



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ให้เป็นไปตามระบบบริหารความรู้ ภายในองค์กรที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้กำหนดกิจกรรมและโครงการให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงานของบุคลากร โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน ๕ ด้าน ทั้งในด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ ด้านศีลธรรมและจริยธรรม รวมถึงการสร้างทัศนคติให้มีแนวความคิดของการมีส่วนร่วม ด้านการพัฒนาองค์กร อันจะเป็นประโยชน์กับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างยั่งยืน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงต่อไป

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เป็นเครื่องมือในการนำทิศทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ยุทธศาสตร์การพัฒนา หลักสูตรวิธีการพัฒนา งบประมาณ และการติดตามประเมินผล ซึ่งผลของการวางแผนพัฒนาดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๗
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๘
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๑
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๒๔
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๕
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี	๒๕
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๒๖
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๖
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๖
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๗
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๙
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจรรยาของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๐
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๓๑
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๘
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๓๘
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๓๘
๔.๓ ค่านิยม	๓๘
๔.๔ เป้าประสงค์	๓๘
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๘
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๗๖
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๗๖
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๗๖
๕.๓ บทสรุป	๗๗

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

- | | |
|--|----|
| ๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร | ๗๘ |
| ๒. ร่างประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี | ๘๐ |
| ๓. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร | ๘๑ |
| ๔. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร | ๘๔ |
| ๕. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร | ๙๐ |

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบอบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาศึกษา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงมีการพัฒนาศึกษาในสังกัดเป็นไปตามหลักสูตร มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓) เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศึกษา

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาศึกษา ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาศึกษา ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดสรรงบประมาณ สำหรับการพัฒนาศึกษาตามแผนการพัฒนาศึกษาอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาการจัดแสดง การจำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรของประชาชนในพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่น รวมถึงความต้องการของราษฎร และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบกับต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งต้องดำเนินการด้านต่างๆ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล

- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๕) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๗) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน/สังคม/การรักษาความสงบ

เรียบร้อย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๓) การท่องเที่ยว
- (๔) การผังเมือง
- (๕) ให้มีตลาด

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และ

สาธารณสุขสถานอื่นๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- (๓๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓๓) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓๔) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินอันเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้วิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามข้อ 5 แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก ดังนี้

๑. ส่งเสริมการศึกษา
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๖. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๗. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า

ภารกิจรอง ดังนี้

๑. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
๓. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์บุคคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล

<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร 	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 	<p>ภัยคุกคาม(Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

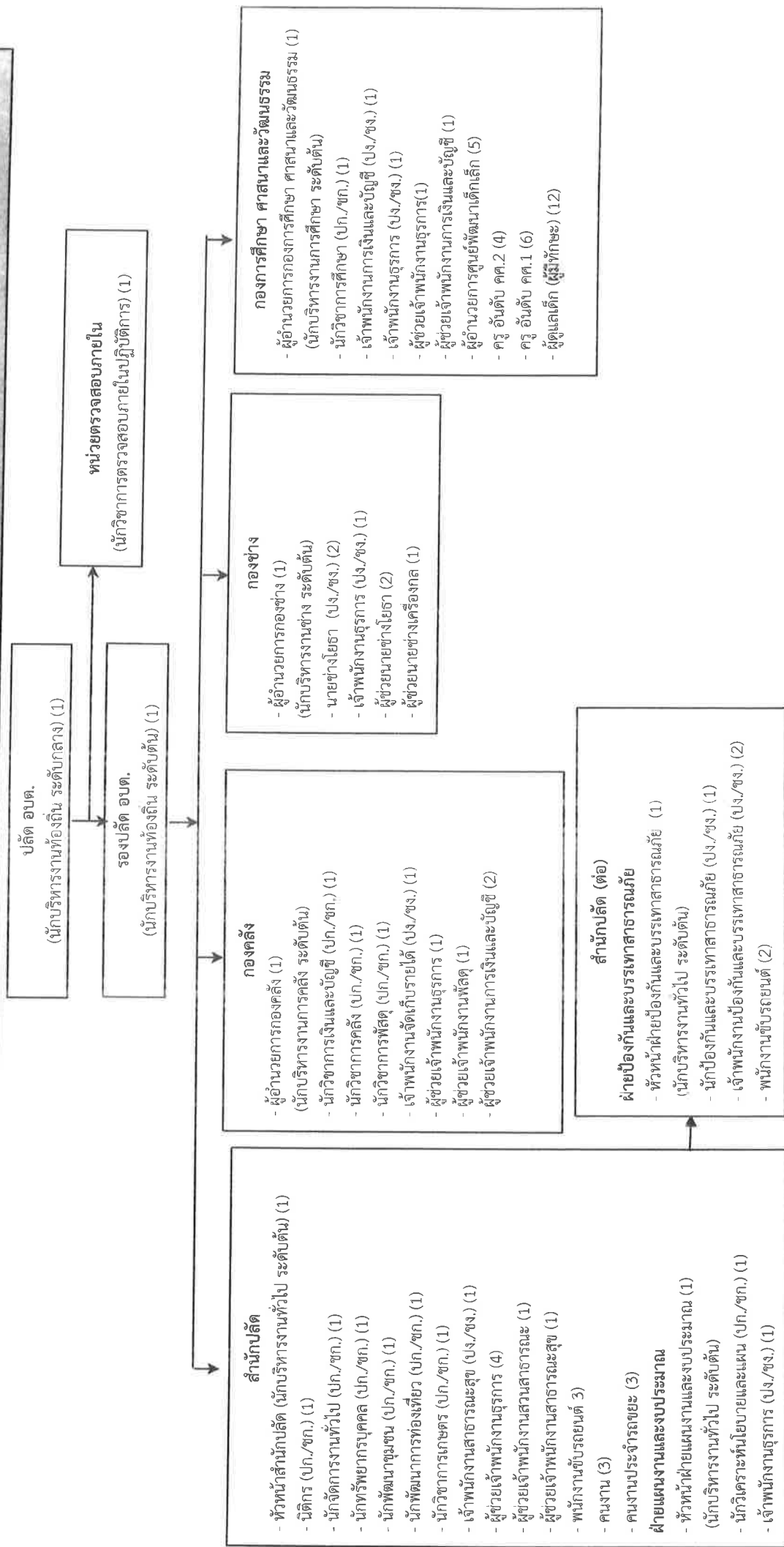
การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.</p> <p>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๓๐ ปี เป็นวัยทำงาน</p> <p>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต</p> <p>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</p> <p>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p>๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</p> <p>๓. มีภาระหนี้สิน</p> <p>๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ</p>
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ได้ง่าย</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน</p>	<p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ</p> <p>๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน</p> <p>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</p> <p>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

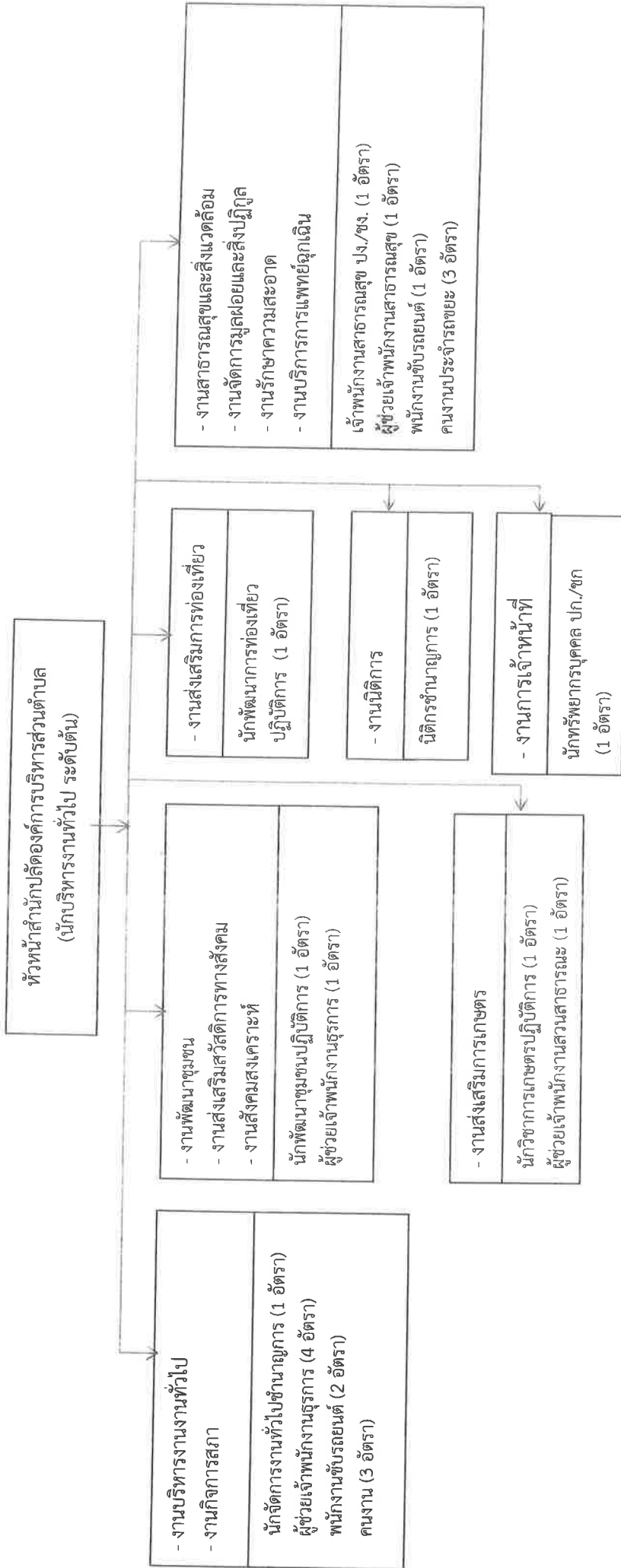
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น สาธารณสุข ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> ๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจ

๒.๕. แผนภูมิโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย



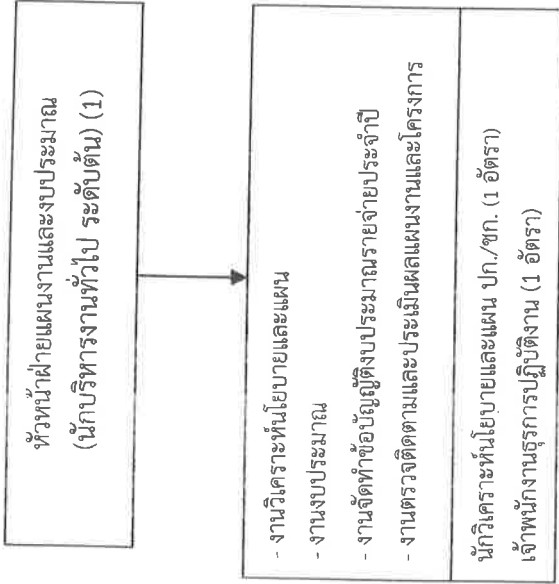
สำนัก/กอง	นัก/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา	รวม
มีคนครอง	2	1	28	6	4	25	67
ว่าง	0	0	7	3	2	1	12
รวม	2	1	35	9	6	26	79

**ผังโครงสร้างสำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย**



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (บก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชข.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ปง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ชง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (อาวุโส) (ที่มี/ที่ว่าง)	ลูกจ้างประจำ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง (ที่มี/ที่ว่าง)	รวม ทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	1/-	-	-	2/2	2/-	-	-/1	-/-	-	-	15/-	19/4

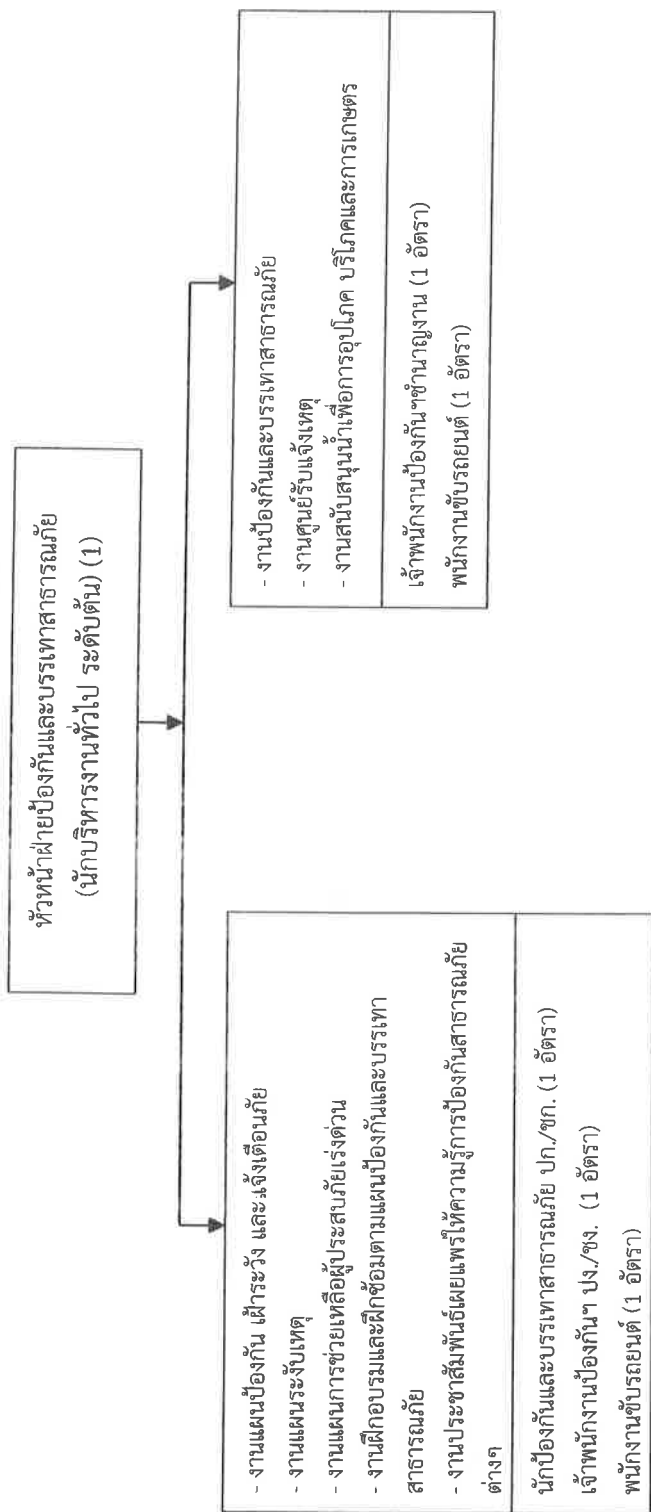
**ผังโครงสร้างฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย**



ตำแหน่งที่มีคนครอง

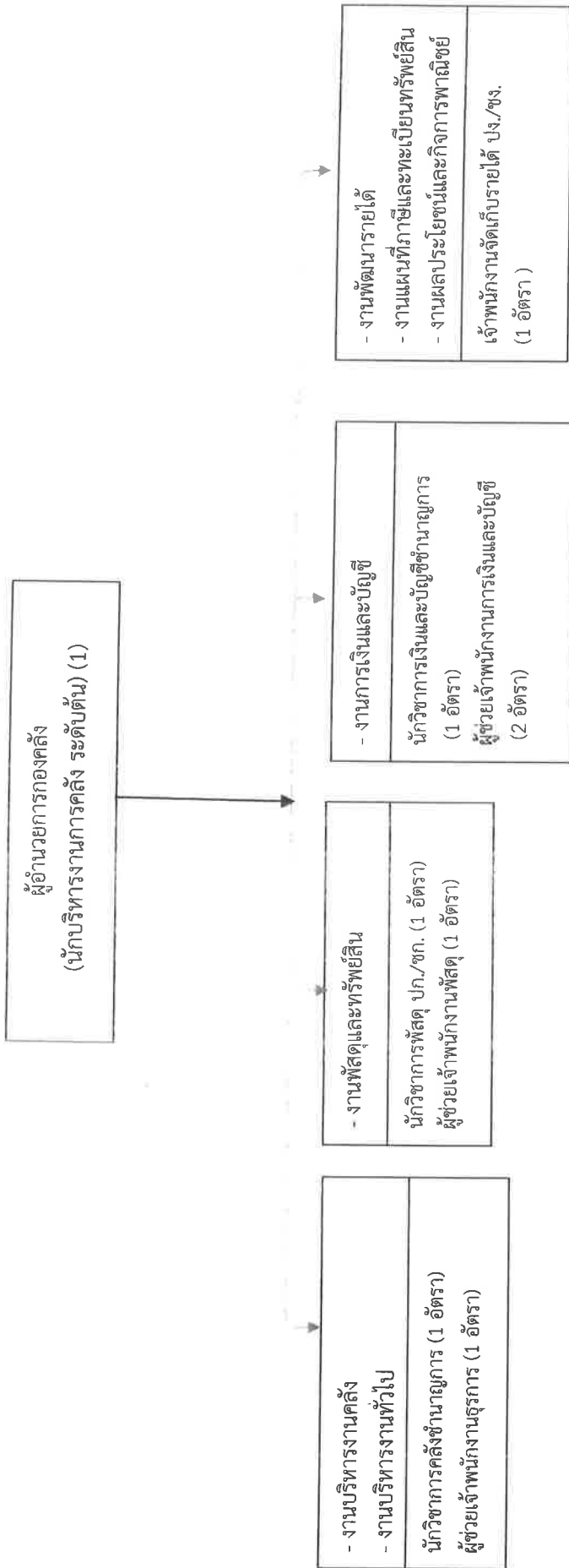
ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ปก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ขพ.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ขช.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (พง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ชง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (อาวุโส) (ที่มี/ที่ว่าง)	ลูกจ้างประจำ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงาน จ้าง (ที่มี/ที่ว่าง)	รวม ทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	1/-	-	-	-1	-	-	-	1/-	-	-	-	-	2/1

ผังโครงสร้างฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย



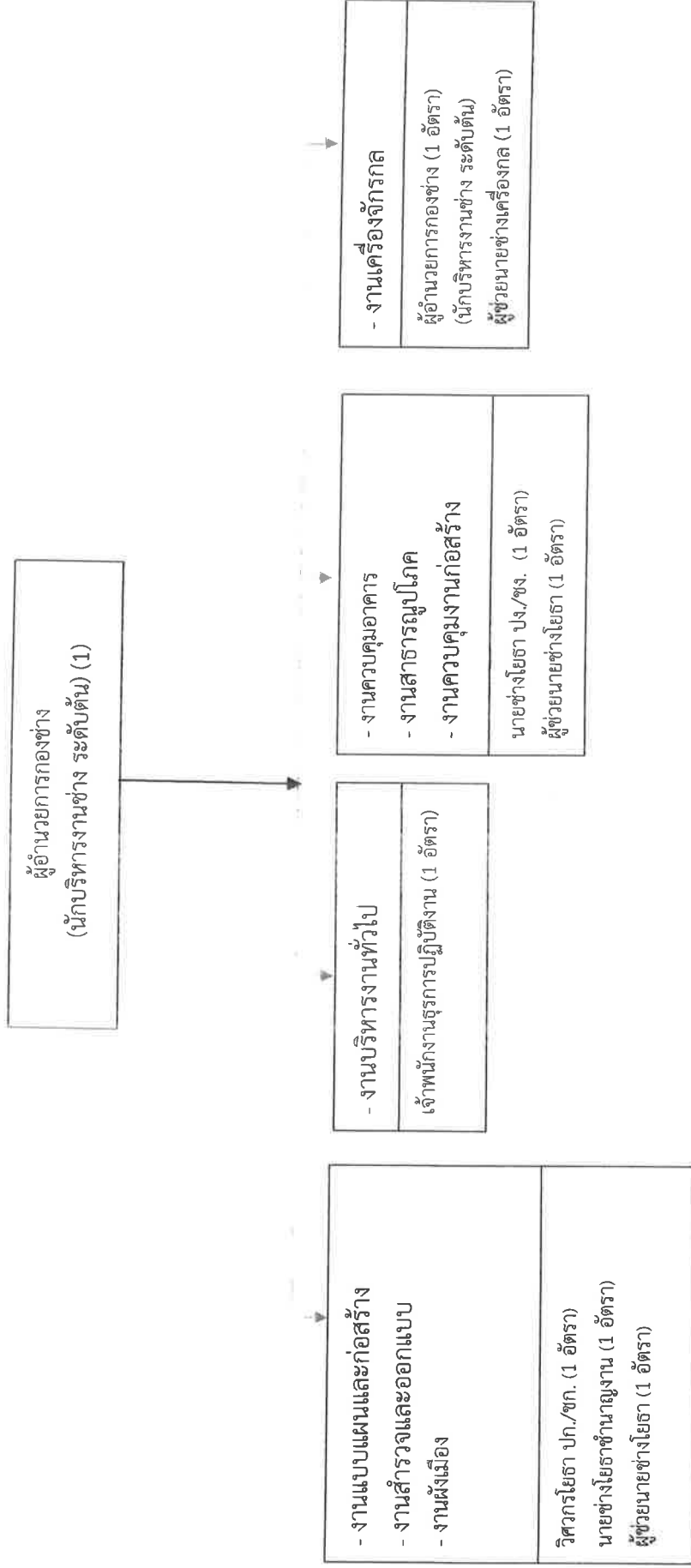
ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ปก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชช.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ปง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ขง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (อาวุโส) (ที่มี/ที่ว่าง)	ลูกจ้างประจำ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง (ที่มี/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	1/-	-	-	-/1	-	-	1/-	1/-	-	-	1/1	4/2

ผังโครงสร้างกองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย



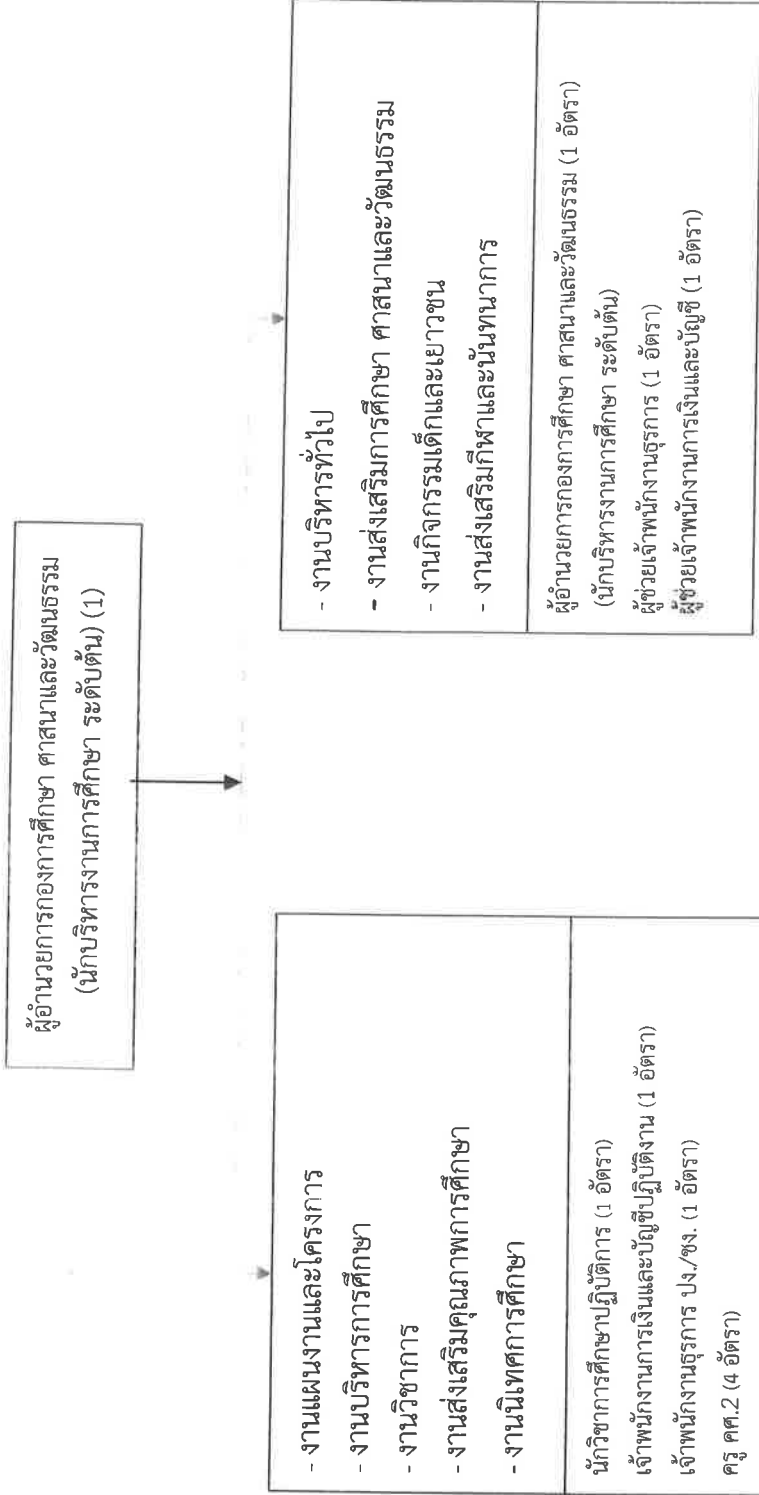
ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ทีม/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง (ทีม/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง (ทีม/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (บก.) (ทีม/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชก.) (ทีม/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (จพ.) (ทีม/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชช.) (ทีม/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ปง.) (ทีม/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ชง.) (ทีม/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (อาวุโส) (ทีม/ที่ว่าง)	ลูกจ้างประจำ (ทีม/ที่ว่าง)	พนักงาน จ้าง (ทีม/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ทีม/ที่ว่าง)
จำนวน	๑/-	-	-	-/๑	๒/-	-	-	-/๑	-	-	-	๓/๑	๖/๓

ผังโครงสร้างกองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย



ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่นระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (บก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชพ.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชช.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ปง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ชง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (อาวุโส) (ที่มี/ที่ว่าง)	ลูกจ้างประจำ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง (ที่มี/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	๑/-	-	-	-/๑	-	-	-	๑/๑	๑/-	-	-	๒/๑	๕/๓

ผังโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย



ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มีว่าง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มีว่าง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง (ที่มีว่าง)	ผู้อำนวยการ วิชาการ (ปก.) (ที่มีว่าง)	ผู้อำนวยการ วิชาการ (ชก.) (ที่มีว่าง)	ผู้อำนวยการ วิชาการ (ชข.) (ที่มีว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ชง.) (ที่มีว่าง)	ประเภท ทั่วไป (อว.โส) (ที่มีว่าง)	ครู (ที่มีว่าง)	ผู้ดูแลเด็ก (ที่มีว่าง)	พนักงานจ้าง (ที่มีว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ที่มีว่าง)
จำนวน	๑/-	-	-	๑/-	-	-	๑/-	-	๙/๑	๑๒/-	๒/-	๒๗/๑

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีผลต่อองค์กร ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง การจำแนก ระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ/ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม		2	2	2	2	0	0	0	

สำนักปลัด อบต. (01)

3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
4	นิติกร ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
5	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
6	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (9 พ.ค. 65) รับโอน ประกาศรับโอนตามหนังสือ ที่ ขร 82801.02/387 ลงวันที่ 10 ก.ค. 2566
7	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
8	นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (18 เม.ย. 65) รับโอน ประกาศรับโอนตามหนังสือ ที่ ขร 82801.02/387 ลงวันที่ 10 ก.ค. 2566
9	นักพัฒนาการท่องเที่ยว ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
10	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (1ต.ค.61) ขอ กสด. ตามหนังสือ ที่ ขร 82801/206 ลงวันที่ 16 เมษายน 2563

พนักงานจ้างตามภารกิจ

11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
18	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
19	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
20	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	

พนักงานจ้างทั่วไป

21	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
22	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
23	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
24	คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
25	คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
26	คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ								
27	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
28	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (20 พ.ค.65) ประกาศรับโอน ตามหนังสือ ที่ ขร 82801.02/387 ลงวันที่ 10 ก.ค. 2566
29	เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
	ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
30	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
31	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (3 พ.ค. 64) ประกาศรับโอน ตามหนังสือ ที่ ขร 82801.02/387 ลงวันที่ 10 ก.ค. 2566
32	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
33	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
34	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
35	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม 1 อัตรา (16 ต.ค.64) สรร หาตามประกาศ อบต.แม่ฟ้าหลวง ลงวันที่ 12 ก.ย. 2565
	รวม	33	32	32	32	0	0	0	

กองคลัง (04)

36	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
37	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
38	นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
39	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (16 ต.ค. 63) กสท. ตามหนังสือ ที่ ขร 82801/660 ลงวันที่ 20 กันยายน 2565
40	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (1ต.ค.61) กสท. ตามหนังสือ ที่ ขร 82801/660 ลงวันที่ 20 กันยายน 2565
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
41	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1 มิ.ย. 65
42	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
43	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
44	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	9	9	9	9	0	0	0	

กองช่าง (05)

45	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
46	วิศวกรโยธา	-	1	1	1	+1	-	-	ข้อกำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
47	นายช่างโยธา ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1 อัตรา (1 มิ.ย.65) กสท. ตามหนังสือ ที่ ขร 82801/660 ลงวันที่ 20 กันยายน 2565

ที่	ส่วนราชการ/ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
48	นายช่างโยธา ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
49	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
50	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม 1 อัตรา (1 ต.ค.64) สรรหาตามประกาศ อบต.แม่ฟ้าหลวง ลงวันที่ 12 ก.ย. 2565
51	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
52	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	7	8	8	8	+1	0	0	

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (07)

53	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
54	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
55	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
56	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	1	1	1	+1	-	-	ขอกำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
57	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
58	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวน้ำขุ่น								
59	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	*กำหนดเพิ่ม
60	ครู อันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
61	ครู อันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
62	ครู อันดับ คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
63	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
64	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
65	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอาข่าปากกล้วย								
66	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	*กำหนดเพิ่ม
67	ครู อันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1 อัตรา (1 ก.พ.66)
68	ครู อันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
69	ครู อันดับ คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	
70	ครู อันดับ คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
71	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
72	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
73	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจะล่อ								
74	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	*กำหนดเพิ่ม
75	ครู อันดับ คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
76	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
77	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าขางนาเงิน								
78	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	*กำหนดเพิ่ม
79	ครู อันดับ คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
80	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
81	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามัคคีเก่า								
82	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	*กำหนดเพิ่ม
83	ครู อันดับ คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
84	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
85	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	27	33	33	33	+1	0	0	

หน่วยตรวจสอบภายใน (12)

86	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	1	1	1	1	0	0	0	
	รวมกรอบอัตรากำลังทั้งหมด	79	85	85	1	-1/+7	-	-	

หมายเหตุ : *กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ที่คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) เช่น

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	๒	๑	๑๔	๕	-	๒๒
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๙	-	-	๙
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	๐
พนักงานจ้าง	๙	๕	๑๒	๙	-	-	๓๕
รวม	๙	๗	๑๒	๓๒	๕	-	๖๖
คิดเป็นร้อยละ	๑๒.๕	๑๐.๙๓	๑๘.๗๕	๕๐	๗.๘๑	๐	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณ โดยมีสายงานดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการคลัง ๗) นักวิชาการพัสดุ ๘) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๙) นักพัฒนาชุมชน ๑๐) นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๑๑) นักวิชาการศึกษา	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ๓) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๕) นายช่างโยธา ๖) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานในสังกัด จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๒	๔๙.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	๑	๑	๓	๑	-	๖	๕๐.๓๖
วิชาการ	-	๑	๑	๒	๓	๑	-	-	๘	๓๙.๘๓
ทั่วไป	-	๒	-	๒	๑	-	๑	-	๖	๓๙.๐๐
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	๔	๕	-	-	๙	๔๖.๗๗
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐๐.๐๐
พนักงานจ้าง	๑	๔	๑	๘	๘	๖	๕	๒	๓๕	๔๑.๘๒
รวม	๑	๗	๒	๑๓	๑๘	๑๕	๘	๒	๖๖	๔๘.๔๙
คิดเป็นร้อยละ	๓.๔๙	๑๒.๘๓	๑๑.๗๐	๑๓.๐๔	๒๐.๘๔	๑๗.๖๖	๑๐.๕๗	๙.๘๖	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๙	นายช่างโยธา	-	-	-	-
๑๐	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
	รวม	๐	๐	๐	๐

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง จำนวน ๖๖ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(ก) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(ข) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(ค) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) เช่น

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคมประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนรู้หรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความร่วมมือให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็น การศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาคำสั่งและความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าอาจจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์

หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่าง เช่น ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๒ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาอบรมตามหลักสูตรสายงาน		หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	นายเผ่าพันธุ์อิน ธรรมบัณฑิต	ปลัดอบต.	กลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๕ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	-	๒๕๖๘	-
๒	นายสมบุญ ประเท็ง	รองปลัดอบต.	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๕ เดือน	-	+๑	-	-
	สำนักปลัดเทศบาล								
๓	นายจตุพร หนูน้อย	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	๑๕ ปี	-	-	-	-
๔	นายนพเดช ใจคามา	นิติกร	ชก.	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๘ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรวินิตกร	-	-	-
๕	นายวันชัย หัวอไชย	นักจัดการงานทั่วไป	ต้น	รัฐศาสตรบัณฑิต	๙ ปี	-	-	+๑	-
๖	-	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	+๑	-	-
๗	นายจรัสชัย อุบกิจ	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	นิติศาสตรบัณฑิต	๔ ปี ๘ เดือน	-	-	+๑	-
๘	-	นักวิชาการเกษตร	-	-	-	-	-	+๑	-
๙	นางสาวจิราพร แก้วคำแบง	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต การจัดการท่องเที่ยว	๑ ปี ๓ เดือน	-	+๑	-	-
๑๐	-	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	-	-	+๑	-
	พนักงานจ้าง								
๑๑	นางสาวชนิดา นาระดี๊ะ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	๑ ปี ๕ เดือน	-	-	-	+๑
๑๒	นางสาวสมภาพร วิเศษเจริญธรรม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ปวช. (พาณิชย์การ)	๖ ปี ๑๐ เดือน	-	-	-	+๑

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาอบรม		หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑๓	นางสาววิมล ดำรงใจกุล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	บัญชีบัณฑิต	๖ ปี ๑๐ เดือน	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑๔	นางสาววอลีน ศิริ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	+๑	
๑๕	นายสุริ ศุภรัตน์สุนทร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สำนักงาน	-	บวช. (เกษตรกรรม)	๑ ปี ๑๐ เดือน	-	+๑	-	
๑๖	นางสาวนุชจิรา สันติเชื้อ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สำนักงาน	-	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	+๑	
๑๗	นายอลงกรณ์ เทพเมืองไพร	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	บวช. (ช่างกล)	๗ เดือน	-	-	+๑	
๑๘	นายมนตรี หริชัยกุล	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	ม.ต้น	๖ ปี ๑๐ เดือน	-	-	+๑	
๑๙	นายมานะ ทะระียว	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	ม.ปลาย	๗ ปี ๕ เดือน	-	-	+๑	
๒๐	นางอภาพร แสนนง	คนงาน	-	-	๖ ปี ๑๐ เดือน	-	+๑	-	
๒๑	นายธนสิทธิ์ ศิริ	คนงาน	-	ม.ต้น	๙ เดือน	-	-	+๑	
๒๒	นายสิริสิทธิ์ ศิริ	คนงาน	-	-	๒ เดือน	-	-	+๑	
๒๓	นายบรรจง สุกฤตเจริญวานิช	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๖ ปี ๑๐ เดือน	-	+๑	-	
๒๔	นายทวี วิบูลทวีทรัพย์	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๖ ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	
๒๕	นายสมชาย วิบูลเจริญจิต	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๖ ปี ๑๐ เดือน	-	-	+๑	
	ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ								
๒๖	นางสาวกัญชดา กันทะสร	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ (นัก บริหารงานทั่วไป)	-	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๖ ปี ๑๑ เดือน	-	-	+๑	
๒๗	-	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	-	-	-	-	-	-	
๒๘	นางสาวณัฐษา คมยีน	เจ้าพนักงานธุรการ	-	รัฐศาสตรศาสตร บัณฑิต	๑๑ เดือน	-	+๑	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม		หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	
	ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๒๙	นายธรรมรัตน์ ผลจันทร์	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น		๑๘ ปี ๖ เดือน			+๑	
๓๐		นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย							
๓๑	นายอรุณพล ยะจินดา	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	ปวส. (ช่างยนต์)	๑๑ เดือน		+๑		
๓๒	นายสมชาย พิณเลขตรสิน	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	ปวช. (ก่อสร้าง)	๑๑ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
	พนักงานจ้าง								
๓๓	นายสมเดช วิมลแก้วพร	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	ม.ต้น	๖ ปี ๔ เดือน			+๑	
๓๔		พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)							
	กองคลัง								
๓๕	นางสาวมศวรณ วังมณี	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บัญชีบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๖ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานคลังระดับต้น			
๓๖	นางสาวละมัย มะโนพรหม	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	ศ.ศบ.(การบัญชี) บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี			
๓๗	นางสาวกัญแก้ว ชื่นทรัพย์	นักวิชาการคลัง	ชก.	บัญชีบัณฑิต	๑๒ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการคลัง			
๓๘		นักวิชาการพัสดุ							
๓๙		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้							
	พนักงานจ้าง								
๔๐		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ							

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม		หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
๔๐	นางสาวนันทิกานต์ จะกอ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		ปวส. บริหารธุรกิจการบัญชี	๒ ปี ๔ เดือน		-	-	+๑
๔๑	นางสาวจิตลาลัย เกรืออินทร์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		ปวส. (การจัดการ)	๑ ปี ๗ เดือน		+๑		
๔๒	นางสาวเรวดี ศิริ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		บัญชีบัณฑิต	๑ ปี ๗ เดือน			+๑	
๔๓		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี							
	กองช่าง								
๔๕	นายอุทัย ทวะระดี	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการช่าง)	ต้น	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๖ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่างระดับต้น			
๔๕		วิศวกรโยธา							
๔๖	นายบรรจง เกียรียงเกษม	นายช่างโยธา	ชง	ปวช. (ช่างสำรวจ)	๑๒ ปี ๑๐ เดือน				+๑
๔๗		นายช่างโยธา							
๔๘	นางสาวบุญฤทัย มະโนเขต	เจ้าพนักงานธุรการ		รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	๔ เดือน		+๑		
	พนักงานจ้าง								
๔๙	นายบรรจง ยอติ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		ปวส. (โยธา)	๖ ปี ๙ เดือน			+๑	
๕๐		ผู้ช่วยนายช่างโยธา							
๕๑	นายอภิชัย พิมลเลิศมงคล	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล		ปวส. อุตสาหกรรมยานยนต์	๗ เดือน				+๑

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	หมายเหตุ
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม						๒๕๖๗ / ๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
๕๒	นายอรุณภูมิ แผ่นทอง	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	ครุศาสตร์บัณฑิต (ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	๑๘ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักบริหารการศึกษาระดับต้น	-	
๕๓	นายจักรพันธ์ ใจอินทร์	นักวิชาการศึกษา	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๓ ปี ๘ เดือน	-	+๑	
๕๔	นางสาวพรนิภา พรหมลั่นต์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	อนุปริญญา (การบัญชี)	๑๐ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	
๕๕	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้าง							
๕๖	นางสาวกัญญาณัฐ ศิริ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๓ ปี ๙ เดือน	-	-	
๕๗	นางสาวสุภาพร นามใส	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ปวส. (การบัญชี)	๗ เดือน	-	+๑	+๑
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยน้ำขุ่น							
๕๘	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	
๕๙	นางสาววิภา ดำรงใจกุล	ครู	ค.ศ. ๒	ครุศาสตร์บัณฑิต (การปฐมวัย)	๑๑ ปี ๘ เดือน	-	+๑	
๖๐	นางสาวนาตี วิมลเลิศมงคล	ครู	ค.ศ. ๒	ครุศาสตร์บัณฑิต (การปฐมวัย)	๑๑ ปี ๘ เดือน	-	+๑	
๖๑	นางสาววิฑูรย์ เจริญสินธุ์	ครู	ค.ศ. ๑	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การปฐมวัย)	๘ ปี ๘ เดือน	-	-	+๑
๖๒	นางเจนนิภา จันทพูน	ครู (ผู้มีทักษะ)	-	ปวส. (เกษตรศาสตร์)	๔ ปี ๑๐ เดือน	-	+๑	
๖๓	นางศิริมาศ เขียวสา	ครู (ผู้มีทักษะ)	-	ปวส. (การบัญชี)	๑๗ ปี ๒ เดือน	-	+๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาอบรม			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๔	นางสาวสุกัญญา เข็มเมืองพาน	ครู (ผู้มีทักษะ)	-	ปวส. (เกษตรศาสตร์)	๑๘ ปี ๑๐ เดือน	-	-	๒๕๖๙	+๑	
๖๕	นางสาวอาม ต้าแสง	ครู (ผู้มีทักษะ)	-	ปวส. (การดูแลเด็กและผู้สูงอายุ)	๑๐ ปี	-	+๑	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน อาซาปากอ้าย									
๖๖	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	
๖๗	-	ครู	ค.ศ. ๒	-	-	-	-	-	-	
๖๘	นางสาวอุไรวรรณ ชัยประหลาด	ครู	ค.ศ. ๑	ครุศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา)	๑๑ ปี ๘ เดือน	-	+๑	-	-	
๖๙	นางสาววิลาวัลย์ วิมลทองกุล	ครู	ค.ศ. ๑	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การปฐมวัย)	๘ ปี ๘ เดือน	-	-	-	+๑	
๗๐	นางสาวปิยะพร พิมพ์ติกุล	ครู	ค.ศ. ๑	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การปฐมวัย)	๘ ปี ๘ เดือน	-	+๑	-	-	
๗๑	นางสาวศรินทร์ สิริ	ครู	ค.ศ. ๑	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การปฐมวัย)	๘ ปี ๘ เดือน	-	-	+๑	-	
๗๒	นางอภิญญา อภิสิทธิ์พงษ์	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การปฐมวัย)	๘ ปี ๑๐ เดือน	-	-	-	+๑	
๗๓	นางสาวรัตติกาลย์ สีคำ	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	ปวส. (เกษตรศาสตร์)	๑๘ ปี ๑๐ เดือน	-	+๑	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจะหลอ									
๗๔	นางจรรยา วิเศษพิมพ์พร	ครู	ค.ศ. ๑	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การปฐมวัย)	๘ ปี ๘ เดือน	-	-	+๑	-	
๗๕	นางสาวดวงดาว วิเศษเงินทวี	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การปฐมวัย)	๔ ปี ๑๐ เดือน	-	-	-	+๑	
๗๖	นางสาวจิริยา วิเศษศรีวิจารณ์	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๘ ปี ๑๐ เดือน	-	+๑	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน		หมายเหตุ	
							๒๕๖๗	๒๕๖๘		
				(การปฐมวัย)				๒๕๖๘		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าขวางนาเงิน									
๓๗		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๓๘	นางสาวลิ้มหยง นะทอง	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)		ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การปฐมวัย)	๔ ปี ๑๐ เดือน	-	+๑			
๓๙	นางหมู่ หงศวดาร	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)		ม.ปลาย (กศน.อ.แม่ฟ้าหลวง)	๑๘ ปี ๑๐ เดือน	-	-	+๑		
๔๐	นางสุนันดา กั้นพรชัชวาล	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)		ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การปฐมวัย)	๑๐ ปี	-	+๑			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามัคคีเก่า									
๔๑		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๔๒	นางสาวชานาภา แก้วรัตน์	ครู		ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การปฐมวัย)	๘ ปี ๘ เดือน	-	+๑			
๔๓	นางประทุม อุษูลือ	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)		ม.ปลาย (กศน.อ.แม่ฟ้าหลวง)	๔ ปี ๑๐ เดือน	-	-	+๑		
	หน่วยตรวจรถสอบภายใน									
๔๔	นางวีรภัทร บุตรจันทร์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์)	๘ ปี ๑๐ เดือน	-	+๑			
รวม							๑๙	๑๙	๑๐	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน ความเป็นสากล ท่วมเทพลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็น

๔.๓ ค่านิยม

“มีอาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๑. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ
๓. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หลักสูตร ปฐม นิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๓	๓	๔๕,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๔	๔	๔	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๗	๗	๗	๑๙๕,๐๐๐	๑๙๕,๐๐๐	๑๙๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่ข้าราชการและพนักงานจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๗๐	๗๐	๗๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๗๐	๗๐	๗๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถดำเนินการ บริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕	๕	๕	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
รวม			๓๕	๓๕	๓๕	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๗	๗	๗	๑๙๕,๐๐๐	๑๙๕,๐๐๐	๑๙๕,๐๐๐	
๒	เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ	๗๐	๗๐	๗๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	
๓	ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๗๕	๗๕	๗๕	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
รวม		๑๕๒	๑๕๒	๑๕๒	๔๗๕,๐๐๐	๔๗๕,๐๐๐	๔๗๕,๐๐๐	

สรุปผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายเผ่าพันธุ์อิน ธรรมบัณฑิต ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แม่ฟ้าหลวง (นักบริหารงานท้องถิ่น/กลาง)	๑.หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจง ของงานในแต่ละตำแหน่ง ๒.หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ๓.หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ๔.หลักสูตรด้านการบริหาร ๕.อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก้ไขราชการและพนักงานจ้างทุก ระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	-	-	✓	
			✓	-	-	-	
				-	-	✓	
				-	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒	นายสมบุญ ประเท็ง รองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบลแม่ฟ้าหลวง (นักบริหารงานท้องถิ่น/ต้น)	<p>๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจง ของงานในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ</p> <p>๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>๔. หลักสูตรด้านการบริหาร</p> <p>๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติงาน</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้เข้าราชการและพนักงานจ้างทุก ระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้</p>	-	-	✓	
				✓	-	-	
				-	-	✓	
				-	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓	นายจตุพร หนูน้อย หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	<p>๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ</p> <p>๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>๔. หลักสูตรด้านการบริหาร</p> <p>๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	-	-	✓	
				-	✓	-	
				-	✓	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔	นางสาวกิ่งสตาล กันทะสร หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	<p>๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ</p> <p>๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>๔. หลักสูตรด้านการบริหาร</p> <p>๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	-	-	✓	
				✓	-	-	
				-	✓	-	
				✓	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕	นายธรรมรัตน์ ผลจันทร์ หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจง ของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุก ระดับ	✓	-	-	
		๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-	
		๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	✓	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖	นายณพเดช ใจคำมา นิติกรชำนาญการ	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจง ของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	✓	-	-	
		๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุก ระดับ	-	-	✓	
		๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	✓	-	-	
		๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	-	✓	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗	นายวันชัย ห้วยไชย นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	<p>๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p>	-	-	✓	
		๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p>	✓	-	-	
		๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	-	✓	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘	นายจรัสชัย อุบกิจ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	<p>มีมีความต้องการอบรมหลักสูตร</p> <p>๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>๔. หลักสูตรด้านการบริหาร</p> <p>๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</p>	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ	✓	-	-	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	-	✓	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๙	นางสาวจิราพร แก้วคำแบ่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	<p>๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p>	-	-	✓	
		๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p>	-	✓	-	
		๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	-	✓	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา ในปัจจุบันประมาณ			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๐	นางสาวณัฐษา คงยืน เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจง ของงานในแต่ละตำแหน่ง ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุก ระดับ	-	-	✓	
		๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-	
		๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	-	✓	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๑	นางสาวบุญญารัตน์ มะโนเกตุ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ	๑.หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจง ของงานในแต่ละตำแหน่ง ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	✓	-	-	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุก ระดับ	-	-	✓	
		๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-	
		๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	-	✓	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๒	นายอรรถพล ยะจินดา เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจง ของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	✓	-	-	
		๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุก ระดับ	-	-	✓	
		๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-	
		๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	-	✓	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๓	นายสมชาย พิมลเกษตรสิน เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	<p>๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ</p> <p>๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>๔. หลักสูตรด้านการบริหาร</p> <p>๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติงาน</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	-	-	✓	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๔	นางสาวกมลวรรณ วัฒนศิริ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง/ต้น)	<p>๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ</p> <p>๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>๔. หลักสูตรด้านการบริหาร</p> <p>๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารปฏิบัติงาน</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	-	-	✓	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๕	นางสาวละมัย มะโนพรหม นักวิชาการเงินและบัญชี	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจง ของงานในแต่ละตำแหน่ง ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุก ระดับ	✓	-	-	
		๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	-	✓	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๖	นางสาวกิ่งแก้ว ชื่นพิริชัย นักวิชาการคลังชำนาญการ	<p>๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ</p> <p>๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>๔. หลักสูตรด้านการบริหาร</p> <p>๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	-	-	✓	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๗	นายอุทัย ทะวะตี ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง/ต้น)	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจง ของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุก ระดับ	-	-	✓	
		๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	✓	-	-	
		๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	✓	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๘	นายบรรจง เกียรติเกษม นายช่างโยธาชำนาญงาน	<p>๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p>	-	-	✓	
		๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้	-	✓	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๙	นายอรุณวุฒิ แผ่นทอง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา/กลาง)	<p>๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ</p> <p>๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p>	-	-	✓	
		๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p>	-	-	✓	
		๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารปฏิบัติงาน	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	✓	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๐	นายจักรพันธ์ ใจอินทร์ นักวิชาการศึกษาศึกษาปฏิบัติการ	<p>๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>๔. หลักสูตรด้านการบริหาร</p> <p>๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	-	-	✓	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๑	นายจักรพันธ์ ใจอินทร์ นักวิชาการศึกษาศึกษาปฏิบัติการ	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจง ของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-	
		๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก้ไขราชการและพนักงานจ้างทุก ระดับ	-	-	✓	
		๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	-	✓	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๒	นางสาวพรนิภา พรหมวสันต์ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	<p>๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ</p> <p>๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>๔. หลักสูตรด้านการบริหาร</p> <p>๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	-	-	✓	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๓	นางสาววิภา ดำรงใจกุล ครู ค.ศ.๒	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจง ของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	✓	-	-	
		๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก้ไขราชการและพนักงานจ้างทุก ระดับ	-	-	✓	
		๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	✓	-	-	
		๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	-	✓	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๔	นางสาวนิตี วิมลเลิศมงคล ครู ค.ศ.๒	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจง ของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก้ไขราชการและพนักงานจ้างทุก ระดับ	✓	-	-	
		๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	-	-	✓	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการบรรลุวัตถุประสงค์	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๕	นางสาววิฑูรย์ เสรีสินธุ์ ครู ค.ศ.๑	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจง ของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุก ระดับ	-	-	✓	
		๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	-	✓	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๖	นางสาวอุไรวรรณ ชัยประหลาด ครู ค.ศ.๒	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจง ของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุก ระดับ	✓	-	-	
		๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	✓	-	-	
	๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	-	✓	-		

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๗	นางสาววิลาวัลย์ วัฒนทองสกุล ครู ค.ศ.๑	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจง ของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	✓	-	-	
		๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก้ไขราชการและพนักงานจ้างทุก ระดับ	-	-	✓	
		๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	-	✓	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๘	นางสาวปิยะพร พิมพ์จิตกุล ครู ค.ศ.๑	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจง ของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุก ระดับ	-	-	✓	
		๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	-	✓	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๙	นางสาวเกศริน ศิริ ครู ค.ศ.๑	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจง ของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	✓	-	-	
		๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุก ระดับ	✓	-	-	
		๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับกรมปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	-	✓	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๐	นางจริยา วิเศษเพิ่มพร ครู ค.ศ.๑	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจง ของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-	
		๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุก ระดับ	-	-	✓	
		๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	-	✓	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๑	นางสาวชนาภา แก้วรัตน์ ครู ค.ศ.๑	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจง ของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-	
		๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก้ไขราชการและพนักงานจ้างทุก ระดับ	-	-	✓	
		๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	-	✓	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา ในปัจจุบัน			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๒	นางวิรัชพร บุตรจันทร์ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ	๑.หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจง ของงานในแต่ละตำแหน่ง ๒.หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ๓.หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุก ระดับ	-	-	✓	
		๔.หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๕.อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	✓	-	-	

สรุปผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายเผ่าพันธ์ ธรรมบัณฑิต ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แม่ฟ้าหลวง (นักบริหารงานท้องถิ่น/กลาง)	<p>๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ</p> <p>๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>๔. หลักสูตรด้านการบริหาร</p> <p>๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี</p> <p>เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	-	-	✓	
				✓	-	-	
				-	-	✓	
				-	✓	-	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ทราบ

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๖๖ คน จากทั้งหมด ๔ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานส่วนตำบล ร้อยละ ๕๐.๖๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ ๔๑.๗๗ และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ ๗.๖

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๖.๐๖ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๕๑.๕๑ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๔๒.๔๒

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ ๒๘.๗๘ อายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ ๓๓.๓๓ มีอายุงานระหว่าง ๕ - ๑๐ ปี ร้อยละ ๓๗.๘๗ มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

ความต้องการฝึกอบรมปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๒๗.๒๗
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๒๕.๐๐
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๑๕.๙๑
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๙.๐๙
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๒๒.๗๓

ความต้องการฝึกอบรมปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๒๗.๒๗
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๑๘.๑๘
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๓๔.๐๙
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๖.๘๒
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๑๓.๖๔

ความต้องการฝึกอบรมปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๓๔.๐๙
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๑๕.๙๑
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๒๗.๒๗
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๙.๐๙
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๑๓.๖๔

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๕๔.๕๕ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๑ - ๒ วัน ร้อยละ ๓๖.๓๖ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ ๙.๐๙ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๒๗.๒๗ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ร้อยละ ๔๐.๙๑ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมสถานที่อื่นในจังหวัดเชียงราย ร้อยละ ๓๑.๘๒ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล



ประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ ก.อบต.กำหนด โดยให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามแนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ และเพิ่มพูนทักษะให้กับบุคลากร โดยการจัดทำโครงการฝึกอบรมฯ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงานทุกคน เป็นระยะเวลา ๓ ปี ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๒๗๑ และ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวีรชิต วรวิชัยกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

- ร่าง -



ประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

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

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ ก.อบต.กำหนด โดยให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามแนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ และเพิ่มพูนทักษะให้กับบุคลากร โดยการจัดทำโครงการฝึกอบรมฯ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงานทุกคน เป็นระยะเวลา ๓ ปี ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๒๗๑ และ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ เดือน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวีรชิต วรัญชิตกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง



คำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
ที่ ๗๗๒ /๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักจัดการงานทั่วไป | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวีรชิต วัลย์ชิตกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
ที่ ชร ๘๒๘๐๑.๐๒/๕๐๙

วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วย แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามวงรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แล้วเสร็จก่อนแผนพัฒนาบุคลากรฉบับเดิมครบกำหนด เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้มีคำสั่งที่ ๗๙๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปแล้วนั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันจันทร์ ที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๐๐ น. ณ ห้องประชุมร่วมคิด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

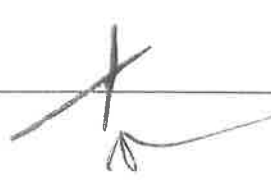







จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายวิรัช วัฒนชัยกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ลายมือชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
 เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.
 ณ ห้องประชุมร่วมคิด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายวีรชิต วรรณชิตกุล	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ	
๒	นายเผ่าพันธ์อิน ธรรมบัณฑิต	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ	
๓	นายสมบูรณ์ ประเทิง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ	
๔	นางสาวกมลวรรณ วังมณี	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	
๕	นายอุทัย ทวะดี	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	
๖	นายอรุณวุฒิ แผ่นทอง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ	
๗	นายจตุพร หนูน้อย	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ	
๘	นายวันชัย ห้วยไชย	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ	

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙

เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายวีรชิต วรัญชิตกุล	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒. นายเผ่าพันธ์ อินทรสมบัติ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายสมบุญ ประเทือง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นางสาวกมลวรรณ วัฒนณี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายอุทัย ทวะดี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายอรรถวุฒิ แผ่นทอง	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นายจตุพร หนูน้อย	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นายวันชัย ห้วยไชย	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายวีรชิต วรัญชิตกุล ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม ได้ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องเพื่อพิจารณา
ประธานฯ	<p>การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ แจ้งที่ประชุมว่า ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ที่ ๗๙๒/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการให้เป็นไปตาม ข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศ คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับปัจจุบัน</p>
	โดยแผนพัฒนาบุคลากร จะต้องประกอบด้วย
	<ol style="list-style-type: none"> ๑. หลักการและเหตุผล ๒. การวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ ๓. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนา ๔. หลักสูตรการพัฒนา ๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ๗. การติดตามและประเมินผล
	จึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย กำหนด
ผู้ช่วยเลขานุการฯ	ขอให้กรรมการและเลขานุการ เสนอปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมของ บุคลากรในสังกัด เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้มีการแจกแบบสำรวจ ให้กับทุกส่วนราชการไปแล้ว
เลขานุการฯ	รับทราบและจะนำข้อมูลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมไประบุในแผนพัฒนา บุคลากรต่อไป
มติที่ประชุม	เห็นชอบให้จัดทำเป็นแผนการฝึกอบรมประจำปี
ประธานฯ	ขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ในแต่ละหัวข้อ ดังต่อไปนี้
เลขานุการฯ	<ol style="list-style-type: none"> ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร <p>ในการจัดทำแผนการพัฒนานั้นต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนด เป็นแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของ อบต.</p>
มติที่ประชุม	เห็นชอบให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘)

- ๒. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง**
 เลขานุการฯ เพื่อนำข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ งาน และอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของ อบต.แม่ฟ้าหลวงมาประกอบการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาทุกสายงาน
- มติที่ประชุม** เห็นชอบ
- ๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา**
 เลขานุการฯ ขอที่ประชุมร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากร
 ที่ประชุม ร่วมกันพิจารณาว่าวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาแล้ว สรุปว่า ในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร
- ๓.๑ ให้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็น คนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาเอง ตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งเพื่อพัฒนา บุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน
- ๓.๒ เป้าหมายในการพัฒนา ให้กำหนดเป็นเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดย มุ่งให้ประชาชนในเขต อบต.แม่ฟ้าหลวง ได้รับบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๔. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร**
 เลขานุการฯ เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงขอที่ ประชุมร่วมกันจัดทำกรอบแนวคิดการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร
- ที่ประชุม** ร่วมกันพิจารณา แล้วลงมติว่าให้จัดทำกรอบแนวคิด ผ่านการทำ HR SWOT เพื่อ วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องคน ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุตาม ยุทธศาสตร์ที่วางไว้ประกอบการจัดทำแผนด้วย
- ๕. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์**
 เลขานุการฯ เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็น จุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอที่ประชุมร่วมกันกำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร
- ที่ประชุม** ร่วมกันพิจารณา และสรุปที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์จัดทำแผนยุทธศาสตร์ได้ ๔ ทาง ได้แก่ ๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร ๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากร บุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนา บุคลากร ๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT โดยมอบหมายให้ ผู้ช่วยเลขานุการฯ รวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงาน
- ผู้ช่วยเลขานุการฯ** รับทราบ

เลขานุการฯ
ที่ประชุม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคลาคกรองค์การบริหารส่วนตำบล
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านต่างๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูล
ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.แม่ฟ้าหลวง นำมาจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคลาคกร
ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาข้อมูล และกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคลาคกร
ทั้งหมด ๓ ยุทธศาสตร์ เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี และ
ครอบคลุมการพัฒนาคลาคกรในด้านต่างๆ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาคลาคกรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน
โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่
ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เลขานุการฯ

๗. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

ในการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาคลาคกรนั้น จะเน้นการพัฒนาคลาคกรตามสายงาน
เป็นลำดับแรก ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕
พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับ
ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การ
บริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยใน
หลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- หลักสูตรส่งเสริมพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

วิธีการพัฒนาสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วน
ตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อบต.แม่ฟ้าหลวงจะเป็นหน่วย
ดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันพัฒนาคลาคกรหรือ
สำนักงาน ก.อบต. จังหวัด ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดย
วิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

- | | | |
|--------------------------------------|---------------|------------------|
| ๑. การปฐมนิเทศ | ๒. การฝึกอบรม | ๓. การศึกษาดูงาน |
| ๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา | | ๕. การสอนงาน |
| ๖. การให้คำปรึกษา | ๗. การประชุม | |

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ที่ประชุม	<p>๘. แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</p> <p>ร่วมกันพิจารณาแผนงาน/โครงการตามข้อบัญญัติ และกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่ เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร ให้เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร แยกตามยุทธศาสตร์ ได้ดังนี้</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งจะดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง - โครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงาน องค์กร ส่วนราชการอื่น <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน - โครงการส่งเสริมการรักษาวินัยให้แก่พนักงาน (จัดส่งฝึกอบรม) - โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหาร สมาชิกสภาข้าราชการ และพนักงานจ้าง <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงการ ๔ ร่วม (ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรู้ ร่วมรับ) - โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ แยกเป็น
เลขานุการฯ	<p>๑.๑ กิจกรรม ๕ส กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ และกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์</p> <p>๑.๒ การประชุมผู้บริหาร และการประชุมส่วนราชการภายในระดับสำนัก/กอง มอบหมายให้ผู้ช่วยเลขานุการฯ จัดทำรายละเอียดโครงการ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของ อบต.แม่ฟ้าหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยแยกเป็น</p> <p>๑. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการ และ ๒. การจัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงาน องค์กรต่างๆ จัดฝึกอบรม</p>
ผู้ช่วยเลขานุการฯ	รับทราบ
เลขานุการฯ	<p>๙. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา</p> <p>เพื่อให้ทราบถึงประมาณการค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี อ้างอิงมาจากข้อบัญญัติ หมวดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของแต่ละแผนงาน รวมทั้งงบประมาณที่ตั้งไว้ในโครงการฝึกอบรม โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นฐาน และประมาณการเพิ่มขึ้น ๕ % สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙</p>
มติที่ประชุม	เห็นชอบ

เลขานุการฯ ที่ประชุม	<p>๑๐. การติดตามและประเมินผล</p> <p>เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร มีความคุ้มค่า เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงขอที่ประชุมร่วมกันพิจารณาแนวทางในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร กำหนดแนวทางในการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร คุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้ไป ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องทำรายงานผลการเข้ารับการอบรม เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑ อย่างน้อย ๒ ระยะ คือ ภายหลังจากอบรม ๓ เดือน และ ๖ เดือน ๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป ๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี (LPA) โดย core team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
-------------------------	---

เลขานุการฯ	<p>๑๑. การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร</p> <p>มอบหมายให้ผู้ช่วยเลขานุการฯ นำผลการสำรวจข้อมูลทำเป็นบทสรุป สำหรับผู้บริหาร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>
ผู้ช่วยเลขานุการฯ	รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๕ ประธานฯ	เรื่องอื่น ๆ ให้เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงรายให้ความเห็นชอบแผน และประกาศใช้แผนต่อไป
เลขานุการและผู้ช่วยฯ	- รับทราบ
เลิกประชุมเวลา	๑๒.๐๐ น.

(นายวันชัย ห้วยไชย)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นายวีรชิต ทรัพย์ชิตกุล)

ประธานคณะกรรมการฯ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



คำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ที่ ผัง๗ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๒๗๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๗. นักจัดการงานทั่วไป | เลขาธิการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวีรชิต ศรีบุญชิตกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ที่ ขร ๘๒๘๐๑.๒/ ๕๖๖

วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติสำรวจความต้องการฝึกอบรมเพื่อใช้ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

เรื่องเดิม

ด้วย แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ตามวงรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แล้วเสร็จก่อนแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบ รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ข้อเท็จจริง

ในแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ต้องประกอบด้วยข้อมูลการฝึกอบรม ที่ต้องกำหนดรายละเอียดไว้ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าเพื่อใช้ในการวางแผนและกำหนดงบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของบุคลากรในหน่วยงาน

ข้อกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีข้อมูลครบถ้วน เห็นควรอนุมัติให้มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยใช้แบบสำรวจตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นายวันชัย ห้วยไชย)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

/ความเห็น...

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....



(นายจตุพร หนูน้อย)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของรองปลัด

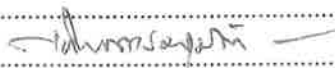
.....
.....



(นายสมบูรณ์ ประเทิง)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ความเห็นของปลัด

.....
.....



(นายเผ่าพันธุ์ริน ธรรมบัณฑิต)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ เนื่องจาก

.....
.....



(นายวีรชิต วัชรชิตกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

แบบสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ข้อมูลทั่วไป

ประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม

- พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป

ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท

ประสบการณ์การทำงาน

- อายุงานไม่เกิน ๕ ปี อายุงานระหว่าง ๕ -๑๐ ปี อายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

ความต้องการฝึกอบรม

ให้เลือกหลักสูตรที่ท่านมีความต้องการฝึกอบรมมากที่สุดเพียง ๑ หลักสูตร

ลำดับ	หลักสูตร	หลักสูตรที่ต้องการอบรมใน ปีงบประมาณ (ให้เลือก ๑ หลักสูตร)		
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง			
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ			
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ			
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร			
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม			

ระยะเวลาที่ต้องการฝึกอบรม

- ๑ - ๒ วัน ๕ - ๗ วัน ๑๕ วันขึ้นไป

สถานที่ที่ต้องการฝึกอบรม

- ในสำนักงาน อบต.แม่ฟ้าหลวง สถานที่อื่นใน จ.เชียงราย ต่างจังหวัด

ข้อเสนอแนะ

.....

.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
ที่ ชร ๘๒๘๐๑.๐๒/ ๕๐๘

วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมเพื่อใช้ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

เรื่องเดิม

ตามที่ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคคลเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบ รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลความต้องการฝึกอบรม รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ข้อกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะเพื่อพิจารณา

เห็นควรนำผลสำรวจความต้องการฝึกอบรมมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ


(นายวันชัย ห้วยไชย)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

/ความเห็น...

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....



(นายจตุพร หนูน้อย)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของรองปลัด

.....
.....



(นายสมบูรณ์ ประเทิง)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ความเห็นของปลัด

.....
.....



(นายเผ่าพันธุ์อิน ธรรมบัณฑิต)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....



(นายวิรัชิต วัญชิตกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

สรุปข้อมูลสำรวจความต้องการฝึกอบรม

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๖๖ คน จากทั้งหมด ๔ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานส่วนตำบล ร้อยละ ๕๐.๖๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ ๔๑.๗๗ และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ ๗.๖

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๖.๐๖ ระดับปริญญาตรีร้อยละ ๕๑.๕๑ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๔๒.๔๒

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ ๒๘.๗๘ อายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ ๓๓.๓๓ มีอายุงานระหว่าง ๕ - ๑๐ ปี ร้อยละ ๓๗.๘๗ มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

ความต้องการฝึกอบรมปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๒๗.๒๗
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๒๕.๐๐
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๑๕.๙๑
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๙.๐๙
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๒๒.๗๓

ความต้องการฝึกอบรมปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๒๗.๒๗
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๑๘.๑๘
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๓๔.๐๙
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๖.๘๒
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๑๓.๖๔

ความต้องการฝึกอบรมปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๓๔.๐๙
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๑๕.๙๑
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๒๗.๒๗
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๙.๐๙
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๑๓.๖๔

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๕๔.๕๕ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๑ - ๒ วัน ร้อยละ ๓๖.๓๖ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ ๙.๐๙ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๒๗.๒๗ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ร้อยละ ๔๐.๙๑ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมสถานที่อื่นในจังหวัดเชียงราย ร้อยละ ๓๑.๘๒ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่ายการประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล


(นายวันชัย ห้วยไชย)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
ที่ ขร ๘๒๘๐๑.๐๒/๗๑๑ วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ได้ประชุมจัดทำร่างแผนฯ ไปแล้วเมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ แต่ด้วยมีหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ เป็นไปตามแนวทางหนังสือดังกล่าวข้างต้น จึงขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ในวันจันทร์ที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุมร่วมคิด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายวีรชิต วัลย์ชิตกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๓๐ น.

ครั้งที่ ๒

ณ ห้องประชุมร่วมคิดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายวีรชิต วรรณชิตกุล	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒. นายเผ่าพันธ์ธิน ธรรมบัณฑิต	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายสมบูรณ์ ประเทือง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นางสาวกมลวรรณ ว่างมณี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายอุทัย ทวะชาติ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายอรรถวุฒิ แผ่นทอง	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นายจตุพร หนูน้อย	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นายวันชัย ห้วยไชย	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
นายวีรชิต วรรณชิตกุล ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทำหน้าที่
เป็นประธานในที่ประชุม ได้ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- รับรองรายงานการประชุม เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามแนวทางหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ ๐๘๐๙.๒/ว๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖
 ประธานฯ แจ้งที่ประชุมว่า ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้ประชุมจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปเมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น แต่ด้วย สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

โดยแผนพัฒนาบุคลากร จะต้องประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๒

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ อบต. จะดำเนินการ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๙ โครงสร้างอายุราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๕ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง

และพนักงานจ้าง

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๔.๓ ค่านิยม

๔.๔ เป้าประสงค์

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๕.๓ บทสรุป

จึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์
ในหนังสือข้างต้นกำหนด

มติที่ประชุม

เห็นชอบการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ โดยให้มีหัวข้อครบถ้วนตามหนังสือข้างต้น โดยให้นำข้อมูลเดิมในการจัดทำร่างแผนฯ
ครั้งแรกมาประกอบ

ระเบียบวาระที่ ๕
ประธานฯ

เรื่องอื่น ๆ

ให้เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงรายให้ความเห็นชอบ
แผน และประกาศใช้แผนต่อไป

เลขานุการและผู้ช่วยฯ

- รับทราบ

เลิกประชุมเวลา

๑๒.๐๐ น.


(นายวันชัย ห้วยไชย)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม


(นายวีรชิต วรรณชิตกุล)

ประธานคณะกรรมการฯ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม