



**แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**

**องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย**

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย ให้เป็นไปตามระบบบริหารความรู้ภายในองค์กรที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้กำหนดกิจกรรมและโครงการให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงานของบุคลากร โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน ๕ ด้าน ทั้งในด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ ด้านศีลธรรมและจริยธรรม รวมถึงการสร้างทัศนคติให้มีแนวความคิดของการมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาองค์กร อันจะเป็นประโยชน์กับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างยั่งยืน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทยต่อไป

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย เป็นเครื่องมือในการนำทิศทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ยุทธศาสตร์การพัฒนา หลักสูตรวิธีการพัฒนา งบประมาณ และการคิดตามประเมินผล ซึ่งผลของการวางแผนพัฒนาดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

ส่วนที่ ๑

บทนำ

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 และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร

ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี (อบต.) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย มีการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๓) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๖) เพื่อพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๗) เพื่อพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๘) เพื่อพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา พนักงานส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กร มีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่อง ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผล ครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทยนั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทาง บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติ การกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับ ยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย ในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่ เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการ พัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบล เทอดไทย) นั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจแล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

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

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กร บรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่ง ข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการประชุมนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม

- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควร จำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะ
ช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูล
สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูล
สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุน
การคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการ
บริหารงานในปัจจุบันและอนาคต เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วน
ใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคน
ส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และ
ค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่าย
เพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคูคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของ
องค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กร
ใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษา
จากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการ
ดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนด
ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการ
สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์
จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคน

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคนจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับ
ยุทธศาสตร์หลักของ องค์กรการบริหารส่วนตำบลเทอดไทยแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อ
คัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว
มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือ
ผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์
มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรนั้นประสบ
ผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้น
ได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการ
มอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การ
ประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และ
ความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นตอนสุดท้ายของการ
จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของ
ยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร
จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจาก
ผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)), มาตรา ๑๖ (๒)
- (๒) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)
- (๕) การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการจัดการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕), และมาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๕) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙)) (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๙) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔)), มาตรา ๑๖ (๒๙)
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสุขสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๗) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล
- (๘) ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๗) การส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ตามนโยบายของรัฐบาล

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘)), มาตรา ๑๖ (๑๑))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย มีภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด
๗. การสงเคราะห์ การพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน และผู้ด้อยโอกาสสวัสดิการของคนในชุมชน
๘. การแก้ไขไฟฟ้าและหมวกคว้น
๙. การบริหารจัดการน้ำ
๑๐. การบริหารจัดการขยะ
๑๑. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย มีภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๔. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางเมืองและการบริหาร
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากร

- ๑) ความต้องการด้านความรู้และทักษะ
 - ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
 - ความรู้เรื่องกฎหมาย
 - ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบวัสดุ
 - ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ๒) ความต้องการความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน
 - ทักษะการบริหารโครงการ
 - ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
 - ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๓) ความต้องการพัฒนา
 - งานพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น งานโยธา งานช่าง งานก่อสร้าง
- ๔) ความต้องการด้านการบริหาร
 - ความรู้ทางด้านผู้นำ และการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ๕) ความต้องการด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

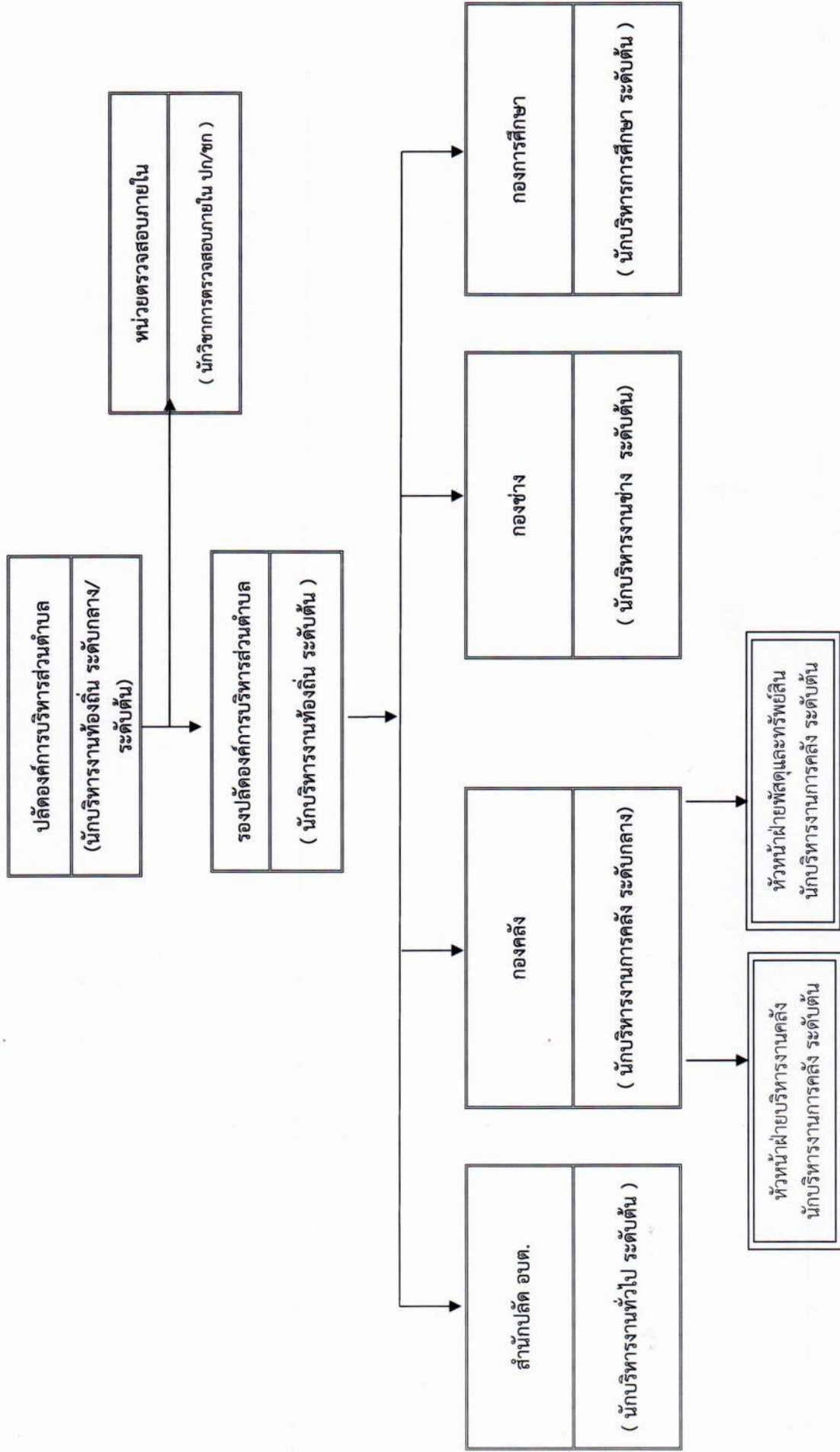
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๑. จุดแข็ง (Strengths)	๒. จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>-มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน และมีแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที.ก.อบต. กำหนด มีการประเมินทั้งในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานและส่วนของพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)</p> <p>-สามารถกำหนดส่วนราชการให้เหมาะสมและกำหนดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานได้</p> <p>-ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ</p> <p>- ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับงาน</p> <p>-บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย มีความหลากหลายทางคุณวุฒิ ทำให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญในหลาย ๆ ด้าน</p> <p>- มีปัจจัยภายในในการบริหารองค์กรเป็นของตนเอง เช่น ๔ M (Man Money Material Management)</p> <p>- มีสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนทุกระดับ ซึ่งจะสามารถช่วยสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ตนเองได้</p> <p>- บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย</p> <p>- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา</p> <p>- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร</p> <p>- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ</p>	<p>-การขาดความรู้ความเข้าใจและความเอาใจใส่ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบบริหารผลงาน (Performance Management)</p> <p>-เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและตำแหน่ง</p> <p>-เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ขาดความใส่ใจ จิตสำนึก</p> <p>-ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจที่จะทำให้พนักงานส่วนตำบลและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน</p> <p>-บุคลากรบางส่วนราชการมีไม่เพียงพอ เนื่องจากมีการวางแผนอัตรากำลังไว้แล้วแต่ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง เช่น เจ้าพนักงานพัสดุ นายช่างโยธาและบางส่วนบรรจุใหม่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน</p> <p>-ขาดการมีส่วนร่วมจากกองต่างๆ ในการให้ข้อเสนอแนะถึงเนื้อหาและหลักสูตรการฝึกอบรม รวมถึงการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น</p> <p>-บุคลากรขาดทักษะในการสื่อสาร และการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับภายหลังจาก การเข้ารับการฝึกอบรม</p> <p>- บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ ขาดมนุษยสัมพันธ์ มีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม/กอง/สำนัก</p> <p>-บุคลากรขาดการเรียนรู้ ความคิดริเริ่ม และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ</p> <p>-พื้นที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบางส่วนราชการมีความคับแคบไม่เพียงพอในการให้บริการ และการปฏิบัติงาน</p> <p>-ภาระงานหน้าที่ของแต่ละงานหรือบุคคลไม่ชัดเจน การปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งไม่ตรงสายงาน</p> <p>-ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ</p> <p>-ขาดทักษะด้านการสื่อข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก</p>

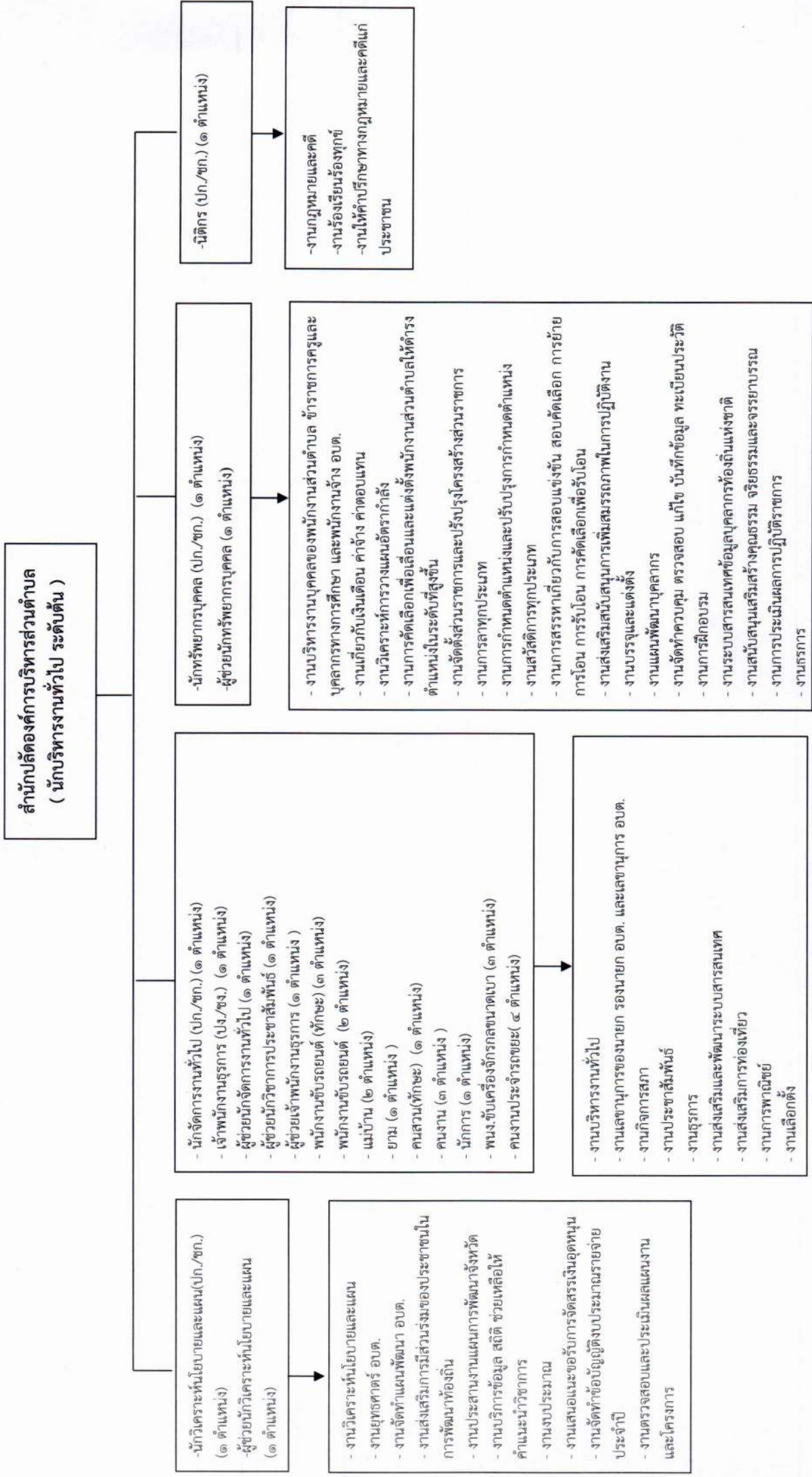
๑. จุดแข็ง (Strengths) (ต่อ)	๒. จุดอ่อน (Weaknesses) (ต่อ)
<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น - มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ 	<ul style="list-style-type: none"> - ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน - ขาดการสรุปทบทเรียน องค์ความรู้ และติดตาม ประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง - ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ - บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยีใหม่ๆ - บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเป็นคนพื้นที่ราบ ทำให้ไม่ค่อยเข้าใจในการสื่อสารต่อประชาชนส่วนใหญ่
๓. โอกาส (Opportunities)	๔. ภัยคุกคาม (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ และก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะที่ต้องประเมิน - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ด้านความก้าวหน้า - มีพื้นที่เป็นที่ตั้งของศูนย์กลางเชื่อมโยงกับประเทศในอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง(GMS) มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกทั้งทางน้ำ ทางบก ทางอากาศ และโครงสร้างพื้นฐานครบ มีสนามบินนานาชาติ - มีสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนทุกระดับ ซึ่งจะสามารถช่วยสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อพูนความรู้ให้แก่ตนเองได้ - มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) - การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรและทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน - ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง - บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน - องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ - มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆของรัฐ - มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน - เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบอุปถัมภ์เข้ามาแทรกแซงการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือผู้บริหารใช้ตามความรู้สึก หรือเฉพาะคนที่สร้างผลประโยชน์ให้เท่านั้น - ระบบอุปถัมภ์เข้ามาแทรกแซงการบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย การมอบหมายหน้าที่งาน การกำหนดตำแหน่ง ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจและอัตรากำลังที่วางไว้ - การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่ไปช่วยราชการหน่วยงานอื่นหรือส่วนราชการอื่นที่ผู้รับการประเมินมิได้สังกัด แต่ผู้ประเมินต้องเป็นต้นสังกัดโดยอาศัยข้อมูลจากหัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ ทำให้ไม่ก่อให้เกิดความเป็นธรรมอย่างแท้จริงในการเปรียบเทียบผลงาน - บุคลากรบางคนยังขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้งานอาศัยการปฏิบัติแบบเดิมๆ เข้าขามเย็นขาม เพราะไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จริงจังหรือเป็นหลัก เพราะอำนาจสุดท้ายอยู่ที่ผู้บริหาร - มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร - งบประมาณไม่เพียงพอ - กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน - การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร - ประชาชนไม่ค่อยให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่ควร สนใจเฉพาะสิทธิของตนเองเท่านั้น

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

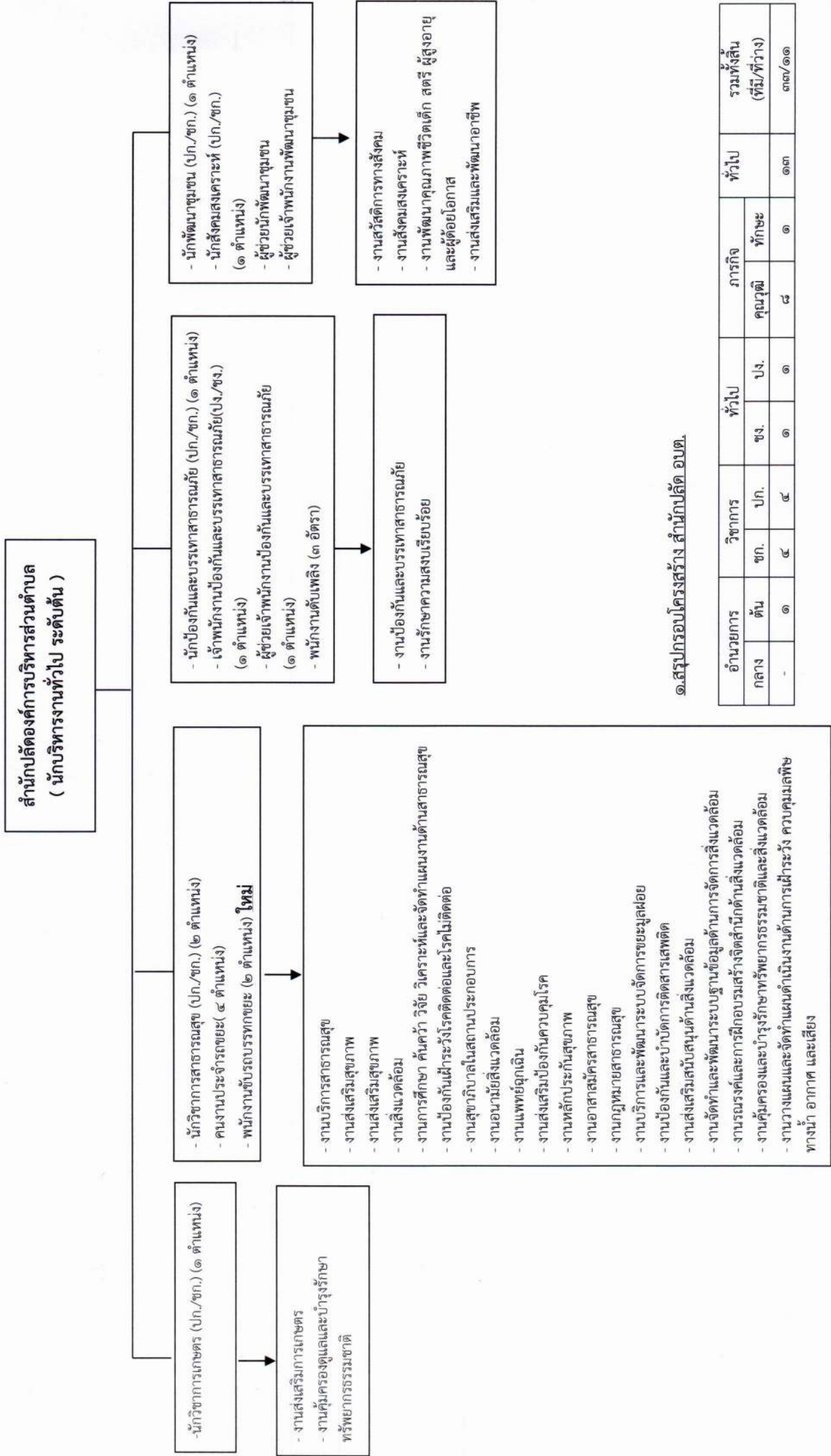
โครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย



๑. โครงสร้างของ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



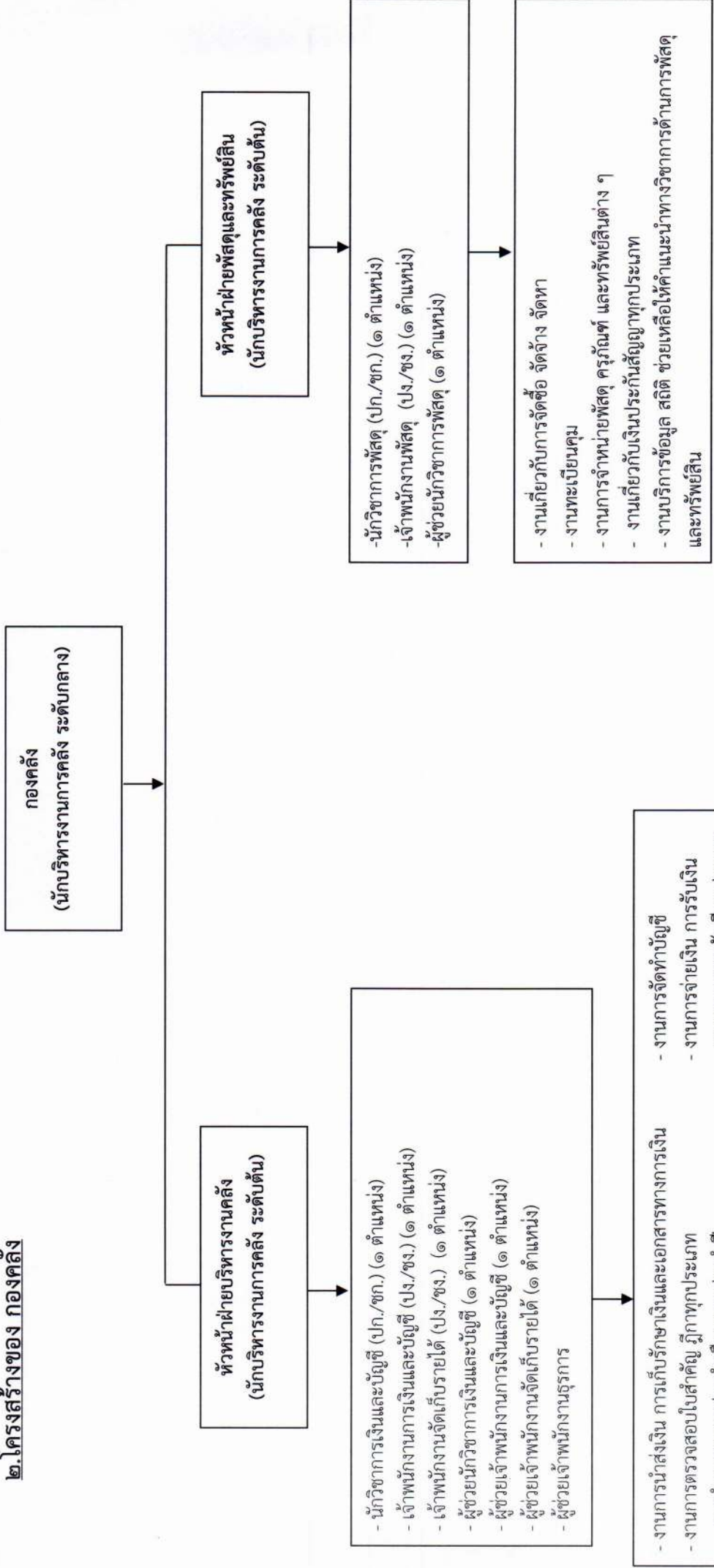
๑. โครงสร้างของ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ต่อ)



๑. โครงสร้างของโครงสร้าง สำนักปลัด อบต.

อำนาจการ กลาง	วิชาการ		ทั่วไป		การกิจ	รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง)
	ต้น	ชก.	ชก.	ป.ง.		
-	๑	๔	๔	๑	๑	๑๓
						๓๓๗/๑๑

๒. โครงสร้างของ กองคลัง



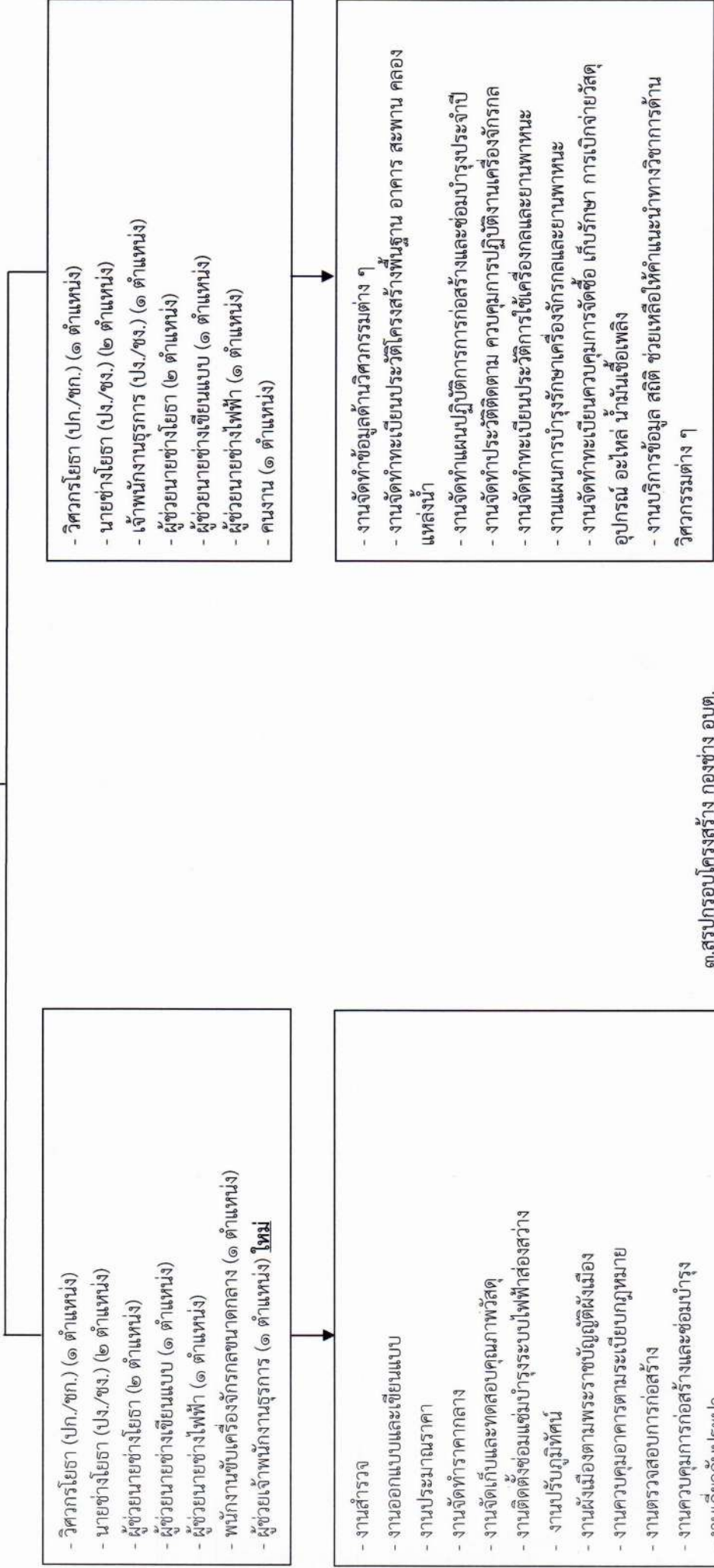
๒.สรุปกรอบโครงสร้าง กองคลัง อบต.

อำนาจการ กลาง	วิชาการ		ทั่วไป		ภารกิจ		รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ว่าง)
	ต.น	ชก.	ชง.	ปง.	คุณวุฒิ	ทักษะ	
๑	๒	๑	๑	๑	๔	-	๑๑/๒

- งานการนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน
- งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท
- งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี
- งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท
- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบทดลองและเงินนอกงบประมาณ
- งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง
- งานทะเบียนควบคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ
- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ
- งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี
- งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้
- งานการจัดทำบัญชี การรับเงิน
- งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท
- งานการจัดสรรเงินต่างๆ

๓. โครงสร้าง กองช่าง

กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)



๓.สรุปกรอบโครงสร้าง กองช่าง อบต.

อำนาจการ กลาง	วิชาการ		ทั่วไป		รวมทั้งสิ้น (ทีม/ที่ว่าง)
	ต้น	ชก.	ชก.	ปง.	
-	-	-	๑	-	๑
			๒	-	๔/๗

2.6 กรอบอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมวันที่ 28 เม.ย.66 "อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม		2	2	2	2	-	-	-	
1.สำนักงานปลัด อบต.									
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
4	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
6	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
7	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
8	นิติกร (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
9	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
10	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม 1 ธ.ค.2565
11	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
12	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
13	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	2	2	2	2	-	-	-	
14	นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม 1 ก.ค.2565
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
15	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
16	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
17	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
18	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
19	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
23	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 1 ต.ค. 2565
24	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 1 ต.ค. 2565
25	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
26	คนสวน (ผู้มีทักษะ)	1	0	0	0	-1	-	-	ปรับเป็นพนักงานจ้างทั่วไป
พนักงานจ้างทั่วไป									
27	แม่บ้าน	1	1	1	1	-	-	-	
28	แม่บ้าน	1	1	1	1	-	-	-	
29	ยาม	1	0	0	0	-1	-	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
30	นักการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 1 ต.ค. 2565

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
31	พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
32	พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
33	พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 1 ต.ค. 2564
34	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
35	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
36	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
37	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
38	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม 1 วันที่ 1 ก.พ. 2564
39	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 1 ก.ค. 2565
40	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 1 ก.ค. 2565
41	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
42	คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
43	คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
44	คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
45	คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
46	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
47	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
48	คนสวน	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม ปรับจากทักษะ
	รวม	44	46	46	46	2	-	-	
	2.กองคลัง								
49	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานคลัง								
50	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
51	นักวิชาการเงินและการบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
52	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
53	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
	(พนักงานจ้างตามภารกิจ)								
54	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและการบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
55	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 1 ก.ค. 2565
56	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
57	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
	ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน								
58	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
59	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม 1 ก.ค. 2564
60	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	(พนักงานจ้างตามภารกิจ)								
61	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	13	13	13	13	-	-	-	
	3.กองช่าง								
62	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมวันที่ 18 เม.ย.66 "อยู่ระหว่างการรับโอนมาดำรงในวันที่ 18 ต.ค.66 ตามคำสั่งที่ 984/2566 ลง 3 ก.ค. 66"
63	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 8 พ.ค. 2563
64	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 8 พ.ค. 2563
65	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
66	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 8 พ.ค. 2563
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
67	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
68	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
69	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 1 ต.ค. 2565
70	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 1 ต.ค. 2565
71	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
72	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 1 พ.ค. 2566
	พนักงานจ้างทั่วไป								
73	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	11	12	12	12	1	-	-	
	4.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
74	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมวันที่ 8 พ.ค.63 "อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต."
75	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
76	นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.)	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
77	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
78	เจ้าพนักงานการเงินและการบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
79	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 8 พ.ค. 2563
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
80	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
81	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
82	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
	1.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเทอดไทย หมู่ที่ 1								
83	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	+1	-	-	** กำหนดเพิ่ม
84	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
85	ครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 8 พ.ค. 2563
86	ครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 8 พ.ค. 2563
87	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
88	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
89	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 1 มิ.ย. 2566
90	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
	2.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไทยหลวงเงิน หมู่ที่ 1								
91	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	+1	-	-	** กำหนดเพิ่ม
92	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
93	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
	3.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสนเมืองโก หมู่ที่ 2								
94	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	+1	-	-	** กำหนดเพิ่ม
95	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
96	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
97	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
	4.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอาภา หมู่ 3								
98	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	+1	-	-	** กำหนดเพิ่ม
99	ครู เงินเดือนอันดับครู คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	
100	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
	5.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุซอ หมู่ที่ 4								
101	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	+1	-	-	** กำหนดเพิ่ม
102	ครู เงินเดือนอันดับครู คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	
103	ครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 8 พ.ค. 2563
104	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
105	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 1 พ.ย. 2565
106	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
	6.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพญาไพร่เล้ามา หมู่ที่ 5								
107	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	+1	-	-	** กำหนดเพิ่ม
108	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
109	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
110	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
	7.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพญาไพร่เล้าจอ หมู่ที่ 6								
111	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	+1	-	-	** กำหนดเพิ่ม
112	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 8 พ.ค. 2563
113	ครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 8 พ.ค. 2563
114	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
115	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
116	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 1 ก.ค. 2566
117	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
118	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 1 ก.ค. 2566
	8.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่หม้อหมูที่ 7								
119	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	+1	-	-	** กำหนดเพิ่ม
120	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
121	ครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 8 พ.ค. 2563
122	ครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 8 พ.ค. 2563
123	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
124	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
125	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 17 พ.ค. 2565
126	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
127	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
128	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 1 มิ.ย. 2565
	9.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปางมะหัน หมู่ที่ 8								
129	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	+1	-	-	** กำหนดเพิ่ม
130	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
131	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
132	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 1 ต.ค. 2565
	10.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม้งเก่าหลัง หมู่ที่ 9								
133	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	+1	-	-	** กำหนดเพิ่ม
134	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
135	ครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 8 พ.ค. 2563
136	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
137	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 1 ม.ค. 2563
138	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
139	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
	11.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจะป่า หมู่ที่ 10								
140	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	+1	-	-	** กำหนดเพิ่ม
141	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.3	1	1	1	1	-	-	-	
142	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
143	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
	12.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพญาไพรลิตู หมู่ที่ 11								
144	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	+1	-	-	** กำหนดเพิ่ม
145	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
146	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
147	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 1 ต.ค. 2565
	<u>13. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมิ่งแปด หมู่ที่ 12</u>								
148	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	+1	-	-	** กำหนดเพิ่ม
149	ครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
150	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
151	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>14. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเทอดไทยหนึ่ง หมู่ที่ 13</u>								
152	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	+1	-	-	** กำหนดเพิ่ม
153	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
154	ครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 8 พ.ค. 2563
155	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
156	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
157	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>15. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหม้อ หมู่ที่ 14</u>								
158	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	+1	-	-	** กำหนดเพิ่ม
159	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
160	ครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 8 พ.ค. 2563
161	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>16. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาจี หมู่ที่ 15</u>								
162	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	+1	-	-	** กำหนดเพิ่ม
163	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
164	ครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 8 พ.ค. 2563
165	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 1 มี.ค. 2565
166	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
167	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
168	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>17. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจะดี หมู่ที่ 16</u>								
169	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	+1	-	-	** กำหนดเพิ่ม
170	ครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 8 พ.ค. 2563
171	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>18. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าข้างสูง หมู่ที่ 16</u>								
172	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	+1	-	-	** กำหนดเพิ่ม
173	ครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 8 พ.ค. 2563
174	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	82	101	101	101	19			

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>									
175	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ 8 พ.ค. 2563
รวม		1	1	1	1	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		153	174	174	174	21	-	-	

** หมายเหตุ : ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลัง
จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญา ตรีหรือ เทียบเท่า	ปริญญา โทหรือ เทียบเท่า	ปริญญา เอกหรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนตำบล	-	๑	-	๑๓	๙	-	๒๓
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๑๑	๔	-	๑๕
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	๐
พนักงานจ้าง	๒๘	๘	๕	๒๖	๑	-	๖๘
รวม	๒๘	๙	๕	๕๐	๑๔	-	๑๐๖
คิดเป็นร้อยละ	๒๖.๔๒	๘.๔๙	๔.๗๒	๔๗.๑๗	๑๓.๒๑	๐	๑๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น	๑. นักบริหารงานทั่วไป ๒. นักบริหารงานการคลัง ๓. นักบริหารงานช่าง ๔. นักบริหารงานการศึกษา	๑. นักจัดการงานทั่วไป ๒. นักพัฒนาชุมชน ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน ๔. นิติกร ๕. นักทรัพยากรบุคคล ๖. นักป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย ๗. นักวิชาการเกษตร ๘. นักวิชาการสาธารณสุข ๙. นักสังคมสงเคราะห์ ๑๐. นักวิชาการเงินและบัญชี ๑๑. นักวิชาการพัสดุ ๑๒. วิศวกรโยธา ๑๓. นักวิชาการศึกษา ๑๔. นักวิชาการวัฒนธรรม	๑. เจ้าพนักงานธุรการ ๒. เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๓. เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี ๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๕. เจ้าพนักงานพัสดุ ๖. นายช่างโยธา

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการและพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕- ๓๙	๔๐- ๔๔	๔๕- ๔๙	๕๐- ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๑
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	๒	๑	-	๔	๔๖.๕๐
วิชาการ	-	๔	-	๒	๓	๑	-	-	๑๐	๓๖.๙๑
ทั่วไป	-	๔	๒	๒	-	-	-	-	๘	๓๑.๖๓
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๙	๔	๒	-	-	๑๕	๔๐.๒๐
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
พนักงานจ้าง	๒	๑๐	๑๔	๑๖	๑๗	๘	๑	-	๖๘	๓๖.๘๐
รวม	๒	๑๘	๑๖	๒๙	๒๕	๑๓	๓	-	๑๐๖	๔๐.๕๑
คิดเป็นร้อยละ	๑.๘๙	๑๗.๐๐	๑๕.๑๐	๒๗.๔๐	๒๓.๕๙	๑๒.๒๖	๒.๘๓	๐	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๘	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	นักบริหารงานการคลัง (หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง)	-	-	-	-
๕	นักบริหารงานการคลัง (หน.ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน)	-	-	-	-
๖	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-
๗	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๙	นิติกร	-	-	-	-
๑๐	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๑๒	นักวิชาการสาธารณสุข (๑)	-	-	-	-
๑๓	นักวิชาการสาธารณสุข (๒)	-	-	-	-
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด)	-	-	-	-
๑๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง)	-	-	-	-
๒๑	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ (กองการศึกษาฯ)	-	-	-	-
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (กองการศึกษาฯ)	-	-	-	-

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย ๑๐๖ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงพนักงานจ้างทุกส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้านได้แก่

๓.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๓.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓.๒ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๓.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๓.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ตามประกาศ ก.อบต.จ.เชียงราย ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (4) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ดังนั้น จึงให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ	ประเภทสายงาน	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หมายเหตุ
๑.	บริหารงานท้องถิ่น	ปลัด, รองปลัด	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นและหลักสูตร/โครงการที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	
๒.	อำนวยการ	นักบริหารงานทั่วไป,นักบริหารงานการคลัง,นักบริหารงานช่าง และนักบริหารงานกองการศึกษา	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป,นักบริหารงานการคลัง,นักบริหารงานช่างและนักบริหารงานกองการศึกษาและหลักสูตร/โครงการที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	
๓.	วิชาการและผู้ช่วยสายงานวิชาการ(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	นักจัดการงานทั่วไป,นักวิเคราะห์นโยบายและแผนนิติกร, นักทรัพยากรบุคคล,นักวิชาการสาธารณสุข นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย,นักสังคมสงเคราะห์,นักพัฒนาชุมชน,นักวิชาการเงินและบัญชี, นักวิชาการพัสดุ,วิศวกรโยธา, นักวิชาการศึกษาและพนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้ช่วยสายงานวิชาการทุกตำแหน่ง)	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป,นักวิเคราะห์นโยบายและแผนนิติกร, นักทรัพยากรบุคคล,นักวิชาการสาธารณสุข นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย,นักสังคมสงเคราะห์,นักพัฒนาชุมชน, นักวิชาการเงินและบัญชี, นักวิชาการพัสดุ,วิศวกรโยธา, นักวิชาการศึกษาและผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์และหลักสูตร/โครงการที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	
๔.	ทั่วไปและผู้ช่วยสายงานทั่วไป(พนักงานจ้างตามภารกิจทุกสายงาน)	เจ้าพนักงานธุรการ,เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย,เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี,เจ้าพนักงานพัสดุ,เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้,นายช่างโยธาและพนักงานจ้างตามภารกิจ(สายงานทั่วไป) ทุกตำแหน่ง	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ,เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย,เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี,เจ้าพนักงานพัสดุ,เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้,นายช่างโยธาและและหลักสูตร/โครงการที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	
๕.	ครูและบุคลากรทางการศึกษา	ครู,ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก,ผู้ดูแลเด็ก	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก /และหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่ง	

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย

วิธีการพัฒนาสำหรับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรหรือสำนักงาน ก.อบต. จังหวัด ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

(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 มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษา ร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

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

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึก ปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่ บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากร ขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษารักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่า จะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไข ปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับ คำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนา บุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากร มีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติ เป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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 การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตไทย

(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 ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดและมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	สิบเอกวิรุทธิ์ ปันดำ	รองปลัด อบต.	ต้น	รัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาดิน	๑๒ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรบริหารท้องถิ่น ระดับต้น	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต. (๑๑)									
๒	พันจ่าตรีสมศวรร ธรรมแสน	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาดิน	๑๑ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
๓	นางสาวศิริวารินทร์ อุนเรือน	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตร	๖ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	
๔	นางสาวพรสุรีย์ ธรรมเจริญ	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตร มหาวิทยาลัยมหาดิน	๖ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	
๕	นางสาวกัศกรชนกพร คมธณณภูมิ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตร มหาวิทยาลัยมหาดิน	๑ ปี ๓ เดือน	-	+๑	-	-	
๖	จ่าสิบโทวิรัช จันทหาพูน	นิติกร	ชก.	นิติศาสตร มหาวิทยาลัยมหาดิน	๗ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนิติกร	-	-	-	
๗	นายโรสิตทา สันต์ยัตติ	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการการท่องเที่ยว)	๑ ปี	-	+๑	-	-	
๘	นายชัยณรงค์ กิตติกรวงศ์	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	วิศวกรรมศาสตร์ (วิศวกรรมคอมพิวเตอร์)	๙ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	
๙	นายธีรวัฒน์ ชัยชนะ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตร (สาธารณสุข)	๒ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	
๑๐	นางปิยะนุช อุสาใจ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตร (สาธารณสุข)	๖ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๑	นางสาวชนแดนดี ไชยะ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการธุรกิจ)	๗ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๒	นายสุรศิลป์ แซ่ลี	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	วิศวกรรมศาสตร์ (วิศวกรรมไฟฟ้า)	๗ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน		หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	
	กองคลัง								
๑๓	นางสาวจิรพรรณ กันแก้ว	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	กลาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัย	๒ ปี ๒ เดือน	-	+๑	-	
๑๔	นางพัลลภา สุภาวดี	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๔ เดือน	-	-	-	
๑๕	นางสาวรัชณี ไจรรณะ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัย	๔ ปี ๑๐ เดือน	-	-	-	
๑๖	นางสาวพนิดา บุตรกง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย	๕ เดือน	-	+๑	-	
๑๗	นางสาวเพ็ญประภา วงศ์คม	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	ปวช. (การบัญชี)	๓ ปี ๑๐ เดือน	-	+๑	-	
๑๘	นายปารมี เบ็ญจวัน	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๔ เดือน	-	+๑	-	
๑๙	นางสาวกุลธิดา คงกลม	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัย	๑ ปี ๒ เดือน	-	+๑	-	
	กองการช่าง								
๒๐	นางสาวปรีญา เกียรติโสภณ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาธารณสุข)	๑ ปี ๑๐ เดือน	-	-	-	
	กองการศึกษา								
๒๑	นายศักดิ์ดา เทพอาจ	นักวิชาการศึกษา	ปก.	รัฐประศาสนศาสตร์	๓ ปี ๔ เดือน	-	+๑	-	
๒๒	สืบเอกชีวะลัย วงศ์วาร	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	บริหารรัฐกิจศาสตร์	๒ ปี ๕ เดือน	-	-	-	
๒๓	นางสาวจุฑาธิป นามอยู่	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการธุรกิจ)	๑ ปี ๑ เดือน	-	+๑	-	
๒๔	นางสาวสุภัทสรพร สฤกษ์ไพศาล	ครู	คศ.๓	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๑๑ เดือน	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน		หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	
	กองการศึกษา								
	กองการศึกษา								
๒๕	นางกนกอร พนมเลิศสกุล	ครู	คศ.๒	ครูศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๕ ปี	-	-	๒๕๖๔	
๒๖	นายอนุศิษฐ์ งามวิไลสกุล	ครู	คศ.๒	ครูศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๕ ปี	-	-	-	
๒๗	นางจิราพร รัตนรักษ์	ครู	คศ.๒	ครูศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๕ ปี	-	-	-	
๒๘	นางสาวนวนันท์ รวีปัญญา	ครู	คศ.๒	วุฒิ ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๓ ปี	-	-	-	
๒๙	นางอภิภาวดี ภูษยการ	ครู	คศ.๒	วุฒิ ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๓ ปี	-	-	-	
๓๐	นางสาวก่องคำ จันดีมงคล	ครู	คศ.๒	วุฒิ ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๓ ปี	-	-	-	
๓๑	นางนงลักษณ์ ลาเมือ	ครู	คศ.๒	วุฒิ ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๓ ปี	-	-	-	
๓๒	นางสาวรัชนี เยโลฤ	ครู	คศ.๒	วุฒิ ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๓ ปี	-	-	-	
๓๓	นางสาวศิณี หย่าคำ	ครู	คศ.๒	วุฒิ ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑ เดือน	-	-	-	
๓๔	นางสาวมลทิพร บอแผ่	ครู	คศ.๒	วุฒิ ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑ เดือน	-	-	-	
๓๕	นางมลทิพร เชื้อเมืองพาน	ครู	คศ.๒	วุฒิ ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑ เดือน	-	-	-	
๓๖	นายทินกร วนาฟ้าหลวง	ครู	คศ.๑	วุฒิ ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕ ปี	-	-	-	
๓๗	นางสาวพรทิพย์ รั้วรุ่งโรจน์	ครู	คศ.๑	วุฒิ ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕ ปี	-	-	-	
๓๘	นางสมศรี เยลฤ	ครู	คศ.๑	วุฒิ ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕ ปี	-	-	-	

๓.๖.๑ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานของเทศบาลโดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๑	สืบเอกอริฤทธิ์ บันดา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	รัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตราชบุรี	๑๒ ปี ๑ เดือน	<ul style="list-style-type: none"> -หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรนันทนาการงานท้องถิ่น ระดับสูง -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม</p>	
๒	พันจำตรีสมควร ธรรมเสน	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	รัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตราชบุรี	๑๑ ปี ๑ เดือน	<ul style="list-style-type: none"> -หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรทักษะในด้าน IT เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้โปรแกรมต่างๆ -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริม วัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม</p>	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเป็นไป ตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๓	นางสาวศิวารินทร์ อุนเรือน	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตร์	๖ ปี ๑๐ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการบริหารราชการ -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การ เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e- Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือนำในการ การบริหารจัดการการพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม	
๔	นางสาวพรสุรีย์ ธรรมเจริญ	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๖ ปี ๑๑ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการบริหารราชการ -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การ เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e- Learning) -อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัด สวัสดิการชุมชน	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือนำในการ การบริหารจัดการการพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๕	นางสาวกัญจน์พร คมธนะณัฐ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ปี ๓ เดือน	<ul style="list-style-type: none"> -หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ - การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี - อบรมการจัดทำงบประมาณรายจ่ายในระบบ E-laas ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้ทั่ว ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริม วัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม</p>	
๖	จำสปีโซธวัช จันทาพูน	นิติกร	ชก.	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๘ เดือน	<ul style="list-style-type: none"> -หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้ทั่ว ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริม วัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม</p>	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเป็นไป ตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๗	นายโรสิทธิ์ สันต์ยลือ	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการการ ท่องเที่ยว)	๑ ปี	-หลักสูตร/เนื้อหากระบวน กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การ เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e- Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักใน การบริหารจัดการการพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม	
๘	นายชัยณรงค์ กิตติกรวโรเดช	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก.	วิศวกรรมศาสตร์ (วิศวกรรม คอมพิวเตอร์)	๙ ปี ๘ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหากระบวน กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ - อบรมการพัฒนาทักษะในการทำงาน ให้ทันต่อเหตุการณ์และสถานการณ์ ปัจจุบันเสมอ -เข้าอบรมกับกรมป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย เกี่ยวกับทักษะในการ ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การ เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e- Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักใน การบริหารจัดการการพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี /เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเป็นไป ตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๙	นายถิรวัฒน์ ชัยชนะ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุข)	๒ ปี ๘ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการบริหารราชการ -หลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การ เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e- Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักใน การบริหารจัดการการพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม	
๑๐	นางปิยะนุช อุส่าใจ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุข)	๖ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการบริหารราชการ -หลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การ เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e- Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักใน การบริหารจัดการการพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเป็นไป ตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๑๑	นางสาวชนัดดี ไชยะ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการธุรกิจ)	๗ เดือน	<ul style="list-style-type: none"> -หลักสูตร/เนื้อหาหรือระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้โปรแกรมต่างๆ -อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ -อบรมหลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุฯ -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม</p>	
๑๒	นายสุรสิทธิ์ แซ่ลี	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	วิศวกรรมศาสตร์ (วิศวกรรมไฟฟ้า)	๗ เดือน	<ul style="list-style-type: none"> -หลักสูตร/เนื้อหาหรือระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -อบรมการพัฒนาทักษะในการทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์และสถานการณ์ปัจจุบันเสมอ -เข้าอบรมกับกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม</p>	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๑๓	นางสาวจิรพรรณ กันแก้ว	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	กลาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาบัณฑิต	๒ ปี ๒ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในเรื่อง จัดซื้อจ้าง การพัสดุ และการจัดเก็บ รายได้ -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การ เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -อบรมเรื่องการจัดทำราคากลางงาน ก่อสร้าง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม	
๑๔	นางพัลลภา สุกาวดี	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๔ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -อบรมการจดทะเบียนพาณิชย์ผ่าน ระบบออนไลน์ -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การ เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี /เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเป็นไป ตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๑๕	นางสาวรัชัน ใจวรรณะ	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาบัณฑิต	๔ ปี ๑๐ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหาหรือระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการบริหารราชการ -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การ เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e- Learning) -อบรมการบันทึกบัญชีในระบบ e-laas -อบรมการบันทึกข้อมูลในระบบ e-plan	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักใน การบริหารจัดการการพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม	
๑๖	นางสาวพนิตา บุตรภง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๕ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหาหรือระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการบริหารราชการ -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การ เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e- Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักใน การบริหารจัดการการพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี /เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเป็นไป ตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๑๗	นางสาวเพ็ญประภา วงศ์คม	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	ปวช. (การบัญชี)	๓ ปี ๑๐ เดือน	<ul style="list-style-type: none"> -หลักสูตร/เนื้อหากระเบื้อง กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/กร เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -อบรมเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างผ่าน ระบบ E-GP, E-market, E-bidding -อบรมเรื่องการเบิกจ่ายงบประมาณ 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักใน การบริหารจัดการการพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม</p>	
๑๘	นายปารมี เบ็ญจวัน	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๔ เดือน	<ul style="list-style-type: none"> -หลักสูตร/เนื้อหากระเบื้อง กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -อบรมการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ที่ เสื่อมสภาพตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ถูกต้อง -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/กร เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักใน การบริหารจัดการการพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม</p>	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี /เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเป็นไป ตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๑๙	นางสาวกุลธิดา คงกลม	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาบัณฑิต	๑ ปี ๒ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหาหรือระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติงาน -หลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การ เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e- Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักใน การบริหารจัดการการพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม	
๒๐	นางสาวปวีรียา เกียรติโสภ	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาธารณสุข)	๑ ปี ๑๐ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหาหรือระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติงาน -หลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การ เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e- Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักใน การบริหารจัดการการพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี /เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเป็นไป ตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๒๑	นายศักดิ์ดา เทพอาจ	นักวิชาการศึกษา	ปก.	รัฐประศาสนศาสตร์	๓ ปี ๔ เดือน	<ul style="list-style-type: none"> -หลักสูตร/เนื้อหาาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/กร เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -อบรมประเมินคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัย -อบรมพัฒนาในด้านการบันทึกข้อมูล ผ่านระบบ CCIS 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อบู่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม</p>	
๒๒	สิบเอกชัชวาลย์ วงศ์วาร	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	บริหารรัฐกิจศาสตร์	๒ ปี ๕ เดือน	<ul style="list-style-type: none"> -หลักสูตร/เนื้อหาาระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/กร เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อบู่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม</p>	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี /เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเป็นไป ตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๒๓	นางสาวจุฑาธิป นามอยู่	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการธุรกิจ)	๑ ปี ๑ เดือน	-หลักสูตร/เนื้อหาหรือระเบียบ กฎหมาย หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม -หลักสูตรเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศ/ระบบงานดิจิทัล/การ เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e- Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักใน การบริหารจัดการการพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม	
๒๔	นางสาวสุภัทสรุา พรสกุลไพศาล	ครู	คศ.๓	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๑๑ เดือน	-อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้าน ดูแลเด็กของพนักงานครูพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล -อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยี สารสนเทศ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ต่างๆ -อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำ แผนการศึกษา -อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการ เรียนการสอน -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ - หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ - อบรมคุณธรรม จริยธรรม และความ โปร่งใส	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ใน งาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือ หลักในการบริหารจัดการการพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกันอย่างมีความสุข ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี /เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเป็นไป ตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๒๕	นางงนกอร พนมเลิศสกุล	ครู	คศ.๒	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๕ ปี	<ul style="list-style-type: none"> - อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้าน การดูแลเด็กของพนักงานครูพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล - อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ - อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนการศึกษา - อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ - หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - อบรมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการ และพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมี ส่วนร่วม</p>	
๒๖	นายอนุศิษฐ์ งานวิไลสกุล	ครู	คศ.๒	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๕ ปี	<ul style="list-style-type: none"> - อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้าน การดูแลเด็กของพนักงานครูพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล - อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ - อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนการศึกษา - อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ - หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - อบรมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการ และพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมี ส่วนร่วม</p>	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเป็นไป ตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๒๗	นางจิวาพร รัตนรักษ์	ครู	คศ.๒	ครุศาสตร์บัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๕ ปี	<ul style="list-style-type: none"> -อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการดูแลเด็กของพนักงานครูพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล -อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ -อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนการศึกษาฯ -อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ -หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ -อบรมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม</p>	
๒๘	นางสาวนวนันท์ รวีปัญญา	ครู	คศ.๒	วุฒิศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๓ ปี	<ul style="list-style-type: none"> -อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการดูแลเด็กของพนักงานครูพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล -อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ -อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนการศึกษาฯ -อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ -หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ -อบรมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม</p>	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไป ตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๒๙	นางอภิภาวดี วุฒยากร	ครู	คศ.๒	วุฒิปริญญาตรี (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๓ ปี	<ul style="list-style-type: none"> -อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการดูแลเด็กของพนักงานครูพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล -อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ -อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนการศึกษา -อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ -ความรู้รับผิดชอบ -หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ -อบรมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าสูงสุด ท้นต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม</p>	
๓๐	นางสาวกอบคำ จันทิมล	ครู	คศ.๒	วุฒิปริญญาตรี (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๓ ปี	<ul style="list-style-type: none"> -อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการดูแลเด็กของพนักงานครูพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล -อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ -อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนการศึกษา -อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ -ความรู้รับผิดชอบ -หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ -อบรมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าสูงสุด ท้นต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม</p>	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี /เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไป ตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๓๑	นางงนงลักษณ์ ลามือ	ครู	คศ.๒	วุฒิศรศาสตร์บัณฑิต (การศึกษานุปฐมวัย)	๓ ปี	<ul style="list-style-type: none"> - อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้าน การดูแลเด็กของพนักงานครูพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล - อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ - อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนการศึกษา - อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ - ความรับผิดชอบ - หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - อบรมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่อำนาจราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม</p>	
๓๒	นางสาวรัชณี เย้เล็ก	ครู	คศ.๒	วุฒิศรศาสตร์บัณฑิต (การศึกษานุปฐมวัย)	๓ ปี	<ul style="list-style-type: none"> - อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้าน การดูแลเด็กของพนักงานครูพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล - อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ - อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนการศึกษา - อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ - ความรับผิดชอบ - หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - อบรมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่อำนาจราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม</p>	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไป ตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๓๓	นางสาวศิณี หยาคำ	ครู	คศ.๒	วุฒิศุทธศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยม)	๑ เดือน	<ul style="list-style-type: none"> -อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้าน การดูแลเด็กของพนักงานครูพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล -อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ -อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนการศึกษา -อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ -ความรู้เพิ่มเติมขอ -หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ -อบรมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมี ส่วนร่วม</p>	
๓๔	นางพริดา เชื้อเมืองพาน	ครู	คศ.๒	วุฒิศุทธศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยม)	๑ เดือน	<ul style="list-style-type: none"> -อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้าน การดูแลเด็กของพนักงานครูพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล -อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ -อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนการศึกษา -อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ -ความรู้เพิ่มเติมขอ -หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ -อบรมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมี ส่วนร่วม</p>	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี /เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเป็นไป ตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๓๕	นางสาวมาลิพร บอแผ่	ครู	คศ.๒	วุฒิ คุรุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยม)	๑ เดือน	<ul style="list-style-type: none"> -อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้าน การดูแลเด็กของพนักงานครูพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล -อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ -อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนการศึกษา -อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ -ความรู้รับผิดชอบ -หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ -อบรมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการ และพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมี ส่วนร่วม</p>	
๓๖	นายทินกร วนาฟ้าหลวง	ครู	คศ.๑	วุฒิ คุรุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยม)	๕ ปี	<ul style="list-style-type: none"> -อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้าน การดูแลเด็กของพนักงานครูพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล -อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ -อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนการศึกษา -อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ -ความรู้รับผิดชอบ -หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ -อบรมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการ และพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมี ส่วนร่วม</p>	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี /เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเป็นไป ตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๓๗	นางสาวพรทิพย์ รั่วรุ่งโรจน์	ครู	คศ.๑	วุฒิปริญญาตรีบัณฑิต (การศึกษาระดับปริญญาตรี)	๕ ปี	<ul style="list-style-type: none"> - อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้าน การดูแลเด็กของพนักงานครูพนักงานองค์กร บริหารส่วนตำบล - อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ - อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนการศึกษา - อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียน การสอน - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ - หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - อบรมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการ และพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกันอย่างมีความสุข</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมี ส่วนร่วม</p>	
๓๘	นางสมศรี เบลู	ครู	คศ.๑	วุฒิปริญญาตรีบัณฑิต (การศึกษาระดับปริญญาตรี)	๕ ปี	<ul style="list-style-type: none"> - อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้าน การดูแลเด็กของพนักงานครูพนักงานองค์กร บริหารส่วนตำบล - อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ - อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนการศึกษา - อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียน การสอน - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ - หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - อบรมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริม สร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการ และพนักงานจ้างทุกระดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกันอย่างมีความสุข</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมี ส่วนร่วม</p>	

ส่วนที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร

๔.๑ หลักการและเหตุผล (Vision)

“มุ่งพัฒนาคูบุคลากร เพิ่มขีดความสามารถ ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ ยึดหลักธรรมาภิบาล เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน ท่วมเทมหลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกตำแหน่งและมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๒. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถให้ทันสมัยอยู่เสมอ และพัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ
๔. ส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและมีจิตสาธารณะและพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔.๓ ค่านิยม (Value)

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

๑. พัฒนาความรู้ความสามารถพนักงานส่วนตำบลเทอดไทย สู่ความเป็นมืออาชีพ (Knowledge Worker) ในการบริการประชาชน เพื่อส่งมอบบริการที่ดีที่สุดแก่ประชาชนผู้มารับบริการ
๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย ได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในระยะเวลา ๓ ปี ครอบคลุมตามหลักสูตรตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย กำหนด
๓. บุคลากรในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติงานได้สำเร็จ
๔. บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย
๕. สร้างและพัฒนาคูบุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”
๖. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย ตามสมรรถนะวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเน้นพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความภูมิใจให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย และสามารถประเมินผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์การประเมิน
๗. สนับสนุนกระบวนการพัฒนาคูบุคลากรโดยการจัดฝึกอบรมเอง จัดส่งไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และศึกษาดูงาน
๘. พัฒนาความรู้ความสามารถให้บุคลากรมีความเข้าใจในการนำ IT มาช่วยในการปฏิบัติงาน
๙. วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ

๑๐. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ต่อสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๑. เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย เพื่อให้สามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนต่าง ๆ ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร บนพื้นฐานสมรรถนะและทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะและธรรมาภิบาล

๓. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีส่วนร่วม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร บนพื้นฐานสมรรถนะและทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านการพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลการปฏิบัติงาน ๒. จำนวนที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะและธรรมาภิบาล	๑. จำนวนที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีส่วนร่วม	๑. จำนวนบุคลากรต่อปีได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร ๒. การบริหารงานเกิดความคล่องตัว การบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ การใช้คนให้ตรงกับงาน เป็นต้น ๓. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. จำนวนบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมในการปฏิบัติงานหรือการสร้างทัศนคติต่อองค์กรต่องาน ๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากร

แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

๑.ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ (การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ)

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร บนพื้นฐานสมรรถนะและทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการพัฒนาหรือเข้ารวมกิจกรรมด้านการพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงาน ๒. จำนวนที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี	๑.๑ โครงการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น(ตามสายงานที่มีในองค์กร) /สค./มท./จังหวัดเชียงราย หรือหน่วยงานราชการภายนอกหรือหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา จัดโครงการอบรมพัฒนาทักษะสมรรถนะการปฏิบัติงานตามสายงาน (เช่น งานบุคคล/งานวิเคราะห์นโยบายและแผน/งานนิติการ/งานบริหารงานทั่วไป/งานพัฒนาชุมชน/งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/งานการเงินและบัญชี/งานพัสดุ/งานจัดเก็บรายได้/งานช่างโยธา/งานธุรการ/งานปฐมวัย/งานการศึกษา/งานยาเสพติด/งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยฯ เป็นต้น ๑.๒ โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๑.๓ โครงการพัฒนาความรู้/ทักษะ ในด้านเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	- ความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร - ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการทดลองงาน - จำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาต่อคนต่อปี - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม/การสอนงาน/การมอบหมายหน้าที่ราชการ/การประชุมในเทศ/การส่งเข้าอบรมกับหน่วยงานภาครัฐอื่นฯ หรือสถาบันการศึกษาเป็นผู้จัด	ทุกกองในองค์กรบริหารส่วนตำบลเทอดไทย	ทดสอบตามแบบที่กำหนด/การประเมินโดยหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบ/ผู้บริหาร/ผลสัมฤทธิ์ของงานที่มอบหมายแต่ ละบุคคล/การสังเกต/การเน้นการปฏิบัติงาน

๒. ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ (การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนฯ)

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๒. ยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากร ในการ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา และธรรมภิบาล	๑. จำนวนที่รับการ พัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี ที่บุคลากรได้รับการ พัฒนาหรือเข้าร่วม กิจกรรมด้านส่งเสริม คุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจ ภาพลักษณ์ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรต่อสังคม ภายนอก	๑.๑ โครงการ/กิจกรรม เกี่ยวกับส่งเสริม การป้องกัน การปราบปรามการทุจริต/การ ประพฤตินิষอบ หรือโครงการ/กิจกรรมที่ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑.๒ การจัดทำเผยแพร่ข้อบังคับว่าด้วยจรรยา คุณธรรม, ข้อพึงปฏิบัติของพนักงานเป็นต้น ๑.๓ โครงการส่งเสริมสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมสร้าง คุณธรรมและจริยธรรมแก่พนักงาน ๑.๔ โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ มีการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี/จิตอาสา/จิต สาธารณะ หรือส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม เช่น การเข้าวัด/ฟังธรรม/ทำบุญ หรือพัฒนาจิตใจ การทำจิตอาสาทำความดี ในวันสำคัญต่างๆ ทางพระพุทธศาสนาหรือ วันสำคัญทางราชการ มีส่วนร่วมพัฒนาพื้นที่ สาธารณะ	✓	✓	✓	- มีการดำเนินกิจกรรม/โครงการ ที่ส่งเสริมระบบคุณธรรมและ จริยธรรม - ร้อยละของบุคลากร ได้รับทราบ และมีความรู้ในจรรยาบรรณของ ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ ติดตามหลักธรรมาภิบาล - การช่วยเหลือชุมชน/การพัฒนา ชุมชน/จิตอาสา ทำความดี อย่าง น้อย จำนวน ๓ โครงการต่อปี - จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามแผน - มีการส่งเสริม/การดำเนิน กิจกรรมการป้องกันและ ปราบปรามทุจริต	การ ฝึกอบรม/ การประชุม/ การ ปฐมนิเทศ/ การจัด กิจกรรม/ โครงการ	สำนัก องค์การ บริหารส่วน ตำบล/กอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	แบบทดสอบ ที่กำหนด/การ ประเมินหรือการ สังเกตการณ์จาก ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วน ประเมิน/ พนักงานแต่ละคน เข้าร่วมกิจกรรม การอาสา/ กิจกรรมทำความ ดีหรือกิจกรรม ป้องกัน ทุจริต/เข้าวัดฟัง ธรรม/ทำบุญเป็น ต้น อย่างน้อย ๓ กิจกรรม/ต่อ/ ต่อปี และไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐

๓. ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ (การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้)

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๓. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมี	๑. จำนวนบุคลากรต่อปีได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร ๒. การบริหารงานเกิดความคล่องตัว การบริหารทรัพยากรใหม่ประสิทธิภาพ การใช้คนให้ตรงกับงาน เป็นต้น ๓. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา	๑.๑ โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเผยแพร่ความรู้/การส่งเสริมองค์ความรู้ (กิจกรรม ๕ ส./กิจกรรมวันสำคัญต่างๆและกิจกรรมสำคัญประโชชน์ ๑.๒ จัดทำโครงการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างความผูกพันในองค์กรและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานได้ตามระเบียบ ๑.๓ โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้(การประชุมผู้บริหาร/การประชุมภายในกอง/การประชุมประจำเดือนฯ เป็นต้น)	✓	✓	✓	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนา - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา - เป้าหมาย อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ต่อปี - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการ	การฝึกอบรม/การสอนงาน/การปฐมนิเทศ/การประชุม/การส่งเข้าร่วมอบรมกับสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานราชการ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	ทุกกองที่พนักงานสังกัด	ตามแบบทดสอบที่กำหนด/การประเมินโดยผู้บริหาร/ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา/การติดตามงาน/การสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน

๔. ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ (การพัฒนาคุณภาพชีวิต)

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมไม่มีการปฏิบัติงานหรือการสร้างทัศนคติต่อองค์กรต่อ งาน ๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากร	๑.๑ การจัดโครงการ/กิจกรรมพิเศษต่างๆร่วมกันให้ทุกคนมีส่วนร่วม ๑.๒ การสำรวจความต้องการด้านสิทธิสวัสดิการของบุคลากรหรือด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ หรือการสร้างแรงจูงใจ	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร - บุคลากรได้รับสวัสดิการเพิ่มขึ้น	การฝึกอบรม/การประชุม/การเข้าร่วมกิจกรรม/มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมการ	ทุกกองในองค์กรบริหารส่วนตำบลเขตไทย	/การประเมินผลโดยบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลเขตไทย/การประเมินโดยผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการภายใน

๑. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด โครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)			
๑.	-โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี	๑. เพื่ออบรมความเข้าใจแก่บุคลากรในองค์กร ๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรและนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น	๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ จัดอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๘๐ % ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๘๐ %	๑. บุคลากร ในองค์กร มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาท้องถิ่น ๒. ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น	สำนักปลัด อบต./ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒.	โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรของ อบต.เทอดไทย	๑. เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้บุคลากรสามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต ๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องศีลธรรมจริยธรรม สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ๓. เพื่อให้บุคลากรรู้จักการทำงานเป็นทีม ทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดี มีความสามัคคีในองค์กร	๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ จัดอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติราชการ	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๘๐% ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๘๐%	๑. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ๒. เกิดภาพลักษณ์ของหน่วยงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม ๓. เกิดความสามัคคีภายในองค์กร	งาน การเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด โครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)			
๓.	โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับการมอบหมายงานก่อนการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับการสอนงานจากผู้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง	ข้าราชการบรรจุใหม่ในแต่ละปีงบประมาณ	-	-	-	ข้าราชการบรรจุใหม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้อง	สำนักปลัด อำนวยการ ทุกส่วน ราชการ	
๔.	โครงการสร้างองค์ความรู้ - กิจกรรม ๕ ส - กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ครู ผดต. และพนักงานจ้าง เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน	พนักงานส่วนตำบล ครู ผดต. และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ เข้าร่วมโครงการ	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๗๐%	บุคลากร อบต.เทอดไทย เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเสริมความผูกพัน ในองค์กร	ทุกส่วน ราชการ
๕.	โครงการสร้างองค์ความรู้ - การประชุมผู้บริหาร - การประชุมส่วนราชการภายในระดับสำนัก/กอง	เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสารและขอปฏิบัติราชการ	ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ครู ผดต. และพนักงานจ้าง มีการประชุมร่วมกันอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	-	-	-	- ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๗๐% - รายงานการประชุม ผู้บริหาร และส่วนราชการ	อบต.เทอดไทย เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้และการมี ส่วนรวมในกิจกรรม	ทุกส่วน ราชการ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด โครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)			
๖.	โครงการอบรมการพัฒนาความรู้ครูผู้สอนและการศึกษาดูงาน ศพด. นำอยู่	เพื่อให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ครู ผดต. ผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กได้ศึกษาหาความรู้ ในการศึกษาดูงานเพื่อมาปรับใช้ในกิจกรรมด้านปฐมวัยและพัฒนาสายงานวิชาชีพ	ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ครู ผดต. , ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็ก นำผลการการที่ได้รับ การพัฒนา มาปรับปรุงสื่อ การเรียนการสอนใน กิจกรรมการดูแลเด็กปฐมวัย	๒๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อย ๘๐% มีความรู้ การพัฒนาด้าน การศึกษา และการดูงาน	ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ครู ผดต. , ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็ก ได้มีความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนา ศพด. ที่สังกัดให้ดีกว่า เดิม และ เดิม ก็มีพัฒนาการที่ดีขึ้น	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗.	โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็ก	เพื่อให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ครู ผดต. ผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็ก เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการทำโครงการ/กิจกรรม	ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา ความรู้ในด้านวิชาชีพ ต่อ กิจกรรม/คนปี	๒๐๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อย ๘๐% มีความรู้ การพัฒนาด้าน การศึกษา และการดูงาน	ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ครู ผดต. , ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็ก ได้มีความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนา ศพด. ที่สังกัดให้ดีกว่า เดิม และ เดิม ก็มีพัฒนาการที่ดีขึ้น	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘.	โครงการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพในการบริหารงาน	เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติ	การบริหารราชการใน อบต. เทศบาลไทย เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ผล ในการปฏิบัติงานและประชาชนมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของ อบต.	๑๕๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อย ๘๐% ได้รับการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงาน	๑. บุคลากร ในองค์กร มีประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาท้องถิ่น ๒. ผู้เข้าอบรมสามารถนำ ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น	สำนักปลัด / กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ส่วนที่ ๕

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ทราบ

ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกองค้การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค้การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลต่อไป

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

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เทอดไทย

ที่ ครร๗๒๗๐๑/๖๘๗

วันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ ปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบล เทอดไทย จำเป็นต้องมีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ตามกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับและพัฒนา พนักงานส่วนตำบลในสังกัด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อัน จะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๓ ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | | |
|---|-----------------------|--------------------------|
| (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | องค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | | เป็นกรรมการและ เลขานุการ |

๒.๔ คณะกรรมการ มีหน้าที่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้าน การบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนากุศลกร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรร

งบประมาณ.../

งบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

๓. ขั้ระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------------------------|
| (๑) นายองค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและ
เลขานุการ |

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักปลัด จึงร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้อง กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังรายละเอียดที่แนบ

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในคำสั่ง ที่แนบ

(ลงชื่อ)



(นายโรสิทธิ์ สันตุ้ยสือ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความคิดเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....

พันจ่าตรี



(สมควร ธรรมเสน)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความคิดเห็น.../



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย

ที่ ๘๓๗/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง นั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผน แม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กำหนดเป็น แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อจัดทำ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๙ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายปี รวมถึงจัดทำ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๒.๑ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๓ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็น กับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๒.๔ กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖


(นายเชิดชาย ลาศี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โทร. ๐-๕๓๗๓-๐๐๒๕

ที่ ชร๗๒๗๐๑/ วันที่ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ส่ง คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย ที่ ชร ๗๒๗๐๑/๘๓๗ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนดังกล่าว ดังนั้นเพื่อเป็นการวางแผนในการกำหนดอัตราวิทยุศาสตร์ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในสังกัด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน พิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย ในวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว


(นายเชิดชาย ลาศี)
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนฯ

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายเชิดชาย ลาชี	ประธานคณะกรรมการ	
๒	สิบเอกอวิรุทธิ์ ปันต่า	คณะกรรมการ	
๓	นางสาวจิรวรรณ กันแก้ว	คณะกรรมการ	
๔	นายศักดิ์ดา เทพอาจ	คณะกรรมการ	
๕	พันจ่าตรีสมควร ธรรมเสน	เลขานุการ/ คณะกรรมการ	
๖	นายโรสิตตา สันตุ้ยลือ	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๗	นางสาวภัทร์ชนกพร คมธนนันท์	ผู้ช่วยเลขานุการ	

วาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย ที่ ๘๓๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ แต่งตั้งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยสัดส่วนของคณะกรรมการและหน้าที่ มีดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๗	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๘	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ
๑.๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๒.๑ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภท ระดับตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๓ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็น กับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๒.๔ กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ติดตาม.../

๒.๕ ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ พิจารณา ทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยมร่วม กลยุทธ์ และองค์ประกอบของแผนพัฒนาพัฒนาส่วนตำบล

๔.๒ พิจารณา หลักสูตรการพัฒนา

๔.๓ พิจารณาวิธีการพัฒนา

๔.๔ พิจารณาแผนพัฒนารายบุคคลของแต่ละส่วนราชการ

๔.๕ พิจารณางบประมาณในการพัฒนา



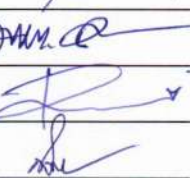
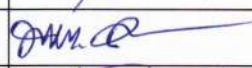
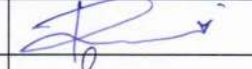

๔.๖ พิจารณาร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๘

๔.๗ พิจารณาลำดับการขอเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนา
 (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
 องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย
 วันศุกร์ ที่ ๒๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	คณะกรรมการ	ลายมือชื่อ
๑	นายเชิดชาย ลาชี	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ	
๒	สิบเอกอวีรุทธิ์ ปันต่ำ	รองปลัด อบต.ร.ก.แทนปลัด อบต. เทอดไทย/ร.ก.แทน ผอ.กองช่าง	กรรมการ	
๓	นางสาวจิรวรรณ กันแก้ว	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๔	นายศักดิ์ดา เทพอาจ	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ร.ก. แทน ผอ.กองศึกษาฯ	กรรมการ	
๕	พันจ่าตรีสมควร ธรรมเสน	หัวหน้าสำนัก อบต.	กรรมการและเลขานุการ	
๖	นายโรสิตตา สันตัยลือ	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๗	นางสาวภัสรชนกพร คมชนนัญญ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น. เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ประธานในที่ประชุมได้เริ่มประชุมตามวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๓ เรื่องการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ประธานฯ ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงรายละเอียด

ผู้ช่วยเลขานุการฯ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ข้อ ๒๘๐ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทิศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่ ก.อบต. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบ ของแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลโดยแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยต้อง ประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล
๒. เป้าหมายการพัฒนา
๓. หลักสูตรการพัฒนา
๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
๖. การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานกร
เจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดทำข้อมูลประกอบการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วน
ตำบล ได้แก่

- ผลการความต้องการ/ความคาดหวังประกอบการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
(เอกสารแนบประกอบการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล)

ทั้งนี้ งานกรเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาฯ จึงขอให้ประชุมร่วมกัน
พิจารณาแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ เพื่อให้ความเห็นชอบต่อไป

หน.สป
กรรมากร
มีความเห็นว่เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทยมี
แนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานที่มีมาตรฐาน
ขอเสนอให้มีการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนากุศลกร พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและแผน
ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเพื่อเป็นกรอบแนวทางดำเนินงานต่อไป

มติที่ประชุมฯ
เห็นชอบร่างแผนพัฒนาฯตามที่งานกรเจ้าหน้าที่เสนอ และกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนา
กุศลกรพันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนากุศลกร

“มุ่งพัฒนากุศลกร เพิ่มขีดความสามารถ ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ ยึดหลักธรรมาภิบาล เปี่ยม
ด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน ท่วมเทผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ”

พันธกิจ

๑. พัฒนากุศลกรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

เป้าหมายการพัฒนา

- และทั่วถึง
- ๑) มีระบบการพัฒนากุศลกรที่มีผลสัมฤทธิ์สามารถพัฒนากุศลกรอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง
 - ๒) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะในการ
ทำงาน สร้าง วัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาไปสู่
องค์กรแห่งการเรียนรู้ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลควรกำหนดให้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
<p>๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร บนพื้นฐานระบบสมรรถนะ และทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านการพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. จำนวนที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี</p>
<p>๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะและธรรมาภิบาล</p>	<p>๑.จำนวนที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา</p> <p>๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก</p>
<p>๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ให้เป็นมืออาชีพ การสร้างภาวะผู้นำ และทักษะการปฏิบัติด้านการบริหารการปกครองแก่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา</p>	<p>๑.จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร</p> <p>๒.การบริหารงานเกิดความคล่องตัว การบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ การใช้คนให้ตรงกับงาน เป็นต้น</p> <p>๓. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา</p>
<p>๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๑.จำนวนบุคลากรต่อคน/ต่อปี ที่ได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงาน หรือทางกาย ทางใจ หรือการสร้างทัศนคติต่อองค์กรต่องานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐%</p> <p>๒.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐%</p>
<p>๕. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมวัฒนธรรมการพัฒนาองค์กรแห่งเรียนรู้และมีส่วนร่วม</p> <ul style="list-style-type: none"> -เสริมสร้างศักยภาพที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร -มีการพัฒนาศักยภาพตรงตามกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ -ระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้น และอาจเห็นผลได้จากการเข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาได้อย่างชัดเจน - การมีเครือข่ายผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน -การทำงานเป็นทีม (Teamwork) มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ไม่เกิดการงานซ้ำซ้อน มีการประสานงานที่ง่ายและไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ -บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ -เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน ในองค์กร -มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของระดับบุคคล ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร -พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระดับผู้นำให้มีขีดสมรรถนะในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้นเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง เป็นแกนหลักขับเคลื่อนองค์กรในอนาคตต่อไปถึงแม้เป้าหมายขององค์กรจะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป 	<p>๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ</p> <p>๒.ร้อยละของความพึงพอใจบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>-พนักงานส่วนตำบล อบต.เทอดไทย มีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>-เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของบุคลากร</p> <p>-บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ</p> <p>-มีผู้นำที่เป็นผู้กำหนดทิศทาง ความเชื่อ และค่านิยมร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกัน ทั้งองค์กรและประเมินผลลัพธ์จากที่คาดหวังไว้ และที่สำคัญคือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และปฏิบัติให้เป็นแบบอย่าง (Role Model)</p> <p>-ไม่มีแรงกดดันในการทำงาน มีการกระจายอำนาจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นการเพิ่มพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระทางความคิดและการตัดสินใจ</p> <p>-ผู้บริหารมีการสื่อสารถ่ายทอดทิศทาง นโยบายการปฏิบัติงานเพื่อแสดงความชัดเจนขององค์กรเกี่ยวกับ พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าหมาย นโยบายขององค์กร โดยมีการให้ข้อมูล ข่าวสารอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรเข้าใจทิศทางองค์กร รู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน</p> <p>-มีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นสถานที่ตลอดจนอุปกรณ์ในการทำงานให้เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและหน่วยงาน</p>

๑.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต.เทอดไทย (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) มี ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑.ยุทธศาสตร์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ
- ๒.ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว
- ๓.ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๔.ยุทธศาสตร์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข
- ๕.ยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน
- ๖.ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๑.วิสัยทัศน์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย (Vision)

“ตำบลเทอดไทยเป็นเมืองน่าอยู่ มากมายด้วยธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ มีชาติพันธุ์หลากหลายเป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งท่องเที่ยว ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข”

๒.เป้าประสงค์

- ๑.เพิ่มประสิทธิภาพระบบการผลิตทางการเกษตรในชุมชนให้มีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้
- ๒.โครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการได้มาตรฐานและครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๓.การพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่เด็กสตรีคนชราผู้ด้อยโอกาสและการสงเคราะห์ต่างๆ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๔.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
- ๕.มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน
- ๖.พัฒนาระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพบุคลากรขององค์กรได้รับการพัฒนาและมีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยและการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
- ๗.การจัดการศึกษาควบคู่กับการมีส่วนร่วมในการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมของแต่ละชนเผ่า นำไปสู่การเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัดเชียงราย
- ๘.การทำให้ประชากรในพื้นที่ยึดการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ๙.บุคลากรในหน่วยงาน และผู้นำชุมชนมีการศึกษา/อบรมด้านภาษา และด้านการประกอบอาชีพที่ได้มาตรฐานทัดเทียมกับกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน

๓.ตัวชี้วัด

- ๑.ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าผลผลิตการเกษตรคุณภาพ
- ๒.ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้ของประชาชน
- ๓.ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว มีไฟฟ้าใช้ในครัวเรือนรวมทั้งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค
- ๔.ระดับความสำเร็จในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชาชนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๖.ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของพื้นที่ป่าไม้ / ดินน้ำ
- ๗.ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมในการสร้างความจงรักภักดี
- ๘.ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพบุคลากรขององค์กรได้รับการพัฒนาและมีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยและการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
๙. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการจัดการศึกษาควบคู่กับการมีส่วนร่วมในการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมของแต่ละชนเผ่า นำไปสู่การเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัดเชียงราย

๔. คำเป้าหมาย

๑. สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งในภาคการเกษตรและเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร
 ๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
 ๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการแก้ไขปัญหาสังคม
 ๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
 ๕. ส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่
 ๖. การพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
 ๗. ส่งเสริมการศึกษาการท่องเที่ยวศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 ๘. ส่งเสริมการดำเนินงานตามแนวของเศรษฐกิจพอเพียง
 ๙. ส่งเสริมการเปิดประตูสู่อาเซียน โดยสนับสนุนกิจกรรมการให้ความรู้ด้านภาษาของประเทศสมาชิกและพัฒนาสินค้าทางการเกษตรให้มีคุณภาพทัดเทียมกับกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน
- “กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลเทอดไทย”**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ

- กลยุทธ์ ๑.๑ การพัฒนาระบบคมนาคมและทางระบายน้ำ สะพาน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชนรวม ส่งเสริม ให้ตำบลเทอดไทย เป็นเมืองน่าอยู่
- กลยุทธ์ ๑.๒ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นในเขตเทอดไทย

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว

- กลยุทธ์ ๒.๑ ส่งเสริมแนวการพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ในการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ประชาชนได้พึ่งตนเองอย่างยั่งยืน
- กลยุทธ์ ๒.๒ การพัฒนาแหล่งน้ำ และระบบบริหารจัดการน้ำเพื่อสนับสนุนผลผลิตทางการเกษตร การปลูกพืชเศรษฐกิจการขยายพันธุ์พืช และพันธุ์สัตว์ที่ขาดแคลน
- กลยุทธ์ ๒.๓ ส่งเสริมการสร้างงานและสร้างอาชีพให้แก่ประชาชน กลุ่มแรงงานนอกระบบ กลุ่มผู้ไม่มีงานทำกลุ่มผู้สูงอายุและผู้พิการทั้งในภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และหัตถกรรม กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP)ตั้งแต่การผลิตจนถึงการตลาด
- กลยุทธ์ ๒.๔ ส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้เกษตรกร ด้านการผลิต การแปรรูป การจำหน่ายและการตลาด
- กลยุทธ์ ๒.๕ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นระบบและมีคุณภาพและจัดหาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ตามศักยภาพของพื้นที่ให้เป็นโครงข่ายความร่วมมือกับอำเภอ จังหวัด และประเทศ ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติ เชิงเกษตรสิ่งแวดล้อมวิถีชีวิต วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
- กลยุทธ์ ๒.๖ พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวทุกภาคส่วนให้มีความรู้ ความเข้าใจด้านการให้บริการด้านภาษาเพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานและความประทับใจแก่นักท่องเที่ยวเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- กลยุทธ์ ๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพและตามเกณฑ์มาตรฐาน
- กลยุทธ์ ๓.๒ สนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรม ร่วมกับสถาบันทางศาสนา รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาที่คำนึงถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นวัฒนธรรมทางด้านภาษา และการแต่งกายของชนเผ่า

กลยุทธ์ ๓.๓ พัฒนาสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเปิดโอกาสการเรียนรู้อย่างกว้างขวางและทั่วถึง

กลยุทธ์ ๓.๔ ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ระชาคมอาเซียน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

กลยุทธ์ ๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาาระบบการบริการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาลการแพทย์ทางเลือก การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อให้มีคุณภาพครอบคลุมโดยการมีส่วนร่วมทุกภาคีเครือข่ายและเชื่อมโยงในกลุ่มประเทศอาเซียน

กลยุทธ์ ๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมชนเผ่า จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ ๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและด้วยโอกาส

กลยุทธ์ ๔.๔ สนับสนุนที่พักอาศัยแก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้วยโอกาส ผู้ยากจน ให้มีที่อยู่อาศัยที่ดี คงทน ถาวร และมีสภาพแวดล้อมที่ดี

กลยุทธ์ ๔.๕ ส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่น ตลอดจนให้ความสำคัญกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพในทุกๆด้าน

กลยุทธ์ ๔.๖ ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับระบบเตือนภัยที่เกิดจากภัยธรรมชาติและภัยพิบัติในท้องถิ่น

กลยุทธ์ ๔.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างเป็นระบบ ปัญหาอาชญากรรมและการค้ามนุษย์ภายใต้การบริหารจัดการอย่างบูรณาการมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ๔.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ การสร้างสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

กลยุทธ์ ๕.๑ ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสียในชุมชน มลพิษทางอากาศตลอดจนการรักษาความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

กลยุทธ์ ๕.๒ ส่งเสริมความร่วมมือและสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชน ในการดำเนินการอนุรักษ์ การคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ น้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์และเกิดผลสำเร็จอย่างยั่งยืนและตามแนวทางพระราชดำริ

กลยุทธ์ ๕.๓ พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างให้ อบท. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการใช้พลังงานทดแทน เพื่อลดภาวะโลกร้อน

กลยุทธ์ ๕.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำฝายต้นน้ำ เพื่อชะลอการไหลของน้ำและตะกอนเสริมความสมบูรณ์ของป่า

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

กลยุทธ์ ๖.๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น

กลยุทธ์ ๖.๒ ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

กลยุทธ์ ๖.๓ เสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ในชุมชนและท้องถิ่น บนพื้นฐานของความถูกต้อง ยุติธรรมและการยอมรับของทุกภาคส่วน

กลยุทธ์ ๖.๔ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย ในด้านงานที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัยและประชาชนมีส่วนร่วมตลอดจนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชันทั้งนี้เพื่อการแก้ไขปัญหาของประชาชนและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ๖.๕ พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยี ตลอดจนการพัฒนาระบบจัดหารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย

กลยุทธ์ ๖.๖ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการรักษาความปลอดภัย แก้ไข ปัญหาจราจรการเกิดอุบัติเหตุการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ ๖.๗ พัฒนา สนับสนุน ตลอดจนการบริหารภารกิจถ่ายโอนให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล

กลยุทธ์ ๖.๘ เสริมสร้างระบบด้านการประสานเครือข่ายในการพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการบูรณาการร่วมกัน

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ อบต.เทอดไทยได้ดำเนินการจัดทำประชาคมหมู่บ้านตำบล เพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖-พ.ศ.๒๕๗๐ วิเคราะห์ปัญหาใช้หลัก SWOT analysis และจัดลำดับความสำคัญ โดยใช้วิธีการ Rating Scales มีเกณฑ์ที่จะใช้สำหรับการจัดลำดับความสำคัญ ปริมาณปัญหา ขนาดของกลุ่มคนที่ได้รับประโยชน์และความเร่งด่วน โดยเฉพาะปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ปัญหายาเสพติด ปัญหาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ปัญหาขยะมูลฝอย ปัญหาสุขภาพ ปัญหาด้านเศรษฐกิจชุมชน กลุ่มอาชีพ ปัญหาการศึกษาและวัฒนธรรมท้องถิ่น จากผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่นพบว่าพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย มีปัจจัยและสถานการณ์ที่มีผลต่อการพัฒนา ในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นรวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่นอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย ในภาพรวมดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) มีพื้นที่การเกษตรที่อุดมสมบูรณ์ สามารถผลิตอาหารและสินค้าเกษตรที่สำคัญ อาทิ ชา ลิ้นจี่ ข้าวไร่ ข้าวโพด ชিং ฯลฯ
- ๒) ที่ตั้งภูมิประเทศและภูมิภาคที่น่าอยู่ มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์
- ๓) มีสถาบันการศึกษาที่สอนภาษาจีนครอบคลุมทุกพื้นที่ทำให้ประชาชนในพื้นที่สามารถพูด อ่าน และเขียนภาษาจีนได้
- ๔) มีปราชญ์ชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่นสามารถใช้สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นไปสู่คนรุ่นหลัง และเป็นต้นแบบในการดำเนินชีวิตแบบดั้งเดิม เช่น การแต่งกาย การเดินร้านชนเผ่า การขับร้องเพลงของแต่ละชนเผ่า
- ๕) มีประเพณี วัฒนธรรมชนเผ่าที่หลากหลายเพราะพื้นที่มีหลากหลายชนเผ่าเป็นอัตลักษณ์ที่โดดเด่น
- ๖) มีสินค้าหัตถกรรม ผลิตภัณฑ์ OTOP สินค้าวิสาหกิจชุมชนที่มีคุณภาพและเป็นเอกลักษณ์ เฉพาะตัวที่มีศักยภาพและเป็นโอกาสในการสนับสนุนเศรษฐกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness)

- ๑) ทรัพยากรดินเริ่มเสื่อมโทรมจากการใช้สารเคมี
- ๒) ประชากรส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ขาดเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกิน รายได้เฉลี่ยต่อคนต่ำกว่ารายได้เฉลี่ยต่อคนระดับประเทศ ทำการเกษตรแบบขาดการบริหารจัดการด้านการผลิต
- ๓) แหล่งท่องเที่ยวไม่มีระบบฐานข้อมูลและระบบการจัดการที่ดีไม่สามารถท่องเที่ยวได้ตลอดทั้งปี
- ๔) ประชาชนมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดโรคเรื้อรัง และโรคติดต่อ ขาดความตระหนักต่อการป้องกันปัจจัยเสี่ยงที่มีต่อสุขภาพ
- ๕) ประชาชนขาดจิตสำนึกและมีพฤติกรรมเสี่ยงในการใช้รถใช้ถนน ทำให้สถิติอุบัติเหตุมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น
- ๖) ขาดการรองรับอาชีพเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- ๗) ทุกภาคส่วนขาดความเข้าใจในบทบาทการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ พื้นที่ป่าไม้
- ๘) มีแนวเขตเชื่อมต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน มาตรฐานควบคุมไม่ครอบคลุม ทำให้มีการแพร่ระบาดของเสพติด(ยาบ้า เฮโรอีน ยาไอซ์)
- ๙) ประชากรมีลูกมากทำให้เกิดปัญหาด้านค่าใช้จ่ายและสุขภาพ
- ๑๐) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ในการแก้ไขปัญหาขยะในชุมชนและรถให้บริการเก็บขยะมีไม่เพียงพอ เพราะพื้นที่ระหว่างหมู่บ้านอยู่ห่างไกลกัน
- ๑๑) สภาพพื้นที่เป็นภูเขาสูงชัน ระยะทางระหว่างหมู่บ้านอยู่ห่างไกลกันการเดินทางคมนาคมไม่สะดวก

โอกาส (Opportunities)

- ๑) เป็นพื้นที่ที่มีวัฒนธรรมชนเผ่าที่หลากหลายซึ่งแต่ละชนเผ่ามีเอกลักษณ์
- ๒) ประชากรส่วนใหญ่สามารถพูดภาษาจีนได้
- ๓) มีการสนับสนุนการปลูกขาน้ำมันจากโครงการพระราชดำริ ซึ่งสมเด็จพระเทพฯทรงเสด็จทุกปี
- ๔) เป็นพื้นที่เหมาะสมต่อการทำการเกษตร อาทิ ชา ชิง ข้าวโพด ลิ้นจี่
- ๕) รัฐบาลมีนโยบายให้การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตำบล
- ๖) ประชาชนไม่ได้คุมกำเนิดจึงมีลูกมากทำให้มีแรงงานอยู่ในวัยทำงานมาก
- ๗) มีหน่วยงานทหารหลายหน่วยมาตั้งในพื้นที่เพื่อช่วยดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและช่วยส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนในพื้นที่

อุปสรรค (Threats)

- ๑) ประชากรส่วนใหญ่ไม่ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและไม่สามารถพูดภาษาไทยได้
- ๒) หมู่บ้านมีบ้านสาขาเยอะทำให้ยากต่อการพัฒนา
- ๓) พื้นที่ระหว่างหมู่บ้านอยู่ห่างไกลกันทำให้การพัฒนาต้องใช้งบประมาณมาก
- ๔) งบประมาณในการพัฒนาตำบลไม่เพียงพอต่อการพัฒนาพื้นที่
- ๕) การเดินทางคมนาคมยากลำบากถนนบางส่วนยังเป็นถนนดิน
- ๖) สถานือนามัยยังมีไม่ถึงทำให้ประชาชนได้รับการบริการทางการแพทย์ไม่ทั่วถึงและทันต่อเหตุการณ์ ประกอบกับประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพตนเอง

- ๗) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการเผาป่า ไร่ สวน ช่วงฤดูแล้งจึงเกิดปัญหาไฟไหม้ป่า ลูกกลมไหม้บ้านเรือนประชาชน การให้ความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย เป็นไปด้วยความยากลำบาก รถดับเพลิงไปถึงจุดเกิดเหตุช้าเกินไปทำให้ไฟไหม้บ้านเรือนเสียหาย หลายหลังคาเพราะหมู่บ้านอยู่ห่างไกลจาก อบต. และ รถดับเพลิงของอบต. มีจำนวน ๑ คัน ไม่เพียงพอต่อพื้นที่รับผิดชอบของ อบต.
- ๘) พื้นที่ตำบลเทอดไทย อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติมีกฎหมายเฉพาะที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนา

การวิเคราะห์อัตรากำลังใน อบต.เทอดไทย

องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยมีโครงสร้างส่วนราชการ ภายใน ๔ ส่วนราชการ และมีอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานดังนี้

ส่วนราชการ	ข้าราชการ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พวง.ทั่วไป	หมายเหตุ
	พวง.ส่วนตำบล	พวง.ครู	(คุณวุฒิ)	(ทักษะ)		
สำนักปลัด	๑๑ คน	-	๘ คน	๑ คน	๑๓ คน	
กองคลัง	๗ คน	-	๔ คน	-	-	
กองช่าง	๒ คน	-	๒ คน	-	๑ คน	
กองการศึกษาฯ	๓ คน	๑๕ คน	๑๑ คน	๕ คน	๒๐ คน	
หน่วยตรวจสอบ	-	-	-	-	-	
รวม	๒๓ คน	๑๕ คน	๒๕ คน	๖ คน	๓๔ คน	

การวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการฝึกอบรม

ตำแหน่ง/ประเภท	สภาพปัญหาบุคลากร/ความต้องการ	หมายเหตุ
สายงานบริหาร	เป็นสายงานบริหาร ที่สั่งสมความรู้มานาน ซึ่งผ่านการอบรมมาแล้วจำนวนมาก ตามระยะเวลาราชการ แต่ปัญหาส่วนใหญ่ คือ การอบรมจะต้องพัฒนาจะต้องพัฒนาความรู้ด้านใหม่ๆ เนื่องจากเห็นว่าถ้าอบรมในเรื่องระบบราชการมักเป็นเรื่องเดิมๆ ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงจึงมีคือนโยบายของรัฐบาลด้าน ๔.๐๐ ไทยแลนด์ และประสงค์จะเข้าอบรมในสถานที่ใกล้ๆ ที่เป็นการอบรมของหัวหน้าส่วนราชการโดยตรง หรือของฝ่ายบริหาร ภายในจังหวัดหรือของภาคเหนือ เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายหรือองค์ความรู้ของสายงานผู้บริหาร หรือ การมอบนโยบายของกระทรวงกรม และ ภารกิจของหน่วยเหนือที่สั่งหรือมอบหมายในท้องถิ่นปฏิบัติงานโดยตรง หรือระเบียบกฎหมายใหม่ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท้องถิ่น	
สายงานอำนวยการ	เป็นสายงานที่สั่งสมความรู้ในตำแหน่งสายงานมานาน แต่จะมีระเบียบ กฎหมายใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของแต่ละสายงานหรือหรือหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาภารกิจเป็นการเฉพาะ ในสายงานของแต่ละตำแหน่ง เนื่องจากภายในจังหวัดไม่ค่อยมีหน่วยงานไหนจัดการโครงการดังกล่าว แต่จะมีการอบรมสัมมนาภารกิจของหน่วยงานเฉพาะที่มีภารกิจมอบหมายในท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติ หรือโอนภารกิจให้ท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติเท่านั้น ที่จะอบรม จึงมีความจำเป็นในการที่จะพัฒนาสายงานจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือ การอบรมเป็นการเฉพาะของสายงานนั้น เพื่อสร้างความรู้ในองค์กรรวม ตลอดจนการสร้างเครือข่ายของสายงานในแต่ละตำแหน่ง และมีความประสงค์จะให้องค์กรจัดอบรมพัฒนาในด้านที่เป็นพื้นฐานที่ทุกสายงานควรรู้และเข้าอบรมได้ เพื่อเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ประกอบกับเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีในการได้รวมกิจกรรมอบรมร่วมกัน และควรอบรมในท้องถิ่น หรือหอประชุม องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย เพื่อไม่ได้เดินทางไกล และเป็นการพบปะพูดคุยกันในองค์กร	

ตำแหน่ง/ ประเภท	สภาพปัญหาบุคลากร/ความต้องการ	หมายเหตุ
วิชาการ/ทั่วไป	<p>ในส่วนของสายงานวิชาการมีพนักงานที่อยู่ในระดับชำนาญการ และพนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่จำนวนมาก ดังนั้นในการปฏิบัติงานมักมีความหลากหลายขององค์ความรู้ของแต่ละสายงาน/ตำแหน่ง เมื่อมีการสอนงานของหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่รับมอบหมายให้รับผิดชอบแต่ส่วนราชการ มักสอนงานได้เฉพาะงานเฉพาะในพื้นที่ฐาน ซึ่งไม่เฉพาะเจาะจง หรือแบบธรรมเนียมการปฏิบัติราชการเท่านั้น ประกอบกับการการอบรมแต่ละสายงานในบางตำแหน่ง ไม่มีผู้หน่วยงานที่จะจัดโดยตรงภายในจังหวัดหรือในภาคเหนือ จึงจำเป็นต้องการที่จะเข้ารับการอบรมการพัฒนาโดยสถาบันของกรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่นก่อน และเข้ารับการอบรมของหน่วยงานสถาบันการศึกษาที่จัดตามภูมิภาค เพื่อเสริมทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน และควรจัดอบรมในองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย ในปีละครั้งเพื่อให้พนักงานทุกคนในองค์กร ได้มีการปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และสร้างความสัมพันธ์อันดี ในการได้พบเจอ หรือพูดคุยงานอันเป็นการสร้างความคุ้นเคยร่วมกันเป็นต้น</p>	
พนักงานครู	<p>ในส่วนของ พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีจำนวนมาก ได้แก่พนักงานครู ผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก ซึ่งจะต้องมีการอบรมในความรู้เฉพาะด้านในการดูแลเด็ก การพัฒนาการเด็กปฐมวัย ปัญหาส่วนใหญ่คือ ไม่มีความรู้ ในด้านพัฒนาการใหม่ เครื่องมืออุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสถาบันที่อบรม หรือบุคลากรที่มีความรู้ในจังหวัดมีไม่มาก ประกอบกับค้อยมีผู้จัด หรือในการดูแลปฐมวัยจะต้องมีการพัฒนาการด้านความรู้ การสร้างลักษณะนิสัย การพัฒนาคุณภาพชีวิต จะต้องมีการดูแลอย่างใกล้ชิด สร้างการเรียนรู้ จึงจำเป็นต้องมีการจัดกิจกรรมโครงการอบรมเฉพาะด้านการศึกษาปฐมวัย ภายในกองการศึกษาฯ เป็นส่วนเฉพาะ และจะต้องมีการศึกษาดูงาน ศพด.อื่นๆ ที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และได้รับรางวัลต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำกิจกรรมการ หรือจัดทำในการพัฒนาพนักงานในส่วนของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป</p>	
ภารกิจ	<p>-พนักงานจ้างตามภารกิจ ในส่วนของจ้างตามภารกิจ มีประเภทคุณวุฒิ และ ประเภททักษะ(เป็นพนักงานขับรถยนต์เป็นหลัก) ในส่วนของคุณวุฒิผู้ที่เป็นตำแหน่งที่เป็นผู้ช่วยสายวิชาการเห็นว่า มีพนักงานส่วนตำบลเป็นหลักในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านระเบียบและข้อกำหนดภายในส่วนของพนักงานจ้างเป็นผู้ช่วยปฏิบัติงานที่มีทักษะในการปฏิบัติงาน จึงมีการพัฒนาโดยการสอนงานจากหัวหน้าส่วนราชการและข้าราชการที่ปฏิบัติงานนั้นๆ ในสายงานเป็นหลัก จะมีตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะ เช่น ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข สายงานทางช่างโยธา จะต้องมีความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน หรือผู้ช่วยนักวิชาการต้องการความรู้ด้านการบริหารงบประมาณด้านการศึกษาเป็นต้น ในส่วนของทักษะหรือผู้ช่วยสายงานทั่วไป เห็นว่าปัญหาในการอบรมมีสถานที่อบรมระยะทางไกล เดินทางลำบาก และไม่ประสงค์ที่จะเดินทางไกล แต่ประสงค์ให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการจัดอบรมในภาพรวม และจัดภายในจังหวัด และโครงการจัดควรเป็นโครงการพัฒนาพื้นฐานรวมๆ เช่น การสร้างทักษะ คุณธรรมหรือจริยธรรมเป็นต้น</p>	
ทั่วไป	<p>-พนักงานประเภททั่วไป ส่วนใหญ่ ร้อย ๙๐% เป็นพนักงานที่ใช้แรงงาน โดยไม่ต้องใช้ความรู้มากในการปฏิบัติงาน เช่น งานแบกหาม งานตัดหญ้า งานตัดต้นไม้ การจัดตั้งโต๊ะเต็นท์ การทำความสะอาดหรืองานใช้แรงงานอื่นๆ เป็น ประกอบกับพนักงานส่วนใหญ่ มีอาชีพเกษตรกรรม เมื่อเลิกงานในเวลาราชการและวันหยุดราชการจะต้องประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก เพื่อเลี้ยงครอบครัว จึงไม่มีความต้องการที่จะเข้าอบรมในสถานที่ที่จะต้องเดินทางไกลๆ หรือใช้ความรู้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน เว้นแต่ตำแหน่งพนักงานดับเพลิง ที่ต้องการความรู้ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ในการกู้ชีพกู้ภัย แพทย์ฉุกเฉิน การปฏิบัติงานดับเพลิง และส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานโครงการอบรมเอง และประสงค์ให้จัดในสถานที่ใกล้ๆ ภายในอำเภอหรือในจังหวัดเชียงราย</p>	

วิเคราะห์ความต้องการอบรม เป็นส่วนราชการ

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/สายงาน	ความต้องการฝึกอบรม
ฝ่ายบริหาร	นักบริหารงานท้องถิ่น	บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น/ระเบียบการเบิกต่างๆ ตามระเบียบใหม่/ระเบียบการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ/การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/นักบริหารงานท้องถิ่น/ระเบียบหรือกฎหมายของการเลือกตั้งท้องถิ่น/การส่งเสริมประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน/การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักปลัด อบตฯ	นักบริหารงานทั่วไป	ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการช่วยเหลือประชาชน/การเบิกจ่ายโครงการต่างๆ/การจัดทำงบประมาณ/การบริหารงานบุคคล/ประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติ/การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
	นักจัดการงานทั่วไป/ผช.นักจัดการฯ	มาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ/การประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน(LPA) /การบริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล/การจัดทำแผนงบประมาณ/การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ป่าต้นน้ำ / การส่งเสริมประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน/การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
	นักวิเคราะห์ฯ / ผช.นักวิเคราะห์	โครงการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น / การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านท้องถิ่น/การจัดทำงบประมาณ/การส่งเสริมประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติการ
	นักทรัพยากรบุคคล/ผู้ช่วยนักทรัพยากร	เทคนิคการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น/การดำเนินการวินัยพนักงาน/การจัดทำระบบข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ/บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น/การส่งเสริมประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
	นักพัฒนาชุมชน/ผช.นักพัฒนาชุมชน/จพง.พัฒนาชุมชน	การประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน(LPA)/การส่งเสริมประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
	นวก.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	การจัดทำแผนจัดทำแผนบริหารจัดการภัยพิบัติทางธรรมชาติ/การแพทย์ฉุกเฉิน/ระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับ เพื่อช่วยเหลือประชาชน ในการช่วยเหลือด้านต่างๆ ภัยพิบัติหรือภัยทางธรรมชาติการส่งเสริมประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
	นักวิชาการเกษตร(ว่าง)	การปฐมนิเทศข้าราชการใหม่/งานวิชาการทางด้านเกษตร/การถ่ายทอดเทคโนโลยีเกษตรการส่งเสริมประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
	นวก.สาธารณสุข	การบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น /การแพทย์ฉุกเฉิน การส่งต่อผู้ป่วย/จรรยาบรรณวิชาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพสาธารณสุขการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/การส่งเสริมประสิทธิภาพด้านคุณธรรมและจริยธรรม
	นักสังคมสงเคราะห์ (ว่าง)	การอบรมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสังคมสงเคราะห์ในด้านต่าง ๆ เช่น เด็ก วัยรุ่น คนชรา คนขอทาน ผู้ต้องขัง ผู้ป่วย คนพิการและทุพพลภาพ หรือผู้มีปัญหาทางสังคม/การส่งเสริมคุณภาพชีวิต สังคม ให้ดีขึ้น
	จพง.ธุรการ/ผช.จพง.ธุรการ	การปฐมนิเทศข้าราชการใหม่/การบริหารงานธุรการหรือภาครัฐแนวใหม่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล/การประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน(LPA)/การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/การส่งเสริมประสิทธิภาพด้านคุณธรรมและจริยธรรม
	จพง.ป้องกันฯ/ผช.จพง.ป้องกันฯ	การกู้ชีพ กู้ภัยระบบแพทย์ฉุกเฉิน/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/การส่งเสริมประสิทธิภาพด้านคุณธรรมและจริยธรรม
	แม่บ้าน	การส่งเสริมประสิทธิภาพด้านคุณธรรมและจริยธรรม/การร่วมกิจกรรมจิตสาธารณะ

วิเคราะห์ความต้องการอบรม เป็นส่วนราชการ (ต่อ)

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/สายงาน	ความต้องการฝึกอบรม
	ยาม	การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
	นักการ	การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม/การร่วมกิจกรรมจิตสาธารณะ
	คนงาน	การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/การส่งเสริมประสิทธิภาพด้านคุณธรรมและจริยธรรม/การร่วมกิจกรรมจิตสาธารณะ
	พนักงานดับเพลิง	ดับเพลิงก้าวหน้า/การกู้ชีพกู้ภัยทางน้ำและทางบก /การใช้วิทยุ /การแพทย์ฉุกเฉิน
	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดใหญ่	การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/การส่งเสริมประสิทธิภาพด้านคุณธรรมและจริยธรรม/การร่วมกิจกรรมจิตสาธารณะ
กองคลัง	นักบริหารงานการคลัง กลาง นักบริหารงานการคลัง ต้น	การจัดเก็บภาษีและสิ่งปลูกสร้าง/การจัดทำบัญชีหรือปิดระบบบัญชี/การประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน(LPA)/การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/การประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
	นวก.เงิน และ บัญชี / ผช.นวก.การเงินฯ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	การปิดบัญชีด้วยระบบคอมพิวเตอร์ (e-LAAS) / ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-PLAN)
	นวก.พัสดุ(ว่าง) /ผช.นวก. พัสดุ	การใช้งานระบบคำนวณราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการด้วยอิเล็กทรอนิกส์/การควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ /การจัดรายงานสำรวจสินทรัพย์ การคิดค่าเสื่อมราคา/การจัดรายงานสำรวจสินทรัพย์ การคิดค่าเสื่อมราคา/การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/การส่งเสริมประสิทธิภาพด้านคุณธรรมและจริยธรรม/
	จพง.จัดเก็บรายได้/ผช.จ พง. จัดเก็บรายได้	การประเมินและการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย การสำรวจราคา/การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง /เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้”
	ผช.จพง.ธุรการ	การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/การส่งเสริมประสิทธิภาพด้านคุณธรรมและจริยธรรม/
กองช่าง	นักบริหารงานช่าง	การใช้งานระบบคำนวณราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการด้วยอิเล็กทรอนิกส์ ตามพรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ /การพัฒนาบุคลากรช่างตามมาตรฐานวิชาชีพวิศวกรรม(ระดับสามัญวิศวกร)
	วิศวกรโยธา	การใช้งานระบบคอมพิวเตอร์คำนวณราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการ /ระเบียบกฎหมาย ความรู้กฎกระทรวง ผังเมืองรวม/การเตรียมความพร้อมในการขยายตัวของเมืองในอนาคต /การกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง/การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
	นายช่างโยธา/ผช.นายช่าง โยธา	การใช้งานระบบคอมพิวเตอร์คำนวณราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการ /ระเบียบกฎหมาย ความรู้กฎกระทรวง ผังเมืองรวม/การเตรียมความพร้อมในการขยายตัวของเมืองในอนาคต /การกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง/การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
	เจ้าพนักงานธุรการ	การบริหารงานธุรการภาครัฐรับแนวใหม่ /การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/การส่งเสริมประสิทธิภาพด้านคุณธรรมและจริยธรรม/

วิเคราะห์ความต้องการอบรม เป็นส่วนราชการ (ต่อ)

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/สายงาน	ความต้องการฝึกอบรม
	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	การใช้งานระบบคอมพิวเตอร์คำนวณราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการ /ระเบียบกฎหมาย ความรู้กฎกระทรวง ผังเมืองรวม/การเตรียมความพร้อมในการขยายตัวของเมืองในอนาคต /การกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง/การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
	พนัก. ชับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/การร่วมกิจกรรมจิตสาธารณะ
	คนงานทั่วไป	การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/การส่งเสริมประสิทธิภาพด้านคุณธรรมและจริยธรรม/การร่วมกิจกรรมจิตสาธารณะ
กองการศึกษา	บริหารงานการศึกษาฯ (ว่าง) นวก.ศึกษา/ผช.นวก. ศึกษาฯ	- การทำแผนพัฒนาการศึกษาของกองการศึกษาและแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ/ปีการศึกษาของสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) / การใช้จ่ายเงินรายได้หรือเงินรายได้สะสมของสถานศึกษา/การใช้งานระบบ e-GP กฎกระทรวง/การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ /หลักการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย แก่ครูผู้ดูแลเด็ก/ดูงาน ศพด.สร้างปัญญา /การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระดับปฐมวัยด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
	เจ้าพนักงานธุรการ/ผช.จ พง.ธุรการ	การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/การส่งเสริมประสิทธิภาพด้านคุณธรรมและจริยธรรม/
	จพง.พัสดุ (ว่าง)	พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐแนวใหม่/ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/การส่งเสริมประสิทธิภาพด้านคุณธรรมและจริยธรรม/
	จพง.การเงิน และบัญชี (ว่าง)	การใช้จ่ายเงินรายได้หรือเงินรายได้สะสมของสถานศึกษา/การใช้งานระบบ e-GP กฎกระทรวง/การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ/การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/การส่งเสริมประสิทธิภาพด้านคุณธรรมและจริยธรรม/
	คนงานทั่วไป	การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/การส่งเสริมประสิทธิภาพด้านคุณธรรมและจริยธรรม/
	ครู / ครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ดูแลเด็ก	การทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ/ปีการศึกษาของสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) / การใช้จ่ายเงินรายได้หรือเงินรายได้สะสมของสถานศึกษา/ การใช้งานระบบ e-GP กฎกระทรวงและหนังสือสั่งการสำหรับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ /การส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย ให้แก่ครูผู้ดูแลเด็ก-บุคลากรทางการศึกษา / ศึกษาดูงาน ศพด.สร้างปัญญา / การพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัยด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ / มาตรฐานและคู่มือสถานพัฒนาเด็กเล็กปฐมวัยแห่งชาติ / การเพิ่มพูนความรู้เพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำงบประมาณด้านการศึกษาท้องถิ่น / จัดทำฎีการูปแบบใหม่ การจัดทำบัญชีของสถานศึกษารูปแบบใหม่ที่กระทรวงการคลังกำหนด /การพัฒนาาระบบและกลไกเพื่อสุขภาวะเด็กปฐมวัย
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	นวก.ตรวจสอบภายใน	การตรวจสอบภายในการเงินการคลัง/การตรวจสอบการจัดทำบัญชีหรือปิดระบบบัญชี/การประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน(LPA)/การจัดทำ ITA/การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/การประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

จากการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหา และความต้องการของบุคลากร และวิเคราะห์สภาพปัญหา ประกอบพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการการอบรมในเรื่องต่างๆ เรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

๑. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
๒. โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
๓. หลักสูตรความรู้เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง/งานในหน้าที่รับผิดชอบ
๔. ระเบียบ / กฎหมาย ตามสายงานที่ปฏิบัติ
๕. การใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม
- ๖ การบริหารงานในระดับองค์กร ระดับส่วนราชการภายใน
- ๗ พรบ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ และอื่นๆ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓.๒ เพื่อให้การพัฒนา พนักงานส่วนตำบลจากการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล เห็นควรให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดโครงการฝึกอบรมส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานและการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของผู้บริหาร,พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้าง จิตสำนึกและความผูกพัน ในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ยึดถือปฏิบัติต่อไป อันเป็นการสร้างระเบียบวินัย ของพนักงานส่วนตำบลและเป็นแบบแผนถือปฏิบัติการทำงานในภาพรวม และสรุปจากการที่ได้ประชุมคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

โดยในแต่ละหลักสูตรอาจมีวิธีการพัฒนา ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การสอนงาน
๓. การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
๔. การฝึกอบรม
๕. การให้ทุนการศึกษา
๖. การดูงาน
๗. การประชุมเชิงปฏิบัติการ/การสัมมนา

จึงขอให้งานการเจ้าหน้าที่ สรุปรายละเอียด โครงการที่จะดำเนินการในแต่การพัฒนา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ประกอบในแผนพัฒนาและให้มีการดำเนินการประเมินผลแผนงาน/โครงการเสนอรายงานต่อคณะผู้บริหารเพื่อให้เป็นข้อมูลในตัดสินใจปรับปรุงพัฒนาบุคลากรต่อไป

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๔ เรื่องอื่นๆ - ไม่มี -

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ



(นายโรสิตา สันตย์ลือ)

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการฯ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

สืบเอก

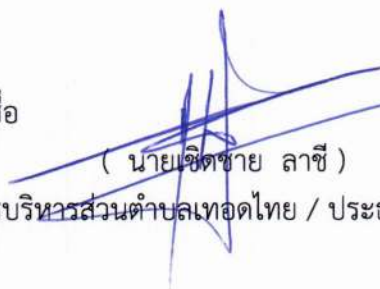


(อวิรุทธิ์ ปันต่า)

รองปลัด อบต.รก.แทนปลัด อบต./กรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ลงชื่อ



(นายเชิดชาย ลาชี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย / ประธานคณะกรรมการฯ

ผู้รับรองรายงานการประชุม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย

ที่ ๑๑๑๕/๒๕๖๖

เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย ที่ ๘๓๗/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ นั้น

เนื่องจากคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเห็นควรปรับปรุงคำสั่งดังกล่าว เพื่อให้การดำเนินจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และบรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

๑. ให้ยกเลิกความในข้อ ๒. ของคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย ที่ ๘๓๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

๒. ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ การกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ต้องมีหัวข้อสำคัญอย่างน้อย ประกอบด้วย

- ๑) หลักการและเหตุผล
- ๒) เป้าหมายการพัฒนา
- ๓) หลักสูตรการพัฒนา
- ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- ๖) การติดตามและประเมินผล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเชิดชาย ลาชี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙

ที่ ชร๗๒๗๐๑/๑๐๙๙ วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒

ส่ง คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ที่ ชร ๐๐๒๓.๒/๑๗๓๗๔ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ได้ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งมอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคล/เจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเข้าร่วมชี้แจงแนวทางการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ในวันพุธที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมธรรมปัญญา ชั้น ๒ สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด

บัดนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทยได้ส่งตัวแทนเข้าร่วมการชี้แจงดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องตามแนวทางปฏิบัติของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงขอเชิญ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอีก ครั้ง ในวันอังคารที่ ๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายเชิดชาย ลาชี)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนฯ

วาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย ที่ ๑๑๑๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ แต่งตั้งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยสัดส่วนของคณะกรรมการและหน้าที่ มีดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ
๑.๙ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เลขานุการ

๒. ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ การกำหนดทิศทางการเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ต้องมีหัวข้อสำคัญอย่างน้อย ประกอบด้วย

- ๑) หลักการและเหตุผล
- ๒) เป้าหมายการพัฒนา
- ๓) หลักสูตรการพัฒนา
- ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- ๖) การติดตามและประเมินผล

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแก้ไขร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้สอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- ๑) หลักการและเหตุผล
- ๒) เป้าหมายการพัฒนา
- ๓) หลักสูตรการพัฒนา
- ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- ๖) การติดตามและประเมินผล

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ใบลงชื่อประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	คณะกรรมการ	ลายมือชื่อ
๑	นายเชิดชาย ลาชี	นายก อบต.	ประธานกรรมการ	
๒	สิบเอกอวิรุทธิ์ ปันดำ	รองปลัด รก.แทน ปลัด อบต./ รก.แทน ผอ.กอง ช่าง	คณะกรรมการ	
๓	นางสาวจิรวรรณ กันแก้ว	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ	
๔	นายศักดิ์ดา เทพอาจ	นักวิชาการศึกษา รก.แทน ผอ.กองการศึกษาฯ	คณะกรรมการ	
๕	พันจ่าตรีสมควร ธรรมเสน	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ	
๖	นายโรสิตตา สันตย์ลือ	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๗	นางสาวภัสรชนกพร คมธณัญญ์	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้ร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง		ลายมือชื่อ

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนา
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	คณะกรรมการ	ลายมือชื่อ
๑	นายเชิดชาย ลาชี	นายก อบต.	ประธานกรรมการ	
๒	สิบเอกอวีรุทธิ์ ปันดำ	รองปลัด รก.แทน ปลัด อบต./ รก.แทน ผอ.กอง ช่าง	คณะกรรมการ	
๓	นางสาวจิรวรรณ กันแก้ว	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ	
๔	นายศักดิ์ดา เทพอาจ	นักวิชาการศึกษา รก.แทน ผอ.กองการศึกษาฯ	คณะกรรมการ	
๕	พันจ่าตรีสมควร ธรรมเสน	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ/ เลขานุการ	
๖	นายโรสิตตา สันตุ้ยลือ	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๗	นางสาวภัสรชนกพร คมธณณภูมิ	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น. เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ประธานในที่ประชุมได้เริ่มประชุมตามวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย ที่ ๑๑๑๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยสัดส่วนของคณะกรรมการและหน้าที่ มีดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

- | | | |
|-----|---|---------------------|
| ๑.๑ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ | ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ | ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๑.๗ | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๘ | นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |
| ๑.๙ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | เลขานุการ |

๒. ให้คณะกรรมการ.../

๒. ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ การกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและ พัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชา ทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ต้องมีหัวข้อสำคัญอย่างน้อย ประกอบด้วย

- ๑) หลักการและเหตุผล
- ๒) เป้าหมายการพัฒนา
- ๓) หลักสูตรการพัฒนา
- ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- ๖) การติดตามและประเมินผล

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี-

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน เชิญนักทรัพยากรบุคคลชี้แจงถึงเหตุผลการแก้ไขร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ผู้ช่วยเลขานุการ ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีประกาศกำหนด หลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมสรุปสาระสำคัญได้ว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนา บุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตาม รอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ และให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ

การบริหาร.../

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้ผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.,จังหวัด) ให้ความสำคัญบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- ๑) หลักการและเหตุผล
- ๒) เป้าหมายการพัฒนา
- ๓) หลักสูตรการพัฒนา
- ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- ๖) การติดตามและประเมินผล

ประธาน

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ให้ดำเนินการแก้ไขร่างแผนพัฒนาบุคลากรตามกรอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนด เชิญคณะกรรมการร่วมการพิจารณาแผนร่วมกันอีกครั้ง

หัวหน้าสำนักปลัด

จากการตรวจสอบตัวอย่างแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ที่แนบพร้อมมากับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว ร่างแผนพัฒนาบุคลากรเดิมที่ได้จัดทำมีองค์ประกอบครบตรงตามแผนแม่บทฯ พอสมควรแล้ว ดังนั้นจำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มข้อมูลแค่บางส่วนเท่านั้น และเนื้อหาสำคัญภายในร่างแผนเดิมก็ไม่ได้มีความเปลี่ยนแปลง

ประธาน

ขอให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาและลงความเห็นต่อแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามเอกสารที่ทุกท่านได้รับ หากท่านใดมีข้อสงสัยโปรดแจ้งในที่ประชุมด้วยครับ

- มติที่ประชุม -

เห็นชอบแก้ไขร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และกำหนดรายละเอียดของแผน ออกเป็น ๕ ส่วน มีดังนี้

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

- ๑.๑ หลักการและเหตุผล
- ๑.๒ วัตถุประสงค์
- ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

- ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
- ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร
- ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
- ๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร
- ๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

- ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา
- ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง
- 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

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นายโรสิตตา สันต้อยลือ)

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการฯ

สืบเอก




ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(อวิรุทธิ์ ปันต่า)

รองปลัด อบต.รก.แทนปลัด อบต./กรรมการ

ลงชื่อ



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายเชิดชาย ลาชี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย / ประธานคณะกรรมการฯ