



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากร
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑.๑ ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหาร จัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหา รูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบ บริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

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

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลาที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความรู้มีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการ นำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงรายตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงรายเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ ในหมวดที่ ๑๒ การ บริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ ข้อ ๒๖๙, ๒๗๐, ๒๗๑, ๒๗๒, ๒๗๓, ๒๗๔ และ ๒๗๕ โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ซึ่งได้จัดทำแผนการฝึกอบรมพนักงาน ส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ขึ้น

๑.๔ การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล

| | |
|--|---|
| <p>๑. จุดแข็ง (Strengths)</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว - มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี - ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี - มีระบบบริหารงานบุคคล | <p>๒. จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดความกระตือรือร้น - มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักทรัพยากรบุคคล ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ช่าง และนิติกร - วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ |
| <p>๓. โอกาส (Opportunities)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. ในระดับดี - มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี, ปริญญาโทเพิ่มขึ้น | <p>๔. ภัยคุกคาม (Threats)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ - สถานการณ์โรคระบาด ต่าง ๆ (โควิด ๒๐๑๙) |

๑.๕ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๑. ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
๒. ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
๓. บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
๔. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
๕. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
๗. พัฒนาการกระจายอำนาจ
๘. พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ
๙. สิทธิและสวัสดิการในองค์กร

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๒. การพัฒนาพนักงานจ้าง
๓. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น

ส่วนที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

| ยุทธศาสตร์/นโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม | งบประมาณ | หมายเหตุ |
|--|--|--|----------------------------------|---|
| นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙) | | | | |
| ๑.ด้านโครงสร้างและการบริหาร | ๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) | ไตรมาสที่ ๓ เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๗) | ไม่ใช้งบประมาณ | |
| | ๑.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ,ครู | ครั้งที่ ๑ (มีนาคม - เมษายน ๒๕๖๗) ครั้งที่ ๒(สิงหาคม -กันยายน ๒๕๖๗) | ไม่ใช้งบประมาณ | |
| ๒. ด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล | ๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง | ไตรมาสที่ ๑ (ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๖) | ไม่ใช้งบประมาณ | |
| | ๒.๒ การพัฒนาบุคลากรตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น -ผู้บริหาร -พนักงานส่วนตำบล ,ครู -พนักงานจ้าง | ทุกไตรมาสของปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ | งบประมาณตามหลักสูตรการอบรมนั้น ๆ | บุคลากรสามารถรับการอบรมพัฒนาได้ตามที่สนใจ |

| ยุทธศาสตร์/นโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม | งบประมาณ | หมายเหตุ |
|--|---|--|--|------------------------|
| นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙) | | | | |
| ๒. ด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล | ๒.๓ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย -แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง -การแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง | -ทุกไตรมาสของปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -ไตรมาสที่ ๒ (มีนาคม- เมษายน ๒๕๖๗) | -ใช้งบประมาณตามโครงการ/กิจกรรมนั้น ๆ - ไม่ใช้งบประมาณ | |
| ๓. ด้านอัตรากำลังและการบริหารกำลัง | ๓.๑ การสรรหาพนักงานจ้างตำแหน่งที่ว่าง | ทุกไตรมาสของปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ | ไม่ใช้งบประมาณ | |
| | ๓.๒ การรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง | ทุกไตรมาสของปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ | ไม่ใช้งบประมาณ | |
| | ๓.๓ การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล | ทุกไตรมาสของปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ | ไม่ใช้งบประมาณ | กรณีขอใช้บัญชีจาก กสธ. |

| ยุทธศาสตร์/นโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม | งบประมาณ | หมายเหตุ |
|--|---|---|--|----------|
| นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙) | | | | |
| ๔.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | ๔.๑ การยกย่องพนักงานดีเด่น ผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและให้บริการดีเด่น | -ไตรมาสที่ ๒ (มีนาคม- เมษายน ๒๕๖๗) | - ไม่ใช้งบประมาณ | |
| ๕. ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ๕.๑ การประชุมประจำเดือน ผู้บริหาร และพนักงาน ฯ ๔.๒ กิจกรรมภายในหน่วยงาน - กิจกรรม ๕ ส - กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ | - ทุกเดือน - ทุกไตรมาสของปี / ตามกิจกรรม | - ไม่ใช้งบประมาณ | |
| ๖. ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร | ๖.๑ โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารและพนักงาน ๖.๒ โครงการเพิ่มศักยภาพผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล | -ไตรมาสที่ ๓ (เดือน มิถุนายน ๒๕๖๗) -ไตรมาสที่ ๔ (เดือน สิงหาคม ๒๕๖๗) | -ใช้งบประมาณตามโครงการนั้น ๆ -ใช้งบประมาณตามโครงการนั้น ๆ | |

แผนการอบรม/พัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | วัตถุประสงค์ | การดำเนินการ | ปี ๒๕๖๗ จำนวน (คน) | ระยะเวลา ฝึกอบรม | หน่วยงาน/สถาบัน ฝึกอบรม |
|-----|--|--|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------------|
| ๑ | หลักสูตรการบริหารของนักบริหารงาน ท้องถิ่น | เพื่อพัฒนาการบริหารงาน และได้ทบทวนความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น | ปลัด/รองปลัด ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗ | สนง.ท้องถิ่นจ. เชียงราย |
| ๒ | หลักสูตรการบริหารของนักบริหารงาน ทั่วไป | เพื่อพัฒนาการบริหารงาน และได้ทบทวนความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น | หัวหน้าสำนักปลัด ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗ | สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น |
| ๓ | หลักสูตรการบริหารของนักบริหารงาน คลัง | เพื่อพัฒนาการบริหารงาน และได้ทบทวนความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น | ผอ.กองคลัง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | - | ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗ | สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น |
| ๔ | หลักสูตรการบริหารของนักบริหารงาน ช่าง | เพื่อพัฒนาการบริหารงาน และได้ทบทวนความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น | ผอ.กองช่างได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗ | ท้องถิ่นจ.เชียงราย |
| ๕ | หลักสูตรการบริหารของนักบริหารงาน การศึกษา | เพื่อพัฒนาการบริหารงาน และได้ทบทวนความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น | ผอ.กองการศึกษาได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗ | สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น |
| ๖ | หลักสูตรการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน/การ เพิ่มศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน | เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้มี ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗ | สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น |
| ๗ | หลักสูตรการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน/การ เพิ่มศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน | เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้มี ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | นักพัฒนาชุมชนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗ | ท้องถิ่นจ.เชียงราย |
| ๘ | หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ | เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้มี ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | เจ้าพนักงานธุรการได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗ | สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น |
| ๙ | หลักสูตรการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน/การ เพิ่มศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน | เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้มี ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | นักวิชาการเงินและบัญชีได้ รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗ | ท้องถิ่นจ.เชียงราย |
| ๑๐ | หลักสูตรการพัฒนาด้านการจัดเก็บ รายได้ | เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้มี ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ได้ รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗ | สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|----|-----------------------|------------------------------|
| ๑๑ | หลักสูตรการพัฒนาด้านงานพัสดุ | เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | นักวิชาการพัสดุได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | - | ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗ | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น |
| ๑๒ | หลักสูตรการพัฒนาด้านงานช่าง | เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | นายช่างโยธา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗ | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น |
| ๑๓ | หลักสูตรการพัฒนาด้านงานตรวจสอบภายใน | เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | นักวิชาการตรวจสอบภายใน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗ | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น |
| ๑๔ | หลักสูตรการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน/การเพิ่มศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน | เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | นักวิชาการศึกษาได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗ | ท้องถิ่นจ.เชียงราย |
| ๑๕ | หลักสูตรการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน/การเพิ่มศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน | เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | ครูมดต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗ | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| ๑๖ | โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน และประชาชน ประจำปี ๒๕๖๗ | เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | พนักงาน พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๓๐ | ม.ค. - ก.ย. ๒๕๖๗ | สำนักปลัด อบต. |
| ๑๗ | โครงการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน และประชาชน ประจำปี ๒๕๖๗ | เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | พนักงาน พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๓๐ | ม.ค. - ก.ย. ๒๕๖๗ | สำนักปลัด อบต. |

ส่วนที่ ๔
การติดตามประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ประกอบด้วย

| | | |
|-------------------------|------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายเทอดพงษ์ นันทา | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางพีรพร กันภัย | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๓. นายกิตติศัพท์ ใจทน | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ | กรรมการ |
| ๔. นายประสงค์ ไชยมงคล | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. นายชัชฎพงษ์ บุญสาร | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | กรรมการ |
| ๖. นางณัฐธารณ์ จิรนากุล | นักพัฒนาชุมชน | กรรมการและ เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้ทราบ ถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการ พัฒนา โดยกำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วเสนอผลการติดตาม ประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงทราบอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง