



แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

www.maeprik.go.th

Tel.053786368

แผนการพัฒนางานส่วนตำบล



องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน พนักงานส่วนตำบลของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๓
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๗
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๘
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๑๐
บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๓
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๕
- แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๘
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๓๒
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๓๕
ภาคผนวก	
๑. แบบสรุปการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๓๗
๒. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	๓๘
๓. ร่างประกาศแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๔๔
๔. แบบสรุปค่าใช้จ่ายโครงการ/กิจกรรม ตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	๔๕
๕. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	๔๗
๖. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	๔๘
๗. การวิเคราะห์ประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่	๕๖
๘. ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	๗๕
๙. แบบสำรวจความพึงพอใจต่อเป้าหมายการพัฒนาแผนบุคลากร ๓ ปี	๑๕๓

บทที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

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

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่สรวยจังหวัดเชียงราย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกเป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานกฎหมายและคดี	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานกฎหมายและคดี	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน มี ๒ งานได้แก่ ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๑.๒ งานการบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน มี ๒ งานได้แก่ ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๑.๒ งานการบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคาร ๓.๓ งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคาร ๓.๓ งานธุรการ	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔.๔ งานธุรการ	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔.๔ งานธุรการ	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๒. อัตราากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นายศักดิ์ชัย เป็งคำ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
๒	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ว่าที่ร.ต. ชลิต ศรีจันทร์แก้ว	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล						
๓	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ว่าง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง ๑ ก.ค. ๒๕๖๓ รับโอน/ย้ายหรือร้อง ขอ กสธ. สรรหา
๔	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นางสาววิดา อุตธรรมชัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๕	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	ว่าง	นักทรัพยากรบุคคล	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	ว่าง ๒๗ พ.ย. ๒๕๖๓ รับโอน/ย้ายหรือร้อง ขอ กสธ. สรรหา
๖	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางสาวฤทัยรัตน์ ศรีแก้ว	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๗	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นางสาวนงศราญ กริรัทยากร	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๘	๑๒-๓-๐๑-๔๙๐๕-๐๐๑	นายจักรี ปิงเมือง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๙	-	นางสาวพรรณพนัช คำตา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ด.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๔ (ยังมี ภารกิจที่จะต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๑๐	-	นายกฤษฎา ผัสดี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			
๑๑	-	นายแอ๊ด ยาวีโร	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	-	-	
๑๒	-	นายบรรพต ดวงไทย	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๓	-	นายวัฒนา ไชยวงศ์	คนงาน	คนงานทั่วไป	-	-	
๑๔	-	นายวิษณุ อวดเขต	คนงาน	คนงานทั่วไป	-	-	
๑๕	-	นายอัษฎางค์ เวียงโฮส	คนงาน	คนงานทั่วไป	-	-	
๑๖	-	นางแสงหล้า ก่องบุญ	นักรการภารโรง	นักรการภารโรง	-	-	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองคลัง						
๑๗	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นายพีรันทร์ ท้าวคำ	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๑๘	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นายนพกาญ์ ขุนทอง	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๑๙	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นางสาวณิชนันต์ เตชะบุญ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๒๐	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นางสาวรัชนี องอาจ	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
	ฝ่ายการเงิน						
๒๑	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	ว่าง	หัวหน้าฝ่ายการเงิน	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง ๑ ก.ค. ๒๕๖๓ อยู่ระหว่างรับโอน/ ย้าย
๒๒	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นางสาวปวีณา ปิงเมือง	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๒๓	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	ว่าง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ขง.	ขอใช้บัญชี กสธ.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๔	-	นางวราภรณ์ ฝอยทอง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๔ (ยังมี ภารกิจที่จะต้อง ดำเนินการถึงปี ๖๖) คงตำแหน่ง ไว้
๒๕	-	นางรัตนา ดวงปิก	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๖	นางรุจิรา อินทวิ	-	คนงาน	คนงานทั่วไป	-	-	
๒๗	นางสาวธนันพร กำลังประสิทธิ์	-	คนงาน	คนงานทั่วไป	-	-	
	กองช่าง				-	-	
๒๘	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ว่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานการช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง ขอใช้บัญชี กสธ.
๒๙	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ว่าที่ ร.ต.ภานุรัตน์ ใจยวน	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓๐		นางสาววารุณี ขจร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๔ (ยังมี ภารกิจที่จะต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๓๑	-	ว่าง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ว่าง ๑ พ.ค. ๒๕๖๓ อยู่ระหว่างขอความเห็นชอบ ก.อบต.ชร
๓๒	-	ว่าง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	๑ มี.ค.๒๕๖๓ อยู่ระหว่างขอความเห็นชอบ ก.อบต.ชร
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๓๓	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นายรัฐวุฒิ ดวงวัง	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๓๔	๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นางสาวภาววี อภิการสกุลชัย	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓๕	-	นายวันชัย อาษา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.แม่พริก ๑ (อิตาเลียนไทยอุปถัมภ์)							
๓๖	๑๒๓๐๘๖๖๐๐๔๘๕	ว่าง	ครู (เงินเดือนอัครผู้ช่วย)	ครู	-	ครูผู้ช่วย	ว่าง ร้องขอ กสท. สรรหา
๓๗	๑๒๓๐๘๖๖๐๐๔๘๖	นางอรพินทร์ ธรรมโน	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	ครู	-	ค.ศ.๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๓๘	-	นางอรุณี ศรีเลาว์	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	
๓๙	-	นางสาวเรืองริน บุณริรักษ์	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	
๔๐	-	นางอรชนันท์ ทาวงศ์	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๓๘	-	นางอรุณี ศรีเลาว์	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๔ (ยังมี ภารกิจที่จะต้อง ดำเนินการถึงปีงบ ๖๖) คงตำแหน่ง ไว้
๓๙	-	นางสาวเรืองริน บุญรักษั	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	
๔๐	-	นางอรชนันท์ ทาวงศ์	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.แม่พริก ๒							
๔๑	๑๒๓๐๘๖๖๐๐๔๘๗	นางมณฑิตา ดวงวัง	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	ครู	-	ค.ศ.๒	
๔๒	๑๒๓๐๘๖๖๐๐๔๘๘	นางรัตนา ดีน้อย	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	ครู	-	ค.ศ.๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๔๓	-	นางรุ่งอำไพ สุขธาลังการ	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๔ (ยังมี ภารกิจที่จะต้อง ดำเนินการถึงปีงบ ๖๖) คงตำแหน่ง ไว้
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าเมี่ยงแม่พริก							
๔๔	๑๒๓๐๘๖๖๐๐๔๘๙	นางรุ่งรัตน์ โพธิ์ทอง	คร (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	ครู	-	ค.ศ.๑	
	หน่วยตรวจสอบภายใน						
๔๕	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นางสาวคณินิจ มีใจดี	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

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

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

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

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกอันประกอบด้วย พนักงานตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนางานส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์สุขภาพ เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและ เครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนา ศูนย์สุขภาพในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกนั้น ต้องเป็นการ จัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนา หน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของ ตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกมีความ สอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการ พัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกนั้น เป็นการศึกษา ข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวน ข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญใน ยุทธศาสตร์องค์กร

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

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กร บรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่ง ข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม

- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัด เฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุน การคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

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

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

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการนั้นประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

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

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์บุคลากร
๔. การสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มา

ของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์บุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

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

ผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

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

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

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

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

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

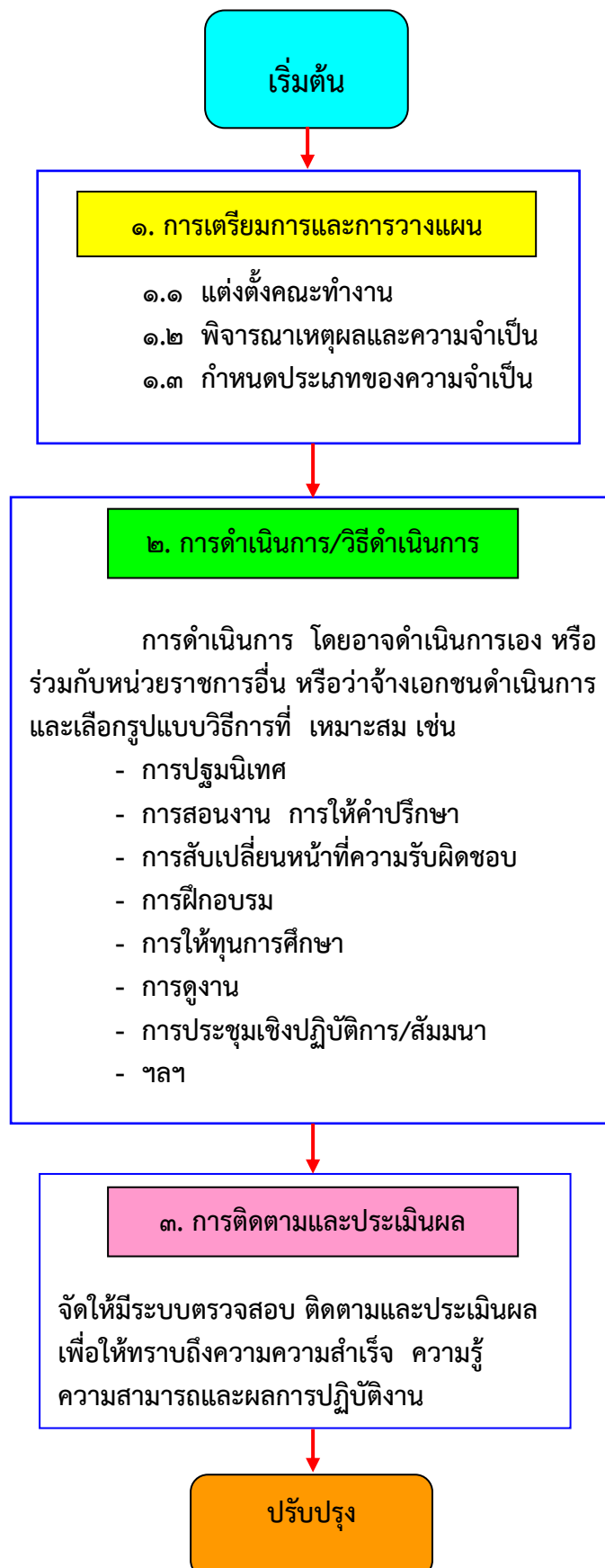
๓. โอกาส (Opportunities)

- ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. ในระดับดี
- มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
- บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี, ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้
- ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการบริการส่วนตำบลแม่พริก

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการบริการส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาศูนย์กลางการบริการส่วนตำบลแม่พริกประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์กลางการร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

ศูนย์กลางการบริการส่วนตำบลแม่พริกเป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน ท่วมเทฟลัดดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

๑. พัฒนาศูนย์กลางการให้มีความเชี่ยวชาญในงานอย่างสูงสุด
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและมีจิตสาธารณะ
๓. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการบริการส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

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

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

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

บทที่ ๖

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล

๑. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓. นักทรัพยากรบุคคล
๔. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๕. เจ้าพนักงานธุรการ
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๒. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. พนักงานขับรถยนต์
๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง

พนักงานจ้างทั่วไป

๕. คนงาน
๖. นักการภารโรง

กองคลัง ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล

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

ฝ่ายการเงิน

๑. หัวหน้าฝ่ายการเงิน
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงาน

กองช่าง ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายช่างโยธา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. นักวิชาการศึกษา
๓. ครูผู้ดูแลเด็ก
๔. ครูผู้ช่วย

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๖. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)

หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

การกำหนดวิธีการพัฒนา

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

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

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

แผนการพัฒนาศูนย์บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศูนย์บริการประชาชนตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

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

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การ เข้าถึงประชาชนให้แก่ ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่ บุคลากรได้รับการ พัฒนา หรือเข้าร่วม กิจกรรมด้าน ส่งเสริมคุณธรรม และ จิตอาสา	๒.๑ โครงการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันทุก รูปแบบ ประจำปี ๒๕๖๔-๖๖	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม	สำนักปลัดอบต.	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด
		๒.๒ โครงการเผยแพร่ข้อบังคับข้อบต.ว่าด้วย จรรยาพนักงานส่วนตำบล	✓	-	-	- ร้อยละของบุคลากรกรที่รู้ ข้อบังคับ			
		๒.๓ โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ			
		๒.๔ โครงการการสร้างจิตอาสา	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการ บริหาร “คน” ที่ เข้มแข็งให้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ ในการจูงใจพัฒนา และมอบหมายงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่ บุคลากรซึ่งดำรง ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ ได้รับการพัฒนาในเรื่อง ภาวะผู้นำและการ บริหารคน ๒. ผลการประเมิน ทัศนคติของบุคลากรต่อ ผู้บังคับบัญชา	๓.๑ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมเองหรือกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามแผน ได้รับความรู้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ของผู้ที่เข้ารับการอบรม	การฝึกอบรม หรือการประชุม เชิงปฏิบัติการ หรือการสอน งาน หรือการ ให้คำปรึกษา	-สำนักปลัดอบต. -กองคลัง -กองช่าง -กองการศึกษาฯ	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด
		๓.๒ โครงการพัฒนาระบบประเมิน Leadership Competency แบบ ๓๖๐ องศา	✓	✓	✓	- ระดับความสำเร็จในการ พัฒนาระบบการประเมิน			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๔.สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ๓. จำนวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร (Quality of work life)	๔.๑. โครงการอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา การเข้าร่วมกิจกรรม	งานการเจ้าหน้าที่	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๔.๒ โครงการกิจกรรม ๕ ส.	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ Big Cleaning Day			
		๔.๓ อบรมพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม			
		๔.๔ ประกาศเกียรติคุณพนักงานดีเด่น	✓	✓	✓	-บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีประสิทธิภาพในการทำงาน			
		๔.๔ โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีส่วนร่วม - กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ และ - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	✓	✓	✓	-จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม	-การเข้าร่วมกิจกรรม	สำนักปลัด อบต.	-ทดสอบปฏิบัติจริงผ่านการดำเนินกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม

แผนการพัฒนาศูนย์บริการสุขภาพ รายนามตำแหน่งตามอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	หลักสูตร	งบประมาณ ประมาณการ (บาท)	หน่วยงานที่ ฝึกอบรม	ผู้รับผิดชอบ
๑	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นายศักดิ์ชัย เป็งคำ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น (กลาง)	- การบริหารงาน สำหรับสายงาน ผู้บริหาร - การพัฒนางาน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ -คุณธรรมจริยธรรม	๒๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	สำนักปลัด/นัก ทรัพยากรบุคคล
๒	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ว่าที่ร.ต. ชลิต ศรีจันทร์แก้ว	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	- การบริหารงาน สำหรับสายงาน ผู้บริหาร - การพัฒนางาน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	๒๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	สำนักปลัด/นัก ทรัพยากรบุคคล
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
๓	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ว่าง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	- การบริหารงาน สำหรับสายงาน ผู้บริหาร - การพัฒนางาน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	๒๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	สำนักปลัด/นัก ทรัพยากรบุคคล
๔	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นางสาวรวิดา อุตธรรมชัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	- ความรู้และทักษะ ของงานตามตำแหน่ง - การพัฒนางาน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	สำนักปลัด/นัก ทรัพยากรบุคคล

๕	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	ว่าง	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	- ความรู้และทักษะ ของงานตามตำแหน่ง - การพัฒนางาน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	สำนักปลัด/นัก ทรัพยากรบุคคล
๖	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางสาวฤทัยรัตน์ ศรีแก้ว	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	- ความรู้และทักษะ ของงานตามตำแหน่ง - การพัฒนางาน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	สำนักปลัด/นัก ทรัพยากรบุคคล
๗	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นางสาวนงคราญ กริรติยากร	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	- ความรู้และทักษะ ของงานตามตำแหน่ง - การพัฒนางาน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	สำนักปลัด/นัก ทรัพยากรบุคคล
๘	๑๒-๓-๐๑-๔๙๐๕-๐๐๑	นายจักรี ปิงเมือง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	- ความรู้และทักษะ ของงานตามตำแหน่ง - การพัฒนางาน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	สำนักปลัด/นัก ทรัพยากรบุคคล
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙	-	นางสาวพรรณพนัช คำตา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	- ความรู้และทักษะ ของงานตามตำแหน่ง - การพัฒนางาน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ/การ ให้บริการ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	สำนักปลัด/นัก ทรัพยากรบุคคล
๑๐	-	นายกฤษฎา ผัสดี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา	-	- ความรู้และทักษะ	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร	สำนักปลัด/นัก

			ธารณภัย		ของงานตามตำแหน่ง - การพัฒนางาน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ/การ ให้บริการ - คุณธรรมจริยธรรม		- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	ทรัพยากรบุคคล
๑๑	-	นายแอ็ด ยาวีโร	พนักงานขับรถยนต์	-	- ความรู้และทักษะ ของงานตามตำแหน่ง - การพัฒนางาน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ/การ ให้บริการ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	สำนักปลัด/นัก ทรัพยากรบุคคล
๑๒	-	นายบรรพต ดวงไทย	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	- ความรู้และทักษะ ของงานตามตำแหน่ง - การพัฒนางาน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ/การ ให้บริการ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	สำนักปลัด/นัก ทรัพยากรบุคคล
	พนักงานจ้างทั่วไป							
๑๓	-	นายวัฒนา ไชยวงศ์	คนงาน	-	- ความรู้และทักษะ ของงานตามตำแหน่ง - การพัฒนางาน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ/การ ให้บริการ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	สำนักปลัด/นัก ทรัพยากรบุคคล
๑๔	-	นายวิษณุ อวดเขต	คนงาน	-	- ความรู้และทักษะ ของงานตามตำแหน่ง - การพัฒนางาน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ/การ	๑๐,๐๐๐	- หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	สำนักปลัด/นัก ทรัพยากรบุคคล

					ให้บริการ - คุณธรรมจริยธรรม			
๑๕	-	นายอัษฎางค์ เวียงโสถ	คนงาน	-	- ความรู้และทักษะ ของงานตามตำแหน่ง - การพัฒนางาน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ/การ ให้บริการ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	สำนักปลัด/นัก ทรัพยากรบุคคล
๑๖	-	นางแสงหล้า ก่องบุญ	นักการภารโรง	-	- ความรู้และทักษะ ของงานตามตำแหน่ง - การพัฒนางาน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ/การ ให้บริการ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	สำนักปลัด/นัก ทรัพยากรบุคคล

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	หลักสูตร	งบประมาณ ประมาณการ(บาท)	หน่วยงานที่ ฝึกอบรม	ผู้รับผิดชอบ
	กองคลัง							
๑๗	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นายพีรันทร์ ท้าวคำ	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	- การบริหารงานสำหรับสาย งานผู้บริหาร - การพัฒนางานเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ	๒๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	กองคลัง/ นักทรัพยากรบุคคล
๑๘	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นายณพกาจณ์ ขุนทอง	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	- ความรู้และทักษะของงาน ตามตำแหน่ง - การพัฒนางานเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	กองคลัง/ นักทรัพยากรบุคคล
๑๙	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นางสาวณิษานต์ เตชะ บุญ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	- ความรู้และทักษะของงาน ตามตำแหน่ง - การพัฒนางานเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	กองคลัง/ นักทรัพยากรบุคคล
๒๐	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นางสาวรัชนิ ่องอาจ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	- ความรู้และทักษะของงาน ตามตำแหน่ง - การพัฒนางานเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	กองคลัง/ นักทรัพยากรบุคคล
	ฝ่ายการเงิน							
๒๑	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	ว่าง	หัวหน้าฝ่ายการเงิน	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	- การบริหารงานสำหรับสาย งานผู้บริหาร - การพัฒนางานเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ	๒๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	กองคลัง/ นักทรัพยากรบุคคล
๒๒	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นางสาวปวีณา ปิงเมือง	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	- ความรู้และทักษะของงาน ตามตำแหน่ง - การพัฒนางานเกี่ยวกับงาน	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	กองคลัง/ นักทรัพยากรบุคคล

					ในหน้าที่รับผิดชอบ - คุณธรรมจริยธรรม		- หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	
๒๓	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	- ความรู้และทักษะของงาน ตามตำแหน่ง - การพัฒนางานเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	กองคลัง/ นักทรัพยากรบุคคล
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๔	-	นางวรารณ ฝอยทอง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		- ความรู้และทักษะของงาน ตามตำแหน่ง - การพัฒนางานเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ/การ ให้บริการ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	
๒๕	-	นางรัตนา ดวงปิก	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี		- ความรู้และทักษะของงาน ตามตำแหน่ง - การพัฒนางานเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	กองคลัง/ นักทรัพยากรบุคคล
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๖	นางรุจิรา อินทวิ	-	คนงาน	-	- ความรู้และทักษะของงาน ตามตำแหน่ง - การพัฒนางานเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ/การ ให้บริการ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	กองคลัง/ นักทรัพยากรบุคคล
๒๗	นางสาวธนันพร กำลังประสิทธิ์	-	คนงาน	-	- ความรู้และทักษะของงาน ตามตำแหน่ง - การพัฒนางานเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ/การ ให้บริการ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	กองคลัง/ นักทรัพยากรบุคคล

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	หลักสูตร	งบประมาณ ประมาณการ(บาท)	หน่วยงานที่ ฝึกอบรม	ผู้รับผิดชอบ
	กองช่าง							
๒๘	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	- การบริหารงานสำหรับสาย งานผู้บริหาร - การพัฒนางานเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ	๒๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	กองช่าง/ นักทรัพยากรบุคคล
๒๙	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ว่าที่ ร.ต.ภานุรัตน์ ใจยวน	นายช่างโยธา	ทั่วไป	- ความรู้และทักษะของงาน ตามตำแหน่ง - การพัฒนางานเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	กองช่าง/ นักทรัพยากรบุคคล
	พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๓๐		นางสาววราณี ขจร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	- ความรู้และทักษะของงาน ตามตำแหน่ง - การพัฒนางานเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ/การ ให้บริการ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	กองช่าง/ นักทรัพยากรบุคคล
๓๑	-	ว่าง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	- ความรู้และทักษะของงาน ตามตำแหน่ง - การพัฒนางานเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ/การ ให้บริการ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	กองช่าง/ นักทรัพยากรบุคคล
๓๒	-	ว่าง	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	- ความรู้และทักษะของงาน ตามตำแหน่ง - การพัฒนางานเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ/การ ให้บริการ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	กองช่าง/ นักทรัพยากรบุคคล

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	หลักสูตร	งบประมาณ ประมาณการ(บาท)	หน่วยงานที่ ฝึกอบรม	ผู้รับผิดชอบ
	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม							
๓๓	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นายรัฐภูมิ ดวงวัง	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	- การบริหารงานสำหรับสาย งานผู้บริหาร - การพัฒนางานเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ	๒๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	กองการศึกษา/ นักทรัพยากรบุคคล
๓๔	๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นางสาวภาววี อภิการสกุล ชัย	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	- ความรู้และทักษะของงาน ตามตำแหน่ง - การพัฒนางานเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	กองการศึกษา/ นักทรัพยากรบุคคล
	พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๓๕	-	นายวันชัย อาษา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	- ความรู้และทักษะของงาน ตามตำแหน่ง - การพัฒนางานเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ/การ ให้บริการ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	กองการศึกษา/ นักทรัพยากรบุคคล
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกอบต.แม่พริก ๑ (อิตาเลียนไทยอุปถัมภ์)								
๓๖	๑๒๓๐๘๖๖๐๐๔๘๕	ว่าง	ครู	ครูผู้ช่วย	- ความรู้และทักษะตามวิชาชีพ ครูฯ - การพัฒนางานเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ/การ ให้บริการ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก หรือจัดฝึกอบรมเอง	กองการศึกษา/ นักทรัพยากรบุคคล
๓๗	๑๒๓๐๘๖๖๐๐๔๘๖	นางอรพินธ์ ธรรมโน	ครู	ค.ศ.๒	- ความรู้และทักษะตามวิชาชีพ ครูฯ - การพัฒนางานเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ/การ	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก	กองการศึกษา/ นักทรัพยากรบุคคล

					ให้บริการ - คุณธรรมจริยธรรม		หรือจัดฝึกอบรมเอง	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๓๘	-	นางอรุณี ศรีเลาว์	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	- ความรู้และทักษะตามวิชาชีพครูฯ - การพัฒนางานเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ/การให้บริการ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอกหรือจัดฝึกอบรมเอง	กองการศึกษา/ นักทรัพยากรบุคคล
๓๙	-	นางสาวเรืองริณ บุญรักษ์	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	- ความรู้และทักษะตามวิชาชีพครูฯ - การพัฒนางานเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ/การให้บริการ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอกหรือจัดฝึกอบรมเอง	กองการศึกษา/ นักทรัพยากรบุคคล
๔๐	-	นางอรชนันท์ ทาวงศ์	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	- ความรู้และทักษะตามวิชาชีพครูฯ - การพัฒนางานเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ/การให้บริการ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอกหรือจัดฝึกอบรมเอง	กองการศึกษา/ นักทรัพยากรบุคคล
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.แม่พริก ๒								
๔๑	๑๒๓๐๘๖๖๐๐๔๘๗	นางมณฑิตา ดวงวัง	ครู	ค.ศ.๒	- ความรู้และทักษะตามวิชาชีพครูฯ - การพัฒนางานเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ/การให้บริการ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอกหรือจัดฝึกอบรมเอง	กองการศึกษา/ นักทรัพยากรบุคคล
๔๒	๑๒๓๐๘๖๖๐๐๔๘๘	นางรัตนา ดิน้อย	ครู	ค.ศ.๒	- ความรู้และทักษะตามวิชาชีพครูฯ - การพัฒนางานเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ/การให้บริการ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอกหรือจัดฝึกอบรมเอง	กองการศึกษา/ นักทรัพยากรบุคคล

	พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๔๓	-	นางรุ่งอำไพ สุธะธำการ	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	- ความรู้และทักษะตามวิชาชีพครูฯ - การพัฒนางานเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ/การให้บริการ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอกหรือจัดฝึกอบรมเอง	กองการศึกษา/นักทรัพยากรบุคคล
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าเมี่ยงแม่พริก								
๔๔	๑๒๓๐๘๖๖๐๐๔๘๙	นางรุ่งรัตน์ โพธิ์ทอง	ครู	ค.ศ.๑	- ความรู้และทักษะตามวิชาชีพครูฯ - การพัฒนางานเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ/การให้บริการ - คุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอกหรือจัดฝึกอบรมเอง	กองการศึกษา/นักทรัพยากรบุคคล

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	หลักสูตร	งบประมาณ ประมาณการ(บาท)	หน่วยงานที่ ฝึกอบรม	ผู้รับผิดชอบ
	หน่วยตรวจสอบภายใน							
๔๕	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นางสาวคณินิจ มีใจดี	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	- การตรวจสอบภายใน/การบริหารความเสี่ยง - การพัฒนางานเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - คุณธรรมจริยธรรม	๒๐,๐๐๐	- สด.จ.ชร - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอกหรือจัดฝึกอบรมเอง	หน่วยตรวจสอบภายใน/นักทรัพยากรบุคคล

หมายเหตุ สำหรับงบประมาณ การฝึกอบรมสามารถโอนเพิ่ม /โอนลด หรือปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมของแต่ละหลักสูตร /กิจกรรม/โครงการ

บทที่ ๗

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่สรวยจังหวัดเชียงราย ได้จัดสรรงบประมาณในแต่ละปีงบประมาณ สำหรับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ตามแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกอย่างชัดเจน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม สัมมนาของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ในหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการที่สถาบัน องค์กรต่าง ๆ จัดฝึกอบรม และการตั้งจ่ายเป็นรายโครงการสำหรับโครงการที่ดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ/ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๔๕๐,๐๐๐ บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ/ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑๑๐,๐๐๐ บาท

๓) แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ/ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑๑๐,๐๐๐ บาท

๔) แผนงานการศึกษาฯ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษาฯ หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ/ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๓๐๐,๐๐๐ บาท

๕) แผนงานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการที่เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการศึกษาดูงานฯ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๒. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ/ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๔๕๐,๐๐๐ บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ/ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑๑๐,๐๐๐ บาท

๓) แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ/ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑๑๐,๐๐๐ บาท

๔) แผนงานการศึกษาฯ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษาฯ หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ/ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๓๐๐,๐๐๐ บาท

๕) แผนงานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะ
รายจ่ายหมวดอื่น โครงการที่เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการศึกษาดูงานฯ ๒๕๐,๐๐๐ บาท

๓. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ
รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ/ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๔๕๐,๐๐๐ บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ
รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ/ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑๑๐,๐๐๐ บาท

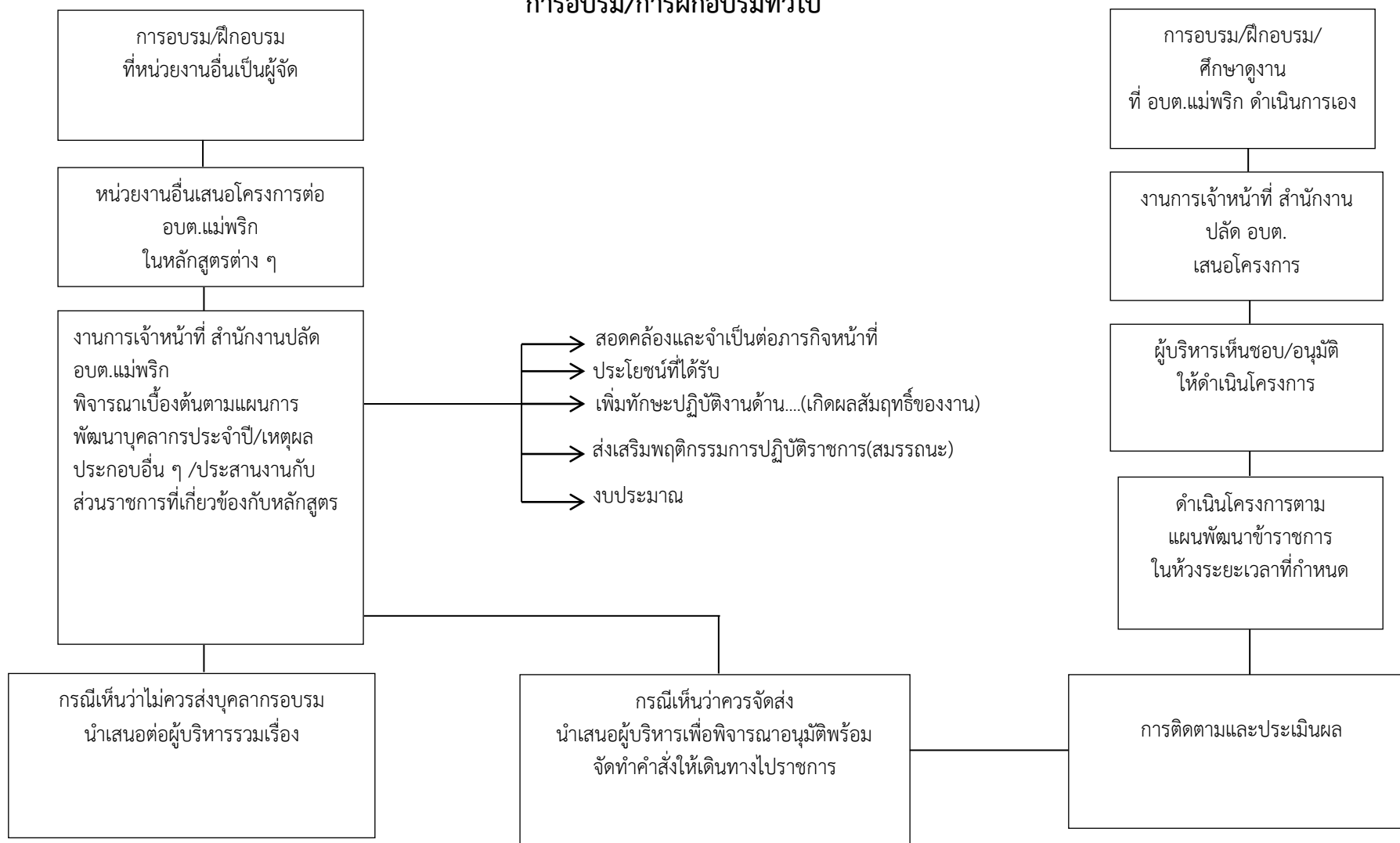
๓) แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและ
การโยธา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ/ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้ง
จ่ายไว้ ๑๑๐,๐๐๐ บาท

๔) แผนงานการศึกษาฯ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษาฯ หมวดค่าตอบแทน
ใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ/ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๓๐๐,๐๐๐ บาท

๕) แผนงานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะ
รายจ่ายหมวดอื่น โครงการที่เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการศึกษาดูงานฯ ๒๕๐,๐๐๐ บาท

ทั้งนี้โดยมีแผนผังแสดงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนามูลากร โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา
และงบประมาณตามแผนพัฒนา ดังนี้

ผังการพัฒนาบุคลากร การอบรม/การฝึกอบรมทั่วไป



บทที่ ๘

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกให้มีคุณลักษณะตามที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

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

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการ สร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและ ขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือ หลักเกณฑ์ของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อิงตาม ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๓๗ คน จากทั้งหมด ๔ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานส่วนตำบล ร้อยละ ๕๑.๓๕ พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ ๓๒.๔๓ และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ ๑๖.๒๒

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท/สูงกว่าปริญญาโท ร้อยละ ๑๘.๙๒ ระดับปริญญาตรีร้อยละ ๖๔.๘๖ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๑๖.๒๒

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ ๑๖.๒๒ อายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ ๑๖.๒๒ มีอายุงานระหว่าง ๕-๑๐ ปี ร้อยละ ๖๗.๕๗ มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๓๑.๘๒
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๒๒.๗๓
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๑๘.๑๙
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๑๓.๖๓
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๑๓.๖๓

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๗๓.๕๒ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๑ – ๓ วัน ร้อยละ ๑๕.๓๓ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ ๑๑.๑๕ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๒๗.๐๓ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดเชียงราย ร้อยละ ๗๒.๙๗ เห็นว่า ควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ที่ ๗๑๖/ ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ดังนั้น จึงแต่งตั้งบุคคลต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. นายอุทัย พวงศ์	ตำแหน่ง	นายก อบต.แม่พริก	ประธานกรรมการ
๒. นายศักดิ์ชัย เป็งคำ	ตำแหน่ง	ปลัด อบต.แม่พริก	กรรมการ
๓. ว่าที่ ร.ต.ชลิต ศรีจันทร์แก้ว	ตำแหน่ง	รองปลัด อบต. รกน.	
		หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. นายรัฐภูมิ ดวงวัง	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
		ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. ว่าที่ ร.ต.ภาณุรัตน์ ใจยวน	ตำแหน่ง	นายช่างโยธาปฏิบัติการ รกน.	
		ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายพีรินทร์ ท้าวคำ	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองคลัง รกน.	กรรมการ/
		นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และพิจารณากลับกรองในการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมจากสถาบันภาครัฐและเอกชนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและจะได้นำความรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บังเกิดผลดีแก่ทางราชการต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ).....

(นายอุทัย พวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ภาคผนวก