก้ว)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายโสภณ ฐานันดร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ที่ ชร ๘๒๖๐๑/

วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

เรื่องเดิม

ตามที่สำนักปลัด ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้วนั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง (รายละเอียดตามเอกสารแนบ) สรุปความต้องการในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๒๕ คน จากทั้งหมด ๔ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานส่วนตำบล ร้อยละ ๖๓.๖๔ พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ ๓๖.๓๖ และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ ๔.๕๔

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๒๒.๗๑ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๔๕.๔๕ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๓๑.๘๒

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ ๑๘.๑๘ อายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ ๔๐.๙๑ มีอายุงานระหว่าง ๕-๑๐ ปี ร้อยละ ๔๐.๙๑ มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

หลักสูตรความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร

ลำดับ	หลักสูตร	ผู้ตอบแบบสอบถาม (ร้อยละ)
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๙.๘๔
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๑๒.๐๐
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๑๒.๗๕
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๑๐.๐๐
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๙.๗๐
๖	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีเกี่ยวกับความรู้ กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	๑๐.๕๐
๗	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านการบริหารงานบุคคล	๙.๔๖
๘	ความรู้เกี่ยวกับการก้าวเข้าสู่ประเทศไทย ๔.๐	๙.๐๐
๙	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘.๗๕
๑๐	การทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๘.๐๐

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ระยะเวลาการฝึกอบรม (สำหรับลำดับที่ ๑-๕)

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๗๐.๐๐ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๒ สัปดาห์ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๓ สัปดาห์ ร้อยละ ๑๐.๐๐ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๔ สัปดาห์ ร้อยละ ๑๕.๐๐ และพอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม มากกว่า ๔ สัปดาห์ขึ้นไป ร้อยละ ๕.๐๐

ระยะเวลาการฝึกอบรม (สำหรับลำดับที่ ๖-๑๐)

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๘๐.๐๐ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๑-๓ วัน พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๔-๖ วัน ร้อยละ ๑๐.๐๐ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ ๑๐.๐๐

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๗๐.๐๐ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดเชียงราย ร้อยละ ๓๐.๐๐ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

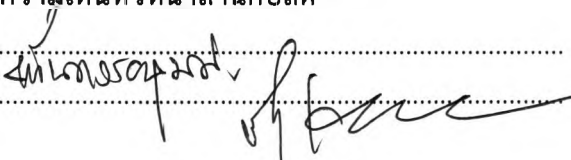
ข้อเสนอแนะ

เห็นควรนำไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

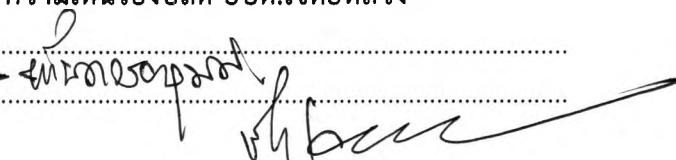
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(นายชินณุพงศ์ บุญสาร)
นักพัฒนาชุมชน

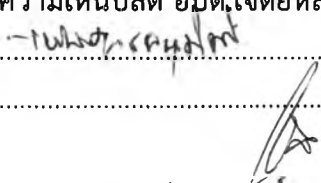
ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด


(นายเทอดพงษ์ นันตา)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

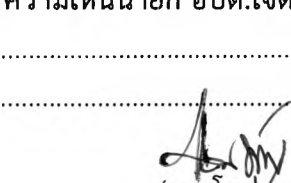
ความเห็นรองปลัด อบต.เจดีย์หลวง


(นายเทอดพงษ์ นันตา)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ความเห็นปลัด อบต.เจดีย์หลวง


(นายณรงค์ การอแก้ว)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ความเห็นนายก อบต.เจดีย์หลวง


(นายโสภณ ฐานันดร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

**แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม
องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย**

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ซึ่งจะได้นำผลการสำรวจไปจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของกองงาน และองค์กรมากที่สุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ และเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. เพศ ☐ ๑. ชาย ☐ ๒. หญิง
๒. อายุ ☐ ๑. ต่ำกว่า ๒๐ ปี ☐ ๒. ๒๑ - ๓๐ ปี ☐ ๓. ๓๑ - ๔๐ ปี
☐ ๔. ๔๑ - ๕๐ ปี ☐ ๕. ๕๑ ปีขึ้นไป
๓. การศึกษา ☐ ๑. ประถมศึกษา ☐ ๒. มัธยมศึกษาตอนต้น ☐ ๓. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
☐ ๔. อนุปริญญา/ปวส. ☐ ๕. ปริญญาตรี ☐ ๖. สูงกว่าปริญญาตรี
๔. ระยะเวลาการทำงาน ☐ ๑. ต่ำกว่า ๑ ปี ☐ ๒. ระยะเวลาการทำงาน ๑-๓ ปี
☐ ๓. ระยะเวลาการทำงาน ๔-๖ ปี ☐ ๔. ระยะเวลาการทำงาน ๗-๙ ปี
☐ ๕. ระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ ๑๐ ปี ขึ้นไป
๕. สถานภาพราชการ/ทำงาน ☐ ๑. พนักงานส่วนตำบล ☐ ๒. พนักงานครู อบต.
☐ ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ ☐ ๔. พนักงานจ้างทั่วไป
๖. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ☐ ๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น ☐ ๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น
☐ ๓. ประเภทวิชาการ ☐ ๔. ประเภททั่วไป
☐ ๕. สายงานการสอน ☐ ๖. ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ
☐ ๗. ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑) หลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ดำเนินการเอง

- ☐ ๑. โครงการอบรม “คุณธรรม จริยธรรม”
- ☐ ๒. โครงการอบรมหลักสูตร “เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง”
- ☐ ๓. โครงการอบรมหลักสูตร “เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)”
- ☐ ๔. โครงการสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ☐ ๕. โครงการเสริมสร้างการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน

๒.๑.๑) เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้าอบรมได้

☐ ๑. ๑ - ๓ วัน

☐ ๒. ๔ - ๖ วัน

☐ ๓. ๕ - ๗ วัน

☐ ๔. ๘ - ๑๐ วัน

๒.๑.๒) ท่านสะดวกที่จะเข้ารับการอบรมในช่วงเวลาใด

☐ ๑. วันจันทร์-ศุกร์ เวลา ๐๗.๐๐-๒๐.๐๐ น. ☐ ๒. วันจันทร์-ศุกร์ เวลา ๐๘.๐๐-๑๖.๐๐ น.

☐ ๓. วันเสาร์-อาทิตย์ เวลา ๐๘.๐๐-๑๖.๐๐ น. ☐ ๔. อื่นๆ

๒.๑.๓) ท่านสะดวกที่จะเข้ารับการอบรมในช่วงเดือนใด (หากมีความประสงค์ระบุเดือน โปรดระบุ)

.....
.....

๒.๒) หลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากร สถาบันและองค์กรต่าง ๆ เป็นผู้จัดหลักสูตร

☐ ๑. เจ้าพนักงานธุรการ

☐ ๒. เจ้าพนักงานพัสดุ

☐ ๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

☐ ๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

☐ ๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

☐ ๖. นายช่างไฟฟ้า

☐ ๗. เจ้าพนักงานการคลัง

☐ ๘. นายช่างโยธา

☐ ๙. เจ้าพนักงานเทคนิค

☐ ๑๐. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

☐ ๑๑. นักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง

☐ ๑๒. นักบริหารงานท้องถิ่น

☐ ๑๓. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ประเทศไทย ๔.๐

☐ ๑๔. กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงาน
ท้องถิ่น

☐ ๑๕. นักวิชาการพัสดุ

☐ ๑๖. นักวิชาการคลัง

☐ ๑๗. นักพัฒนาชุมชน

☐ ๑๘. วิศวกรโยธา

☐ ๑๙. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

☐ ๒๐. นักจัดการงานทั่วไป

☐ ๒๑. การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น

☐ ๒๒. การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น
ระดับกลาง

☐ ๒๓. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

☐ ๒๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้

☐ ๒๕. นักวิชาการคอมพิวเตอร์

☐ ๒๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

☐ ๒๗. นักทรัพยากรบุคคล

☐ ๒๘. นักวิชาการศึกษา

☐ ๒๙. นักวิชาการเงินและบัญชี

☐ ๓๐. นักวิชาการเกษตร

☐ ๓๑. นักสังคมสงเคราะห์

☐ ๓๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้

☐ ๓๓. นักวิชาการประชาสัมพันธ์

☐ ๓๔. นักวิชาการสาธารณสุข

☐ ๓๕. นักวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

☐ ๓๖. พัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็ก

☐ ๓๗. นักบริหารงานช่าง

☐ ๓๘. นักบริหารงานการคลัง

☐ ๓๙. นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐ ๔๐. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม

☐ ๔๑. นักบริหารงานทั่วไป

☐ ๔๒. นักบริหารงานการเกษตร

☐ ๔๓. นักบริหารงานประปา

☐ ๔๔. นักบริหารงานศึกษา

☐ ๔๕. ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ๔๖. ศิษยานิเทศก์

☐ ๔๗. กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานช่าง

☐ ๔๘. กลยุทธ์การบริหารของนัก
บริหารงานการคลัง

☐ ๔๙. กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานทั่วไป

☐ ๕๐. ท้องถิ่นดิจิทัล

☐ ๕๑. การบริหารจัดการตลาดท้องถิ่นประเทศไทย ๔.๐

☐ ๕๒. คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่

☐ ๕๓. กลยุทธ์การบริหารของนักวิชาการสาธารณสุข

☐ ๕๔. กลยุทธ์การพูดและการนำเสนอแบบมี
อาชีพ

- ☐ ๕๕. ท้องถิ่นคุณธรรมตามรอยพระยุคลบาท ☐ ๕๖. กลยุทธ์ประชุมสภาแบบมืออาชีพ
- ☐ ๕๗. การดำเนินการทางละเมิดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ☐ ๕๘. การฝึกอบรมโปรแกรมแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน
- ☐ ๕๙. กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ☐ ๖๐. คอมพิวเตอร์ Microsoft Excel (Mix office) สำหรับงานช่าง
- ☐ ๖๑. สัมมนาผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง บัญชี พัสดุ และงบประมาณ
- ☐ ๖๒. กรณีศึกษาทางการเงิน การคลัง ในข้อทักท้วงหน่วยตรวจสอบและคำวินิจฉัยของศาลปกครอง
- ☐ ๖๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การจัดเก็บค่าน้ำระบบประปา
- ☐ ๖๔. นักบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย
- ☐ ๖๕. ภาษาอังกฤษเชิงปฏิบัติการสำหรับบุคลากรท้องถิ่นเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน พร้อม English Adventure camp
- ☐ ๖๖. กลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒.๑) เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้าอบรมได้

- ☐ ๑. ๒ สัปดาห์ ☐ ๒. ๓ สัปดาห์ ☐ ๓. ๔ สัปดาห์ ☐ ๔. มากกว่า ๔ สัปดาห์

หลักสูตรอื่นๆ.....

.....

๒.๓. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

โครงการ/กิจกรรม

ตามแผนพัฒนาบุคลากร ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

อปท. อบต.เจดีย์หลวง อำเภอ แม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	๑๓๕,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐	
๒	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงาน	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๓	โครงการอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
	รวมทั้งสิ้น	๒๐๕,๐๐๐	๒๐๕,๐๐๐	๒๐๕,๐๐๐	

(ลงชื่อ)

๒๖.๖๖๖

ผู้กรอกข้อมูล

(นายวิชญพงศ์ บุญสาร)

นักพัฒนาชุมชน

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองข้อมูล

(นายณรงค์ การอแก้ว)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง



แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย