



แผนการพัฒนางานส่วนตำบล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก
อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖)

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล(เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุ เข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทาง ราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบล ที่ดี โดยองค์การบริหาร ส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมใน ห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำ ได้ ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วน ตำบลต้นสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักเป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลพนักงานส่วนตำบล ถือเป็นบุคลากรที่สำคัญในการ ขับเคลื่อนงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายสนองนโยบายของผู้บริหาร และของทางราชการ จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่เป็นบุคลากรในองค์การให้มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีที่มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องมีการจัดทำ

แผนการพัฒนางานส่วนตำบลให้เหมาะสมครอบคลุมต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลาจะได้ทันเหตุการณ์ แนวทาง
กฎระเบียบต่าง ๆ ในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา นั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป
เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการ
ปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะเช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานการเงินและบัญชี
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานพัฒนาชุมชน งานช่าง งานโยธา และงานต่าง ๆ

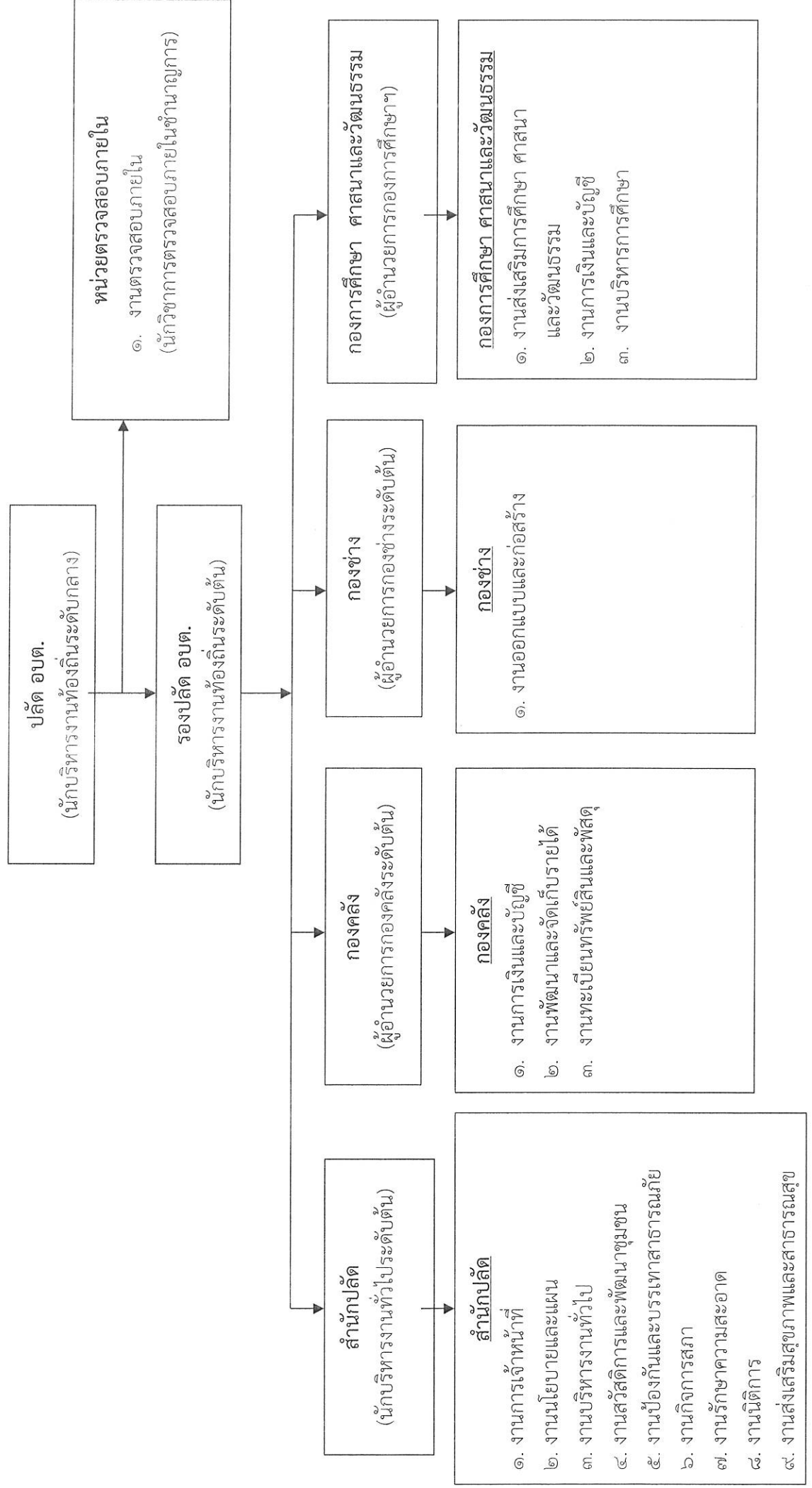
๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน
เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับ
บุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย
การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

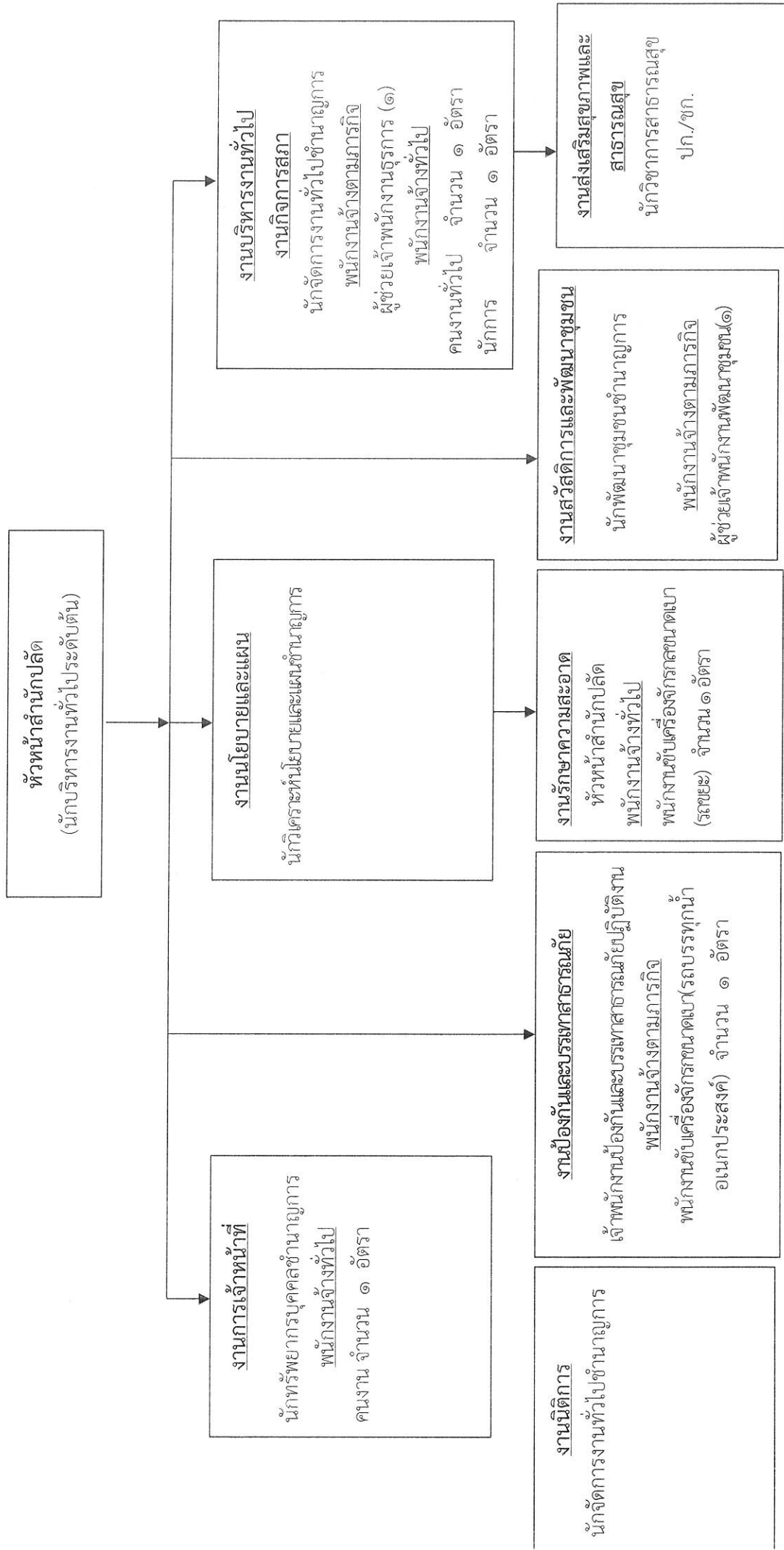
๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมในการ
ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขเพื่อให้สอดคล้องกับ
แนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ -
๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
 อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลป่าสัก ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

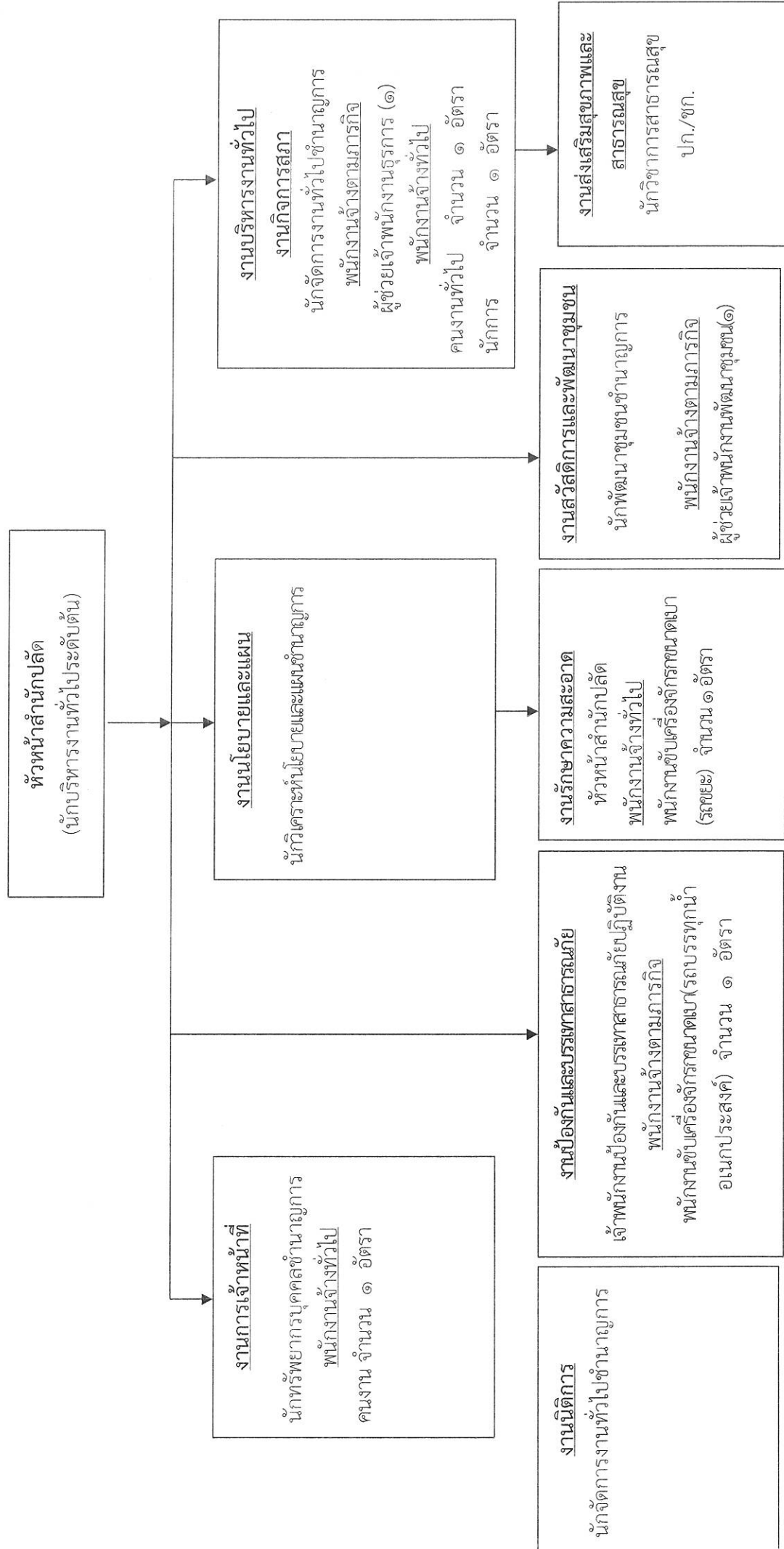
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล



โครงสร้างของสำนักปลัด



โครงสร้างของสำนักปลัด



โครงสร้างของกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(ผู้อำนวยการกองคลังระดับต้น)

งานการเงินและบัญชี

นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

คนงาน ๑ อัตรา

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ

ลูกจ้างประจำ

เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (๑)

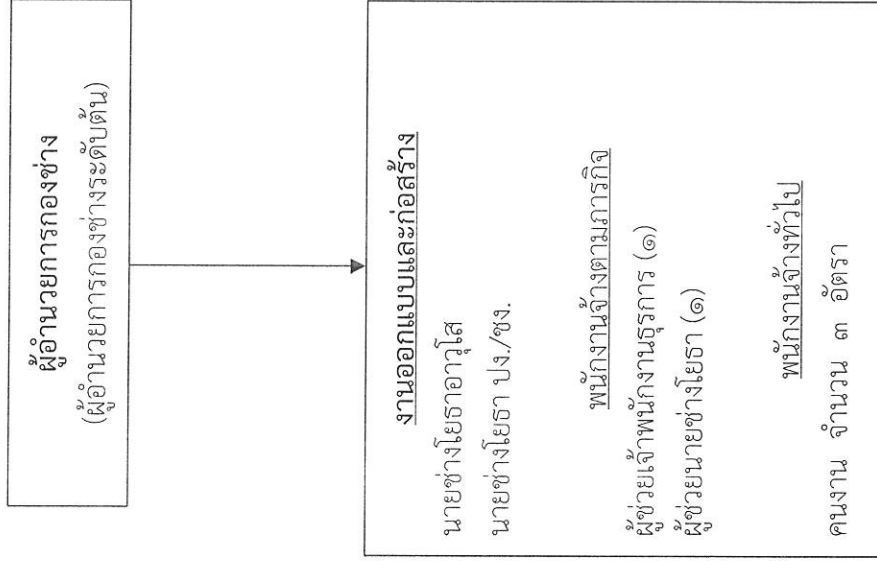
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ

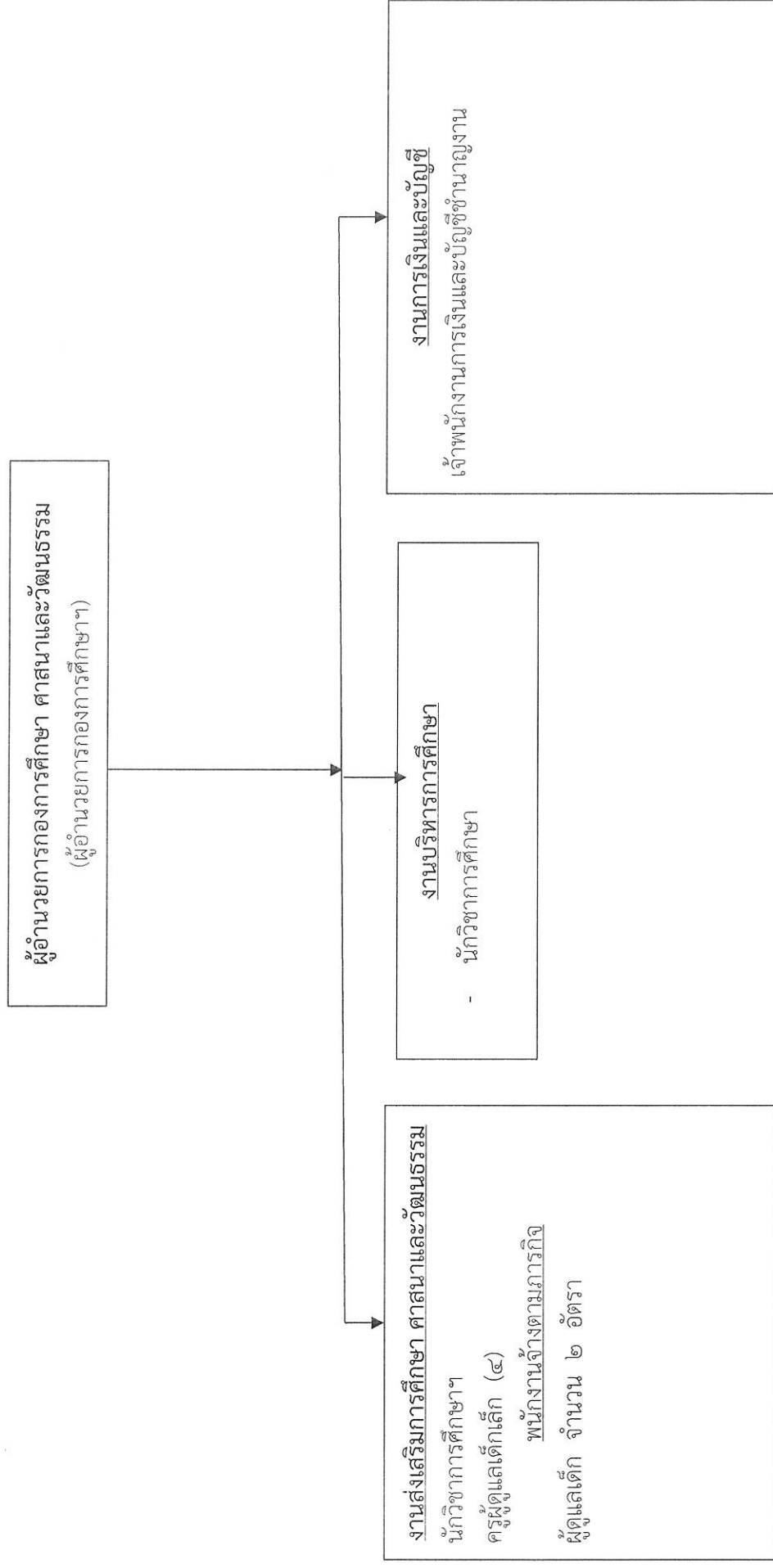
พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

โครงสร้างของกองช่าง



โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



๒. อัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ตำแหน่งประเภท/ ระดับ	หมายเหตุ
๑	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นางสาวกอบแก้ว แก้วคำ	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง
๒	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นายมงคลชัย รักษ์เผ่าพงษ์พันธ์	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล						
๓	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นางสาววิลาสินี วรกุลพนา	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการต้น	ต้น
๔	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นางสาวเพ็ญผกา ศรีชัยตัน	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	ทั่วไป	ชำนาญการ
๖	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นายอิสสระ หลวงจินา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ทั่วไป	ปฏิบัติการ
๗	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นางสาวเชาเรศ พรหมมาเหล็ก	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ทั่วไป	ชำนาญการ
๘	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	สิบเอกณัฐวัตร ราชคม	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน
๙	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นายอดุลย์ ลาพิงค์	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ชำนาญการ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทฝีมือ)						
๑๐	-	นางสุรีย์พร เอียดสกุล		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๖
๑๑	-	นายสมศวรร พรหมเมือง		พนักงานขับรถดับเพลิง(ผู้มีทักษะ)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๖
๑๒				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๖
พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๓	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๔
๑๔	-	นายสุคำ แก้ววงศ์	-	นักการภารโรง	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๔
๑๕	-	นางสาวกรรณิการ์ อินแก้วมูล	-	คนงานทั่วไป	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๔

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ ระดับ	หมายเหตุ
๑๖	-	นายณิธิชัย ไชยหา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๔
กองคลัง						
๑๗	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นางอัจฉราภรณ์ แก้วแก้วจันทร์	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ชำนาญการต้น	ต้น
๑๘	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นางสุพิชชา พุทธา	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญการ
๑๙	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นางปริชญานันท์ พิงคะสัน	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญการ
๒๐	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นายคามิน ธนาภิธิติ	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติการ
ลูกจ้างประจำ						
๒๑	-	นางสาวรัชฎา สุเต็น	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)						
๒๒	-	นางสาวกมลณันท์ ดงปาลี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๖
๒๓				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๖
๒๔				ลูกมือช่างแผนกไฟฟ้าและทะเบียนทรัพย์สิน		สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗
พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๕	-	นางสาวนิภาพร คำฝึก	คนงานทั่วไป	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๔
กองช่าง						
๒๖	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายธัญ มณีกิจ	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ชำนาญการต้น	ต้น
๒๗	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายฤทธิกร บุษบก	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส
๒๘	๑๒-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๒		นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.

พนักงานจ้างทั่วไป						
ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ ประเภท	หมายเหตุ
๒๙	นางสาวกุลนันท์ ชื่นทะ	นางสาวกุลนันท์ ยอดมูลคลี	คนงานทั่วไป	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๔
๓๐	นายอานนท์ คิตขำงบน	นายอานนท์ คิตขำงบน	คนงานทั่วไป	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๔
๓๑	นายอัมรินทร์ ลังกาใจ	นายอัมรินทร์ ลังกาใจ	คนงานทั่วไป	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๔
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๓๒	๑๒-๓-๐๘-๒๐๑๗-๐๐๑	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการ	รับโอน
๓๓	๑๒-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นางสาวอัญชลี ทาตุการ	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	ทั่วไป	ปฏิบัติการ
๓๔	๑๒-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	นางสาวเจนติลา เตมีศักดิ์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน
๓๕	๕๗-๒-๐๐๓๒	นางนงนภสร แก้วลาภุมุทร์	ครู	ครู	-	คศ.๒
๓๖	๕๗-๒-๐๒๕๑	นางพรรณี ทาแกง	ครู	ครู	-	คศ.๒
๓๗	๕๗-๒-๐๒๕๒	นางจำเรียง จันทาพูน	ครู	ครู	-	คศ.๑
๓๘	๕๗-๒-๐๖๒๑	นางแจ่มจันทร์ แสนศักดิ์หาญ	ครู	ครู	-	คศ.๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีทักษะ)						
๓๙	-	นางสายทอง แก้วรากมูข	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจผู้มีทักษะ)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๖
๔๐	-	นางใบเตย ชมพูอาจ	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจผู้มีทักษะ)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๔
หน่วยตรวจสอบภายใน						
๔๑	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นางสาวยุภาติกา สุขระวงศ์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชำนาญการ

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

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

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักอันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์บริการ เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและ เครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนา ศูนย์บริการในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักนั้น ต้องเป็นการ จัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ บริการนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจ ของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการนั้นมีความเชื่อมต่อกับ ยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักในทุก ๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็น ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักมีความ สอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการ พัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์องค์กรการบริหารส่วนตำบล ป่าสัก) นั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการ กำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

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

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กร บรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้
- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่ง ข้อมูลจำนวนมาก
- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม
- พิจารณาให้ความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ
- เป็นการวิเคราะห์ในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควร จำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรต่อไป

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

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนา ซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่น ๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักขององค์กรบริหารส่วนตำบลป่าสักแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

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

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

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของศูนย์สุขภาพ และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์สุขภาพ
๔. การสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาจากข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์สุขภาพในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

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

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต้องงบประมาณรวม
- ข้อมูลลงบในการพัฒนาศูนย์สุขภาพต้องบบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักจะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่หายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่ทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

ฯลฯ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียนองค์ความรู้และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

ฯลฯ

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุนส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

ฯลฯ

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์กลางร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

ศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักเป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน ความเป็นสากล ทুম่เทหลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

๑. พัฒนาศูนย์กลางให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
 ๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก
 ๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
 ๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ
- ฯลฯ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. พัฒนาศูนย์กลางให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
 ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
 ๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
 ๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
 ๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาศูนย์ให้มีศักยภาพสูงสุด ทันท่วงทีเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (%) Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนต่ปี บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

บทที่ ๖

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้พิจารณา และให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล/สภาองค์การบริหารส่วน ตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนา ประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. นักจัดการงานทั่วไป
๓. นักพัฒนาชุมชน
๔. นักทรัพยากรบุคคล
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ
๘. พนักงานจ้างทั่วไป

กองคลัง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ
๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ
๖. พนักงานจ้างทั่วไป

กองช่าง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายช่างโยธา
๓. พนักงานจ้างทั่วไป

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. นักวิชาการศึกษา
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๔. ครู
๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ

หน่วยตรวจสอบภายใน

ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

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

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

หลักสูตรในการพัฒนา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

๑. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
๒. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๓. หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
๔. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
๕. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
๖. หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน
๗. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
๘. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๙. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๑๐. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๑. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
๑๒. หลักสูตรนักวิชาการคลัง
๑๓. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๑๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
๑๖. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๗. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ
๑๘. หลักสูตรนายช่างโยธา
๑๙. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
๒๐. หลักสูตรครู
๒๑. หลักสูตรตามตำแหน่งพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๒๒. การส่งเสริมความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
๒๓. การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่
๒๔. การพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร
๒๕. การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากรท้องถิ่น
๒๖. โครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย อบท. และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน
๒๗. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ในด้านงานพัสดุสำหรับคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง

แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการแข่งขันประเมินสมรรถนะในระดับที่ต้องคัดกรอง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี	๑.๑ โครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น	✓	✓	✓	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย (หลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง) (จัดส่งฝึกอบรม)	การฝึกอบรม การฝึกอบรบ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

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. ผลการสำรวจ ภาพลักษณ์ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรต่อสังคม ภายนอก	๑.๑ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง	✓	✓	✓	เข้าร่วมฝึกอบรมตามเป้าหมาย -จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (ดำเนินการเอง) พนักงานส่วนตำบลทุกคน ผ่าน การอบรมหลักสูตรการดำเนินการ ทางวินัย(จัดส่งฝึกอบรม)	การฝึกอบรม	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด
		๑.๒ โครงการส่งเสริมการรักษาวินัยให้แก่ พนักงาน	✓	✓	✓				
		๑.๓ โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการ ทำงาน การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานจ้าง	✓	✓	✓	เข้าร่วมฝึกอบรมตามเป้าหมาย -จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (ดำเนินการเอง)			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๓. ส่งเสริมวัฒนธรรม การเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่ การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ และการมี ส่วนร่วม	๑. จำนวนการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ข่าวสาร (Development and Knowledge) ๒. การประชุมส่วน ราชการภายในระดับ กอง	๑.๑ โครงการสร้างองค์ความรู้ - กิจกรรม ๕ส - กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ๑.๒ โครงการสร้างองค์ความรู้ - การประชุมผู้บริหาร - การประชุมส่วนราชการภายในระดับสำนัก/ กอง	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (ดำเนินการเอง) - จำนวนผู้เข้าร่วมประชุมเป็น ประจำทุกเดือน (ดำเนินการเอง)	การเข้าร่วม กิจกรรม จัดทำข้อตกลง กับสำนัก กอง ต่าง ๆ ในการ ประชุมภายใน	สำนักปลัด อบต. ป่าสัก	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด
			✓	✓	✓				

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจทุก	๑.๑ โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ และพนักงานจ้าง	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ - Green office, Green Society (ดำเนินการเอง)	การเข้าร่วมกิจกรรม	สำนักปลัด อบต.ป่าสัก	- ทดสอบตาม แบบที่กำหนด - ทดสอบปฏิบัติ จริงผ่านการ ดำเนินกิจกรรม แบบมีส่วนร่วม
		๑.๒ โครงการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ - กิจกรรม ๕ส - กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ และ - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ - Green office, Green Society (ดำเนินการเอง)	การเข้าร่วมกิจกรรม	สำนักปลัด อบต.ป่าสัก	- ทดสอบตาม แบบที่กำหนด - ทดสอบปฏิบัติ จริงผ่านการ ดำเนินกิจกรรม แบบมีส่วนร่วม

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร (Development and Knowledge) ๒. การประชุมส่วนราชการภายในระดับกอง/กอง	๑.๓ โครงการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ - การประชุมผู้บริหาร - การประชุมส่วนราชการภายในระดับสำนัก/กอง	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม - เป็นประจำทุกเดือน (ดำเนินการเอง)	การจัดทำข้อตกลงกับ สำนัก กองต่าง ๆ ใน การจัดประชุมภายใน	สำนักปลัด อบต.ป่าสัก	- ทดสอบตาม แบบที่กำหนด - ทดสอบปฏิบัติ จริงผ่านการ ดำเนินกิจกรรม แบบมีส่วนร่วม

แผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลปำลึก อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัดโครงการ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖		อบต. ดำเนินการเอง	ฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๓	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๔	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๕	หลักสูตรนักบริหารงาน การศึกษา	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัดโครงการ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖		อปต. ดำเนินการเอง	ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก
๖	หลักสูตรนันทนาการตรวจสอบภายใน	เพื่อพัฒนาให้มีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๗	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	เพื่อพัฒนาให้มีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๘	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	เพื่อพัฒนาให้มีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๙	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	เพื่อพัฒนาให้มีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๑๐	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เพื่อพัฒนาให้มีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๑๑	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้	เพื่อพัฒนาให้มีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัดโครงการ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖		อปต. ดำเนินการเอง	ฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก
๑๒	หลักสูตรนักวิชาการคลัง	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๑๓	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๑๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๑๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๑๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๑๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัดโครงการ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖		อปต. ดำเนินการเอง	ฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก
๑๘	หลักสูตรนายช่างโยธา	เพื่อพัฒนาให้มีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๑๙	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก	เพื่อพัฒนาให้มีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๒๐	หลักสูตรครู	เพื่อพัฒนาให้มีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๒๑	หลักสูตรตามตำแหน่ง พนักงานจ้าง	เพื่อพัฒนาให้มีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	✓	✓
๒๒	การส่งเสริมความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล	เพื่อพัฒนาให้มีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	✓	✓
๒๓	การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่	เพื่อพัฒนาให้มีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	✓	✓

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัดโครงการ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖		อปต. ดำเนินการเอง	ฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก
๒๔	การพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร	เพื่อพัฒนาให้มีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	✓	✓
๒๕	โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร อบต. ป่าสัก	เพื่อพัฒนาให้มีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๒๖	โครงการปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	เพื่อพัฒนาให้มีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๒๗	โครงการฝึกซ้อมเตรียมความพร้อมการป้องกันภัยธรรมชาติและภัยอื่น ๆ	เพื่อพัฒนาให้มีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๒๘	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	เพื่อพัฒนาให้มีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓
๒๙	โครงการอบรมให้ความรู้การคัดแยกและทิ้งขยะอันตรายชุมชน	เพื่อพัฒนาให้มีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	- ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม	-	✓

บทที่ ๗

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐๐,๐๐๐ บาท
- โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรรอบต.ป่าสัก
ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท
- โครงการฝึกซ้อมเตรียมความพร้อมการป้องกันภัยธรรมชาติและภัยอื่น ๆ
ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- โครงการอบรมให้ความรู้เรื่องการจัดการขยะ ลดปริมาณขยะให้มี
ประสิทธิภาพประจำปี
ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพสมาชิก อปพร.
ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย

- โครงการปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๓) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๐๐๐ บาท

๔) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าใช้สอย

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๒. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐๐,๐๐๐ บาท
- โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรรอบต.ป่าสัก
ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท
- โครงการฝึกซ้อมเตรียมความพร้อมการป้องกันภัยธรรมชาติและภัยอื่น ๆ
ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- โครงการอบรมให้ความรู้เรื่องการจัดการขยะ ลดปริมาณขยะให้มี
ประสิทธิภาพประจำปี
ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพสมาชิก อปพร.
ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

- ๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย
- โครงการปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท
- ๓) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๐๐๐ บาท
- ๔) แผนงานคณะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับคณะและชุมชน หมวดค่าใช้สอย
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๓. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

- ๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐๐,๐๐๐ บาท
 - โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรรอบต.ป่าสัก
ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท
 - โครงการฝึกซ้อมเตรียมความพร้อมการป้องกันภัยธรรมชาติและภัยอื่น ๆ
ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
 - โครงการอบรมให้ความรู้เรื่องการจัดการขยะ ลดปริมาณขยะให้มี
ประสิทธิภาพประจำปี
ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
 - โครงการเพิ่มประสิทธิภาพสมาชิก อปพร.
ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท
- ๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย
- โครงการปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท
- ๓) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๐๐๐ บาท
- ๔) แผนงานคณะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับคณะและชุมชน หมวดค่าใช้สอย
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

บทที่ ๘

การติดตามประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักให้มีคุณลักษณะตามที่ต้องการการบริหารส่วนตำบลป่าสักต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในมหาวิทยาลัยต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

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

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและ ประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและ ขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือ หลักเกณฑ์ของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อิงตาม ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลป่าสัก

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลป่าสัก วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๓๕ คน จากทั้งหมด ๔ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ ๕๘.๖๒ ลูกจ้างประจำร้อยละ ๓.๕๕ พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ ๑๗.๒๔ และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ ๒๐.๖๔

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๑๗.๒๕ ระดับปริญญาตรีร้อยละ ๕๑.๗๓ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๓๑.๐๔

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ ๑๐.๓๕ อายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ ๑๗.๒๕ มีอายุงานระหว่าง ๖-๑๐ ปี ร้อยละ ๖๘.๙๗ มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๘๖.๒๑
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๖๒.๐๗
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๖๘.๙๗
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๖.๙๐
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๒๗.๕๙

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๓๐ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ร้อยละ ๒๐ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ ๕ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๗๐ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดเชียงรายร้อยละ ๓๐ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลป่าสัก จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลป่าสักทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงราย ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลดังกล่าวของ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ในการประชุมครั้งที่ ๙ เมื่อวันที่ ๒๘ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๓ นั้น

เพื่อเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๗๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙ เมื่อวันที่ ๒๘ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุกสันท์ วิริยะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

สรุปงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลปำลึก อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ที่	อำเภอ	อบต.	หัวข้อที่ต้องมีในแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ.2564 - 2566)										มีการสำรวจข้อมูล สภาพปัญหาและ ความต้องการ ของบุคลากร		มีการรายงาน ผลจากการ สำรวจข้อมูล ให้ผู้บริหารสั่งการ	คณะกรรมการ จัดทำ แผนพัฒนา บุคลากร ประชุม(ว.ค.ป.)
			หลักการและ เหตุผล		วัตถุประสงค์ และ เป้าหมาย การพัฒนา	วิธีการพัฒนา และ ระยะเวลา ดำเนินการ พัฒนา		งบประมาณ ในการ ดำเนินการ พัฒนา		การติดตาม และ ประเมินผล		บทรูป สำหรับ ผู้บริหารใน การวิเคราะห์ ความต้องการ				
						มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี			มี	ไม่มี	
1	เชียงแสน	อบต.ป่าสัก	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	29-ก.ค.-63

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวเพ็ญภา ศรัยัติน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวกอบแก้ว แก้วคำ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปำลึก

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล

(นายศุภสันต์ วรรณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปำลึก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

ที่ ๘๓๗/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ดังต่อไปนี้

๑. นายสุภสันต์ วิริยะ	นายก อบต.	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวกอบแก้ว แก้วคำ	ปลัด อบต.	กรรมการ
๓. นายมงคลชัย รักษ์เผ่าพงษ์พันธ์	รองปลัด อบต. รักษาการแทน	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ กรรมการ
๔. นางสาววิลาสินี วรกุลพนา	หัวหน้าสำนักงานปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๕. นางอัจฉราภรณ์ แก้วแกมจันทร์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายธนู มณีกิจ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. นางสาวเพ็ญผกา ศรีชัยตัน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ จัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก โดยพิจารณาเหตุผลและกำหนดประเภทของ ความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้ผู้ให้บังคับบัญชาแต่ละคน ปฏิบัติงานได้ สำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุภสันต์ วิริยะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ที่ ขร ๗๓๖๐๑/ ๘๔๗

วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเท็จจริง

ขณะนี้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ป่าสัก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ข้อระเบียบ

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

๑.๒ แบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๓

ข้อ ๑.๑๔ แผนการพัฒนาศักยภาพ

มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ/แผนพัฒนาศักยภาพ/กำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์/มีการประชุมคณะทำงาน/และปฏิบัติตามแผน

ข้อ ๑.๑๕ การฝึกอบรมบุคลากรของ อบท.

จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพประจำปี และมีการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพโดยมีการสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่าย/ส่วน/กอง/สำนัก ว่าขาดความรู้หรือทักษะในด้านใด แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรฝึกอบรม และมีการสรุปผลรายงานการฝึกอบรมเสนอผู้บริหาร

ข้อ ๑.๑๖ การส่งเสริมพัฒนาความรู้

อบท. ส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ผู้บริหาร, สมาชิกสภาท้องถิ่น, ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑) อบท.ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือจัดการฝึกอบรมเอง และจัดทำเอกสารสรุปผลการฝึกอบรม

๔) นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานหรือมีนวัตกรรม/โครงการเพื่อเน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม

ข้อ ๑.๑๗ การพัฒนาศักยภาพ

ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมความรู้ในสายงานเฉลี่ยเกินกว่าร้อยละ ๙๐ ของสายงานที่มีในแผนอัตรากำลังของ อบท.

ข้อ ๑.๑๘ การฝึกอบรม

มีการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรมโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งก่อนและเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการฝึกอบรมแล้วรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ

ข้อ ๑.๒๐ การจัดทำโครงการด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม

อบท.มีการจัดทำโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรม ที่มีลักษณะเป็นการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่หรือกิจกรรมที่ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีตลอดจนการจัดทำโครงการบำเพ็ญประโยชน์ที่ดำเนินการโดยข้าราชการ พนักงานขององค์กร

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ฯ และครอบคลุมตามแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) เห็นควรดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. รักษาการแทนหัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ)



(นางสาวเพ็ญผกา ศรีชัยตัน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)



(นางสาววิลาสินี วรกุลพนา)
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)



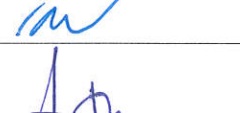
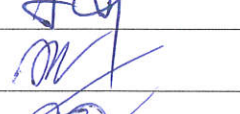
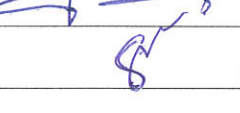
(นางสาวกอบแก้ว แก้วคำ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

(ลงชื่อ)



(นายสุกสันต์ วิริยะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
วันที่ ๒๙ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓
เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายศุภสิทธิ์ วิริยะ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก	
๒.	นางสาวกอบแก้ว แก้วคำ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก	
๓.	นายมงคลชัย รักษ์เผ่าพงษ์พันธ์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.	นางสาววิลาสินี วรกุลพนา	หัวหน้าสำนักปลัด	
๕.	นางอัจฉราภรณ์ แก้วแกมจันทร์	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๖.	นายธนู มณีกิจ	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๗.	นางสาวเพ็ญผกา ศรีชัยตัน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

วันที่ ๒๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

ผู้เข้าประชุม

๑. นายศุภสิทธิ์ วิริยะ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. นางสาวกอบแก้ว แก้วคำ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก
๓. นายมงคลชัย รักษ์เผ่าพงษ์พันธ์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
๔. นางสาววิลาสินี วรกุลพนา	หัวหน้าสำนักปลัด
๕. นางอัจฉราภรณ์ แก้วแกมจันทร์	ผู้อำนวยการกองคลัง
๖. นายธนู มณีกิจ	ผู้อำนวยการกองช่าง
๗. นางสาวเพ็ญผกา ศรีชัยตัน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เริ่มประชุม เวลา ๑๔.๐๐ น.

นายศุภสิทธิ์ วิริยะ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ทำหน้าที่เป็นประธานและ
กล่าวเปิดการประชุม ตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธานฯ : ตามสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ ๘๓๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อเพิ่ม
ความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการใน
ตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านกำหนดรูปแบบการ
จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้วย

ปลัดฯ : เสนอให้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล
ป่าสัก ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการ
ปฏิบัติงาน

- แนวทางพัฒนา
๑. พัฒนาตามสมรรถนะหลัก
 ๒. พัฒนาตามสมรรถนะประจำผู้บริหาร
 ๓. พัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้าง

- แนวทางพัฒนา
๑. ฝึกอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจและแนวทางปฏิบัติที่ดีตามประมวลจริยธรรม
 ๒. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน
 ๓. ลดปัจจัยเสี่ยงในการทุจริตคอร์รัปชันและการกระทำผิดวินัยของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา

- แนวทางพัฒนา
๑. พัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต
 ๒. ส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงาน รัฐ เอกชน และภาคประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

- แนวทางพัฒนา
๑. ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน
 ๒. ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน
 ๓. กิจกรรม ๕ ส
 ๔. ประชุมมอบนโยบายและติดตามประเมินผลงาน
 ๕. จัดให้มีโครงการ/กิจกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน เช่น กิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์ เก็บขยะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- แนวทางพัฒนา
๑. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
 ๒. ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน
 ๓. จัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

ที่ประชุม : เห็นชอบ

หัวหน้าสำนักปลัดฯ : เสนอให้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี
๒. พิจารณาหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ใน หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. พิจารณาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

๖. พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้(Learning organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

นักทรัพยากรบุคคล : ด้วย งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็น และมีการวิเคราะห์ข้อมูล

ประเมินความรู้ความสามารถของพนักงานส่วนตำบลที่มีคนครองว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด โดยแยกว่ามีความรู้ความสามารถของตำแหน่งอย่างไร และมีความต้องการเข้ารับการอบรมหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ จึงขอนำมาประกอบการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมด้วย รายละเอียดตามตารางการวิเคราะห์ประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่

ที่ประชุม : มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบ

ประธานฯ : เมื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป้าหมายและกำหนดตัวชี้วัดได้แล้ว การจัดทำองค์ประกอบรูปแบบแผนพัฒนาจะต้องมีอะไรบ้าง

หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - เสนอการจัดทำรูปแบบแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้ ประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
๓. ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร
๔. การวิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากร
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
๖. หลักสูตรการพัฒนา
๗. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
๘. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
๙. การติดตามและประเมินผล

ผู้อำนวยการกองช่าง : เสนอให้มีการติดตามประเมินผล ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด และให้มีการประเมินผลการพัฒนา โดยให้มีการรายงานและบันทึกผลที่ได้ในกรณีที่ได้มีการส่งพนักงานส่วนตำบลไปฝึกอบรมภายนอก และการใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

ที่ประชุม : เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

ประธานฯ - เมื่อที่ประชุมไม่มีอะไรเสนอหรือแสดงความคิดเห็นแล้ว ขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



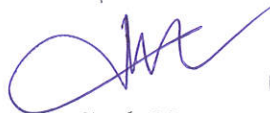
ผู้บันทึก

(นางสาวเพ็ญผกา ศรีชัยตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เลขานุการฯ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรอง

(นายสุภสัณห์ วิริยะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

ประธานกรรมการฯ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก โทร ๐-๕๓๙๕๕-๐๕๐

ที่ ชร ๗๓๖๐๑ / ๕๙๙

วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกท่าน

ด้วย งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ได้จัดทำแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน และนำผลการสำรวจไปพัฒนาการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและหน่วยงานต่อไป

ดังนั้นจึงขอให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักทุกท่าน กรอกแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม แล้วจัดส่งให้ งานการเจ้าหน้าที่โดยเร็วเพื่อจักได้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการ

ลงชื่อ.....

(นายสุภสันต์ วิริยะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย
ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

แบบสำรวจนี้ใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลและความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน และนำผลการสำรวจไปพัฒนาการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและหน่วยงานต่อไป

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความและเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

๑ ข้อมูลส่วนตัว

- | | |
|---|--|
| ☐ พนักงานส่วนตำบล | ☐ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล |
| ☐ พนักงานจ้างตามภารกิจ | ☐ พนักงานจ้างทั่วไป |

ชื่อ-นามสกุล.....ตำแหน่ง.....

สังกัด

อายุ.....ปี เพศ..... วุฒิการศึกษาสูงสุด.....

ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

๒. ท่านต้องการพัฒนางานของท่านในเรื่องใด

****ท่านสามารถระบุและเลือกหัวข้อความรู้ที่ต้องการฝึกอบรมได้มากกว่า ๑ ข้อ**

๑. หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

ลำดับ	หลักสูตร	ต้องการ	ไม่ต้องการ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง		
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ		
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ		
๔	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม		
๕	หลักสูตรด้านการบริหาร		
๖	หลักสูตรอื่น ๆ (โปรดระบุ)		

๒. ระยะเวลาการฝึกอบรม (ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ลำดับ	ระยะเวลาการฝึกอบรม	ต้องการ	ไม่ต้องการ
๑	๑-๓ วัน		
๒	๕-๗ วัน		
๓	มากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป		
๔	อื่น ๆ โปรดระบุ.....		

๓. สถานที่ฝึกอบรม (ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ลำดับ	ระยะเวลาการฝึกอบรม	ต้องการ	ไม่ต้องการ
๑	ควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดเชียงราย		
๒	ควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด		

๓. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้
งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ที่ ขร ๗๓๖๐๑/๗๕๓

วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานสรุปประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสรุปประเมินความพึงพอใจ

ด้วย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้สำรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล ทั้งในด้านการบริหารงานของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล

ในการนี้ จึงขอรายงานสรุปตามแบบประเมินความพึงพอใจดังกล่าว เพื่อให้ทางผู้บริหารได้พิจารณาการปรับปรุง และสนับสนุนการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวเพ็ญภา ศรีชัยตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความคิดเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

(นางสาววิลาสินี วรกุลพนา)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

(ลงชื่อ)

(นางสาวกอบแก้ว แก้วคำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

(ลงชื่อ)

(นายศุภสันต์ วิริยะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

สรุปแบบประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

๑.๑ เพศ ชาย (๙ คน) คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๑๒
หญิง (๒๓ คน) คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๘๘

๑.๒ อายุ ๒๐ - ๓๐ ปี (๒ คน) คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๓
๓๑ - ๔๐ ปี (๘ คน) คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐
๔๑ - ๕๐ ปี (๑๕ คน) คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๘๘
๕๑ - ๖๐ ปี (๗ คน) คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๘๙

๑.๓ ระดับการศึกษา

ปวช. (๐ คน) คิดเป็นร้อยละ ๐
ปวส. (๖ คน) คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗๕
ปริญญาตรี (๑๕ คน) คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๘๘
ปริญญาโท (๙ คน) คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๑๓
อื่น ๆ (ระบุ) ม.๖ (๒ คน) คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๔

๑.๔ ประเภทตำแหน่ง

บริหารท้องถิ่น

ระดับ ตำบล (๑ คน) คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๓
กลาง (๑ คน) คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๓

อำนวยการท้องถิ่น

ระดับ ตำบล (๓ คน) คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๘

วิชาการ

ระดับ ปฏิบัติการ (๓ คน) คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๘
ชำนาญการ (๖ คน) คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗๕

ทั่วไป

ระดับ ชำนาญงาน (๑ คน) คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๓
อาวุโส (๑ คน) คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๓

ครู

ระดับ ครู คศ.๑ (๒ คน) คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๔
ครู คศ.๒ (๒ คน) คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๔

พนักงานจ้าง

ประเภท ตามภารกิจ (๕ คน) คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๖๒
ทั่วไป (๗ คน) คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๘๙

ส่วนที่ ๒ แบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ความพึงพอใจด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย/กระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	๔๔.๐๐	๕๖.๐๐			
๒. ความพึงพอใจที่มีต่อการติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๔๔.๐๐	๕๖.๐๐			
๓. การสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร	๔๐.๐๐	๖๐.๐๐			
๔. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน	๓๖.๐๐	๖๐.๐๐	๔.๐๐		
๕. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๔๐.๐๐	๕๖.๐๐	๔.๐๐		
ความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	๔๐.๐๐	๖๐.๐๐			
๒. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบมีความชัดเจน เหมาะสม ยุติธรรม	๓๖.๐๐	๖๐.๐๐	๔.๐๐		
๓. ความพึงพอใจที่มีต่อแผนการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน	๔๐.๐๐	๖๐.๐๐			
๔. ท่านมีโอกาสดำเนินความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	๓๖.๐๐	๔๘.๐๐	๑๒.๐๐	๔.๐๐	
๕. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและความยุติธรรมขัดแย้งในองค์กร	๓๖.๐๐	๕๖.๐๐	๘.๐๐		

ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เื้อื่อต่อการทำงาน รู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	๔๘.๐๐	๔๘.๐๐	๔.๐๐		
๒. ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนมีแผนป้องกันภัยพิบัติของหน่วยงาน	๔๔.๐๐	๕๖.๐๐			
๓. ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	๕๖.๐๐	๓๖.๐๐	๔.๐๐	๔.๐๐	
๔. การจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ๆ เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและเพียงพอ	๓๒.๐๐	๓๖.๐๐	๒๔.๐๐	๘.๐๐	
๕. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้านอาคาร สถานที่ และการให้บริการ	๓๖.๐๐	๖๐.๐๐	๔.๐๐		
ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร	๕๙.๐๙	๔๐.๙๑			
๒. ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน	๒๗.๒๗	๔๕.๔๕	๒๗.๒๘		
๓. ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการงานของบุคลากร	๑๓.๖๓	๕๐.๐๐	๓๖.๓๔		
๔. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการในการทำงานภายในองค์กรหรือนอกเหนือจากขององค์กร	๔๐.๙๑	๕๙.๐๙			
๕. ความพึงพอใจและการจูงใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ผ่านปฏิบัติ	๔๕.๔๕	๔๕.๔๖	๙.๐๙		

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

๑. ท่านอยากให้องค์กรพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน (ตามลำดับ)

๑. อยากให้มีการเพิ่มระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ตยังไม่ทั่วถึง และความเร็วของระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ตยังไม่เสถียรต่อระบบการปฏิบัติงาน
๒. คอมพิวเตอร์ในสำนักงานที่มีอายุการใช้งานนานควรมีการพัฒนาปรับปรุงเพื่อลดความล่าช้าของการปฏิบัติงานและรองรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒. ท่านอยากให้มีแรงจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน (ตามลำดับ)

๑. ให้ได้รับโบนัสทุกปี

๑๑. บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินงาน	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	การติดตาม ประเมินผล
๑.	อบรมสัมมนาของผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	เพื่อให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เข้าใจระเบียบและแนวทางการปฏิบัติงาน ให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดและเพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ในการพัฒนางาน	- ผู้บริหาร - สมาชิกสภา อบต. - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานจ้าง	การฝึกอบรม / สัมมนา	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๓ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๔	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด	- สรุปผลการอบรม / สัมมนา - ประเมินผลตามแบบสอบถาม
๒.	อบรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างซึ่งจัดโดยสถาบันบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้าใจระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด	- ผู้บริหาร - สมาชิกสภา อบต. - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานจ้าง	การฝึกอบรม / สัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	๑ ต.ค.๒๕๖๓ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๔	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด	- สรุปผลการอบรม / สัมมนา - ประเมินผลตามแบบสอบถาม
๓.	อบรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างซึ่งจัดโดยหน่วยงานเอกชน	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้าใจระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด	- พนักงานส่วนตำบล - พนักงานจ้าง	การฝึกอบรม / สัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	๑ ต.ค.๒๕๖๓ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๔	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด	- สรุปผลการอบรม / สัมมนา - ประเมินผลตามแบบสอบถาม
๔.	การอบรมพนักงานส่วนตำบลตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง	เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการทำงานในตำแหน่งของตนเอง	บุคลากรใหม่ / เปลี่ยนสายงาน	การฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	๑ ต.ค.๒๕๖๓ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๔	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด	สรุปผลตาม แบบสอบถาม

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	การติดตามประเมินผล
๕.	โครงการรณรงค์ประชาสัมพันธ์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ	เพื่อให้การบริหารราชการเกิดความสัมฤทธิ์ เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน	- ผู้บริหาร - สมาชิกสภา อบต. - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานจ้าง - ประชาชน	การฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๔	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	สรุปผลตามแบบสอบถาม
๖.	โครงการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมการป้องกันภัยธรรมชาติและภัยอื่น ๆ	เพื่อให้การบริหารราชการเกิดความสัมฤทธิ์ เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน	- ผู้บริหาร - สมาชิกสภา อบต. - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานจ้าง - ประชาชน	การฝึกอบรม	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๔	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	สรุปผลตามแบบสอบถาม
๗.	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพสมาชิก อบพร.	เพื่อให้การบริหารราชการเกิดความสัมฤทธิ์ เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน	อปพร.	การฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๔	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	สรุปผลตามแบบสอบถาม
๘.	โครงการอบรมการให้ความรู้เรื่องการจัดการขยะ ลดปริมาณขยะให้มีประสิทธิภาพประจำปี	เพื่อให้การบริหารราชการเกิดความสัมฤทธิ์ เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน	- ผู้บริหาร - สมาชิกสภา อบต. - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานจ้าง - ประชาชน	การฝึกอบรม	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๔	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด	สรุปผลตามแบบสอบถาม