

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในนั้นได้คำนึงถึงการกิจ อาช่างหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในโดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน
๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล ๑

๑.๒ วัตถุประสงค์ ๒

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนวยหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔

๒.๒ การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ๕

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร ๖

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ๗

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑๐

๒.๖ ครอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๔

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร ๑๗

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒๗

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ๒๘

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ๒๙

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา ๓๐

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๓๐

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓๑

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓๑

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ๓๔

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรรายงาน ๓๕

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) ๔๐

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Mission) ๔๐

๔.๓ ค่านิยม ๔๐

๔.๔ เป้าประสงค์ ๔๑

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๔๑

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ ๔๒

๕.๒ การติดตามและประเมินผล ๔๒

๕.๓ บทสรุป ๔๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ภาคผนวก	
- บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	๙๐
- ประกาศแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	๙๑
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๙๒
- รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	๙๓
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	๙๔

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

(๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๔ ข (๕) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจุใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลลัพธ์ของงานของแต่ละบุคคลเมื่อความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการ แผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคคลภารกิจจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

(๒) พระราชนูทิศวิธีการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลภารกิจที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี

(๓) ตามประกาศหัวหน้าศูนย์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ใต้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้และเข้าใจระบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากรุณาธิรัตน์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตามที่เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคคลภารกิจ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในกรณีที่แผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคคลภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

(๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บุริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรัฐมนตรีและองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนาระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งน่าไปสู่

แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์กรปกครองส่วนท้องถิน (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิน ๓ ปี (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล แม่ส่องใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถินมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิน เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

(๒) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิน (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิน (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิน (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

(๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิน มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดย การประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

(๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถินมีความรู้ทึ้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้าน คุณธรรมและจริยธรรม

(๕) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิน (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) สร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการ ปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

(๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำเนินอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

(๒) ให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิน (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้อง ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑

ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและ จริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมือง พัทยา) เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและ ความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือถูงาน ๔) การประชุม การ ประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่าง ขัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประยัคต์คุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลลัมดุทั้งตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่ง มีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีต่อไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองในปัจจุบัน เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมมือร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองในให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองในจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองในยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ ยังได้เน้นการ ส่งเสริมและสนับสนุนการให้การศึกษาเด็ก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนในพร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มี คุณภาพ โดยยึดหลักการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ ประชาชนได้พัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐาน ส่วนด้านการสาธารณสุขจะเน้น ให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีร่างกาย พลานามัยแข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ด้านการ คุณภาพ ด้านการพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐาน ส่วนด้านการสาธารณสุขจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ที่ดินเองในท้องถิ่น พัฒนาทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ให้มีคุณภาพ ส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ประชาชน เพื่อให้สร้างรายได้แก่ครอบครัวอย่างพอเพียง และการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ใน พื้นที่

องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน จึงได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดย สามารถกำหนดเป้าหมายได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดโดยในพระราชบัญญัติสถาบัน คณะกรรมการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

- (๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - ๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
 - ๒) การจัดให้มีและการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - ๓) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 - ๔) การให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
 - ๕) การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่นๆ
 - ๖) การสาธารณูปการ
 - ๗) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
 - ๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการจัดการศึกษา
 - ๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก ลูก คุณครัว และผู้ด้อยโอกาส
 - ๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 - ๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๕) การส่งเสริมกีฬา

๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๗) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และลัทธิเสรีภาพของประชาชน

๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบเรียบร้อย

๖) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล

๗) ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อผลดีบัติเหตุ

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พัฒนาระบบและการห้องเรียน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจกรรมสหกรณ์

๒) ส่งเสริมให้มีอุดสาಹกรรมในครอบครัว

๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๔) กิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาชีวิต และการส่งเสริมการลงทุน

๕) การส่งเสริมการห้องเรียน

๖) การส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ตามนโยบายของรัฐบาล

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการให้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๕) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๖) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดการศึกษา

๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศิลปะ และการส่งเสริมวัฒนธรรม

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๕) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองในได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองในเป็นสำคัญ

๒.๒ การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าการกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการมีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การสนับสนุนสวัสดิการผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๔. การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
๕. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๗. การสนับสนุนด้านสาธารณสุข
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. การแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน
๑๐. การบริหารจัดการขยะ
๑๑. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๑๒. การพัฒนาอุปกรณ์และสิ่งสาธารณูปโภคท้องถิ่น
๑๓. การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๑๔. การบริหารจัดการน้ำ

การก่อร่อง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมอุดสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๔. การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน
๕. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า
๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมา วิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้อง กับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนา งานของบุคลากร และคำนึงถึงกรอบการกิจหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ ดังนี้

- (๑) ความต้องการด้านทักษะ
 - ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
 - ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
 - ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
 - ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- (๒) ความต้องการด้านความรู้
 - ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
 - ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
 - ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- (๓) ความต้องการพัฒนางาน
 - ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
 - ๒) งานจัดทั่งบประมาณ
 - ๓) งานช่าง
 - ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการ พัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กร ประกอบส่วนห้องถินได้ และควรดำเนินการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง
- ๖) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในมีศักยภาพในการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์กรประกอบส่วนห้องถินได้ และขัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขานญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรประกอบส่วนห้องถินได้และองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำไปสู่ด้านเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรประกอบส่วนห้องถิน

๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรประกอบส่วนห้องถิน

๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและการกิจให้องค์กรประกอบส่วนห้องถินมากขึ้น

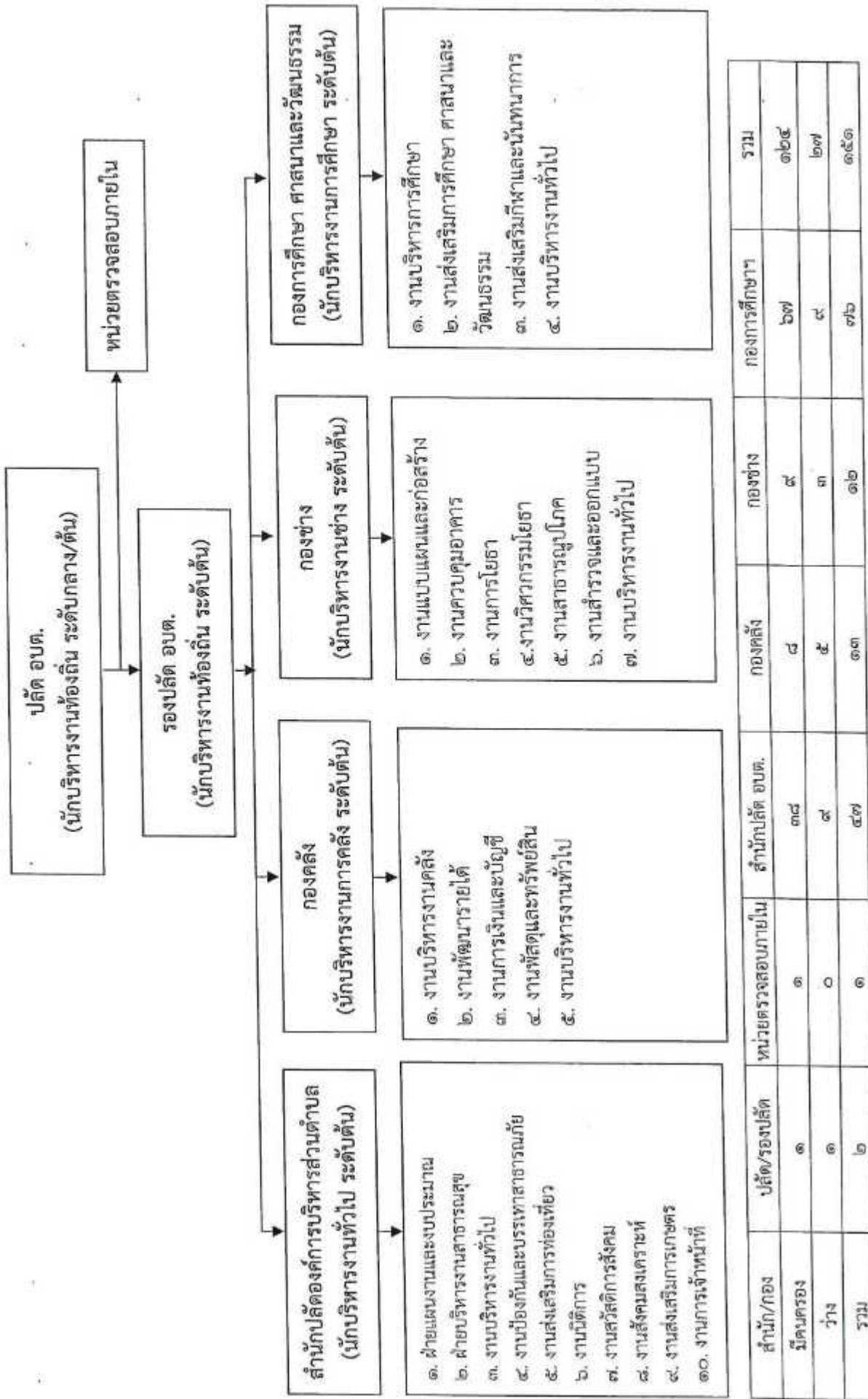
(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรประกอบส่วนห้องถินได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรประกอบส่วนห้องถินไม่เพียงพอ

๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

- ๓) กัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

ԵՐԱՎՈՐ ԱԿՏՈՒԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ



ผู้อำนวยการศูนย์กลางองค์กร

ผู้อำนวยการศูนย์กลางองค์กร
(นักบริหารงานการคลัง สำนักงานการพัฒนาชุมชน ระดับบุคคล)

งานบริหารงบดุล

๑. นักบริหารการคลัง ป.ก. (๑ อัตรา)
๒. ผู้ช่วยนักบริหารการคลัง (๑ อัตรา)

งานพัฒนารายได้

๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ป.ส. (๑ อัตรา)
๔. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เก็บรายได้ (๑ อัตรา)

งานการเงินและบัญชี
๑. นักวิชาการเงินและบัญชี ป.ก./ท.ค. (๑ อัตรา)
๒. เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ป.ส./ท.ส. (๑ อัตรา)
๓. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (๑ อัตรา)

งานพัสดุและธารণีสิน

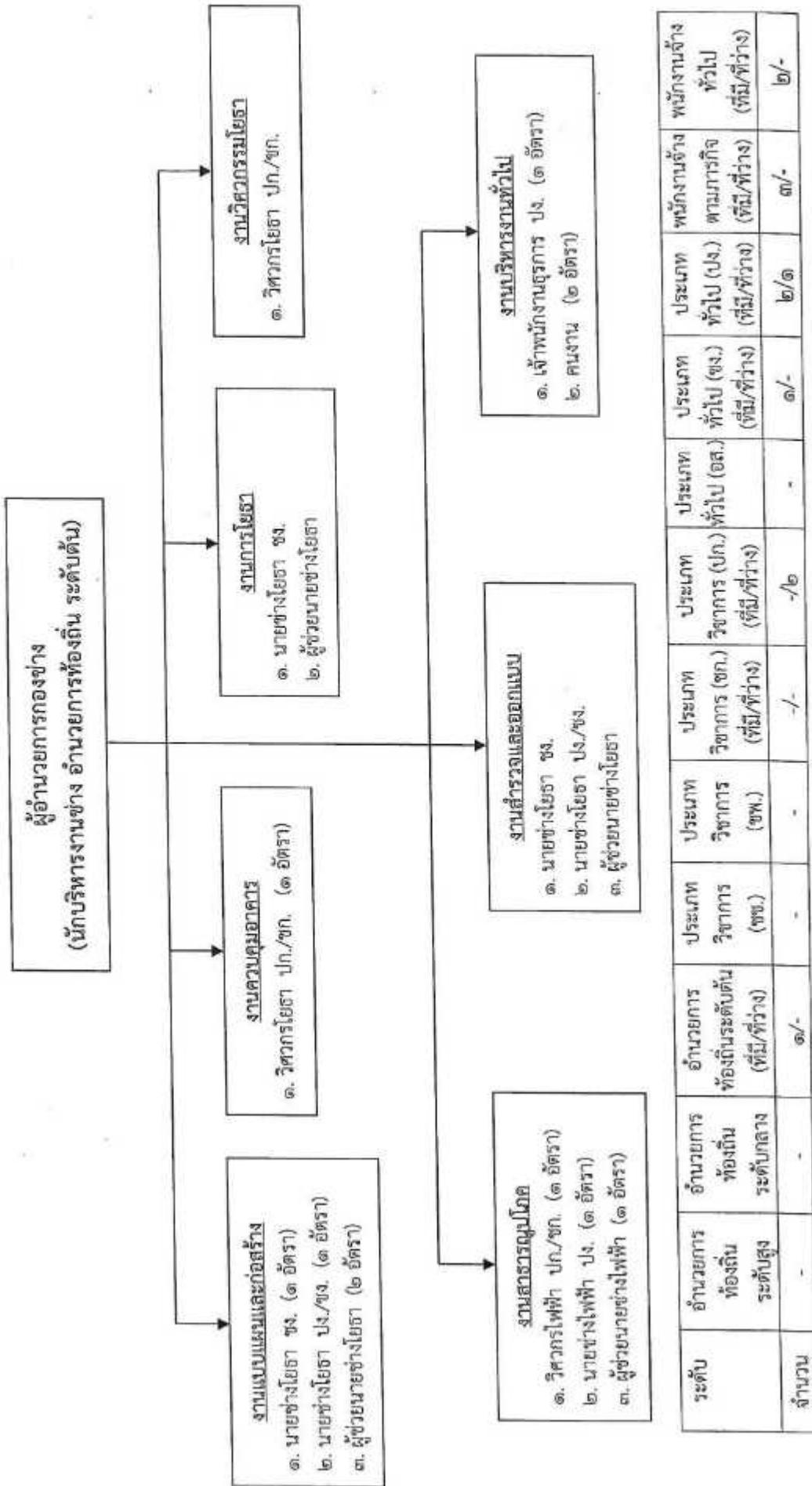
๗. เจ้าหน้าที่งานพัสดุ ป.ส. (๑ อัตรา)
๘. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (๑ อัตรา)
๙. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ (๑ อัตรา)

งานบริหารงานทั่วไป

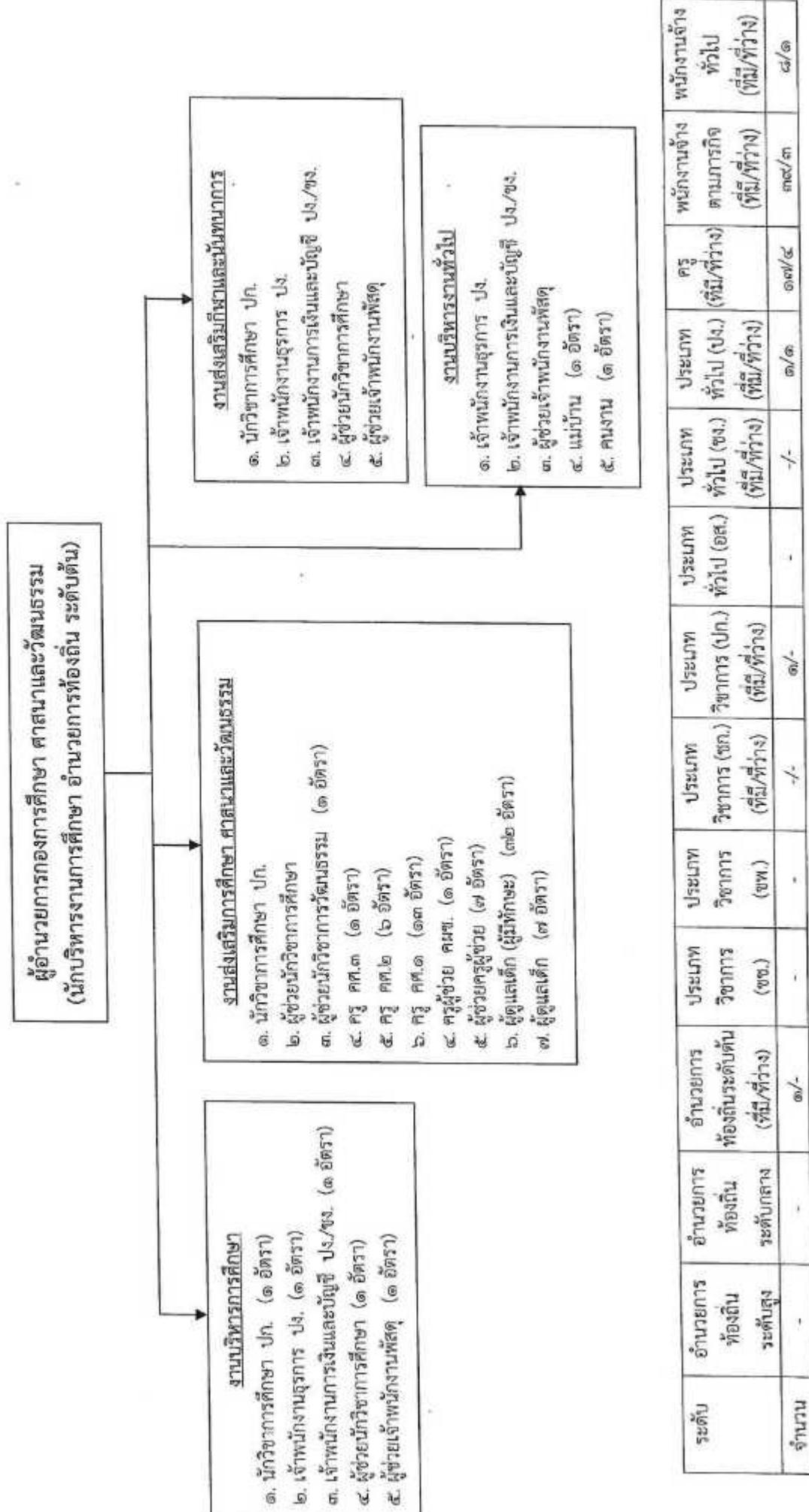
๑๒. เจ้าหน้าที่งานธุรการ ป.ส. (๑ อัตรา)
๑๓. คนงาน (๑ อัตรา)

ระดับ	สำนักงาน						
ระดับบุคคล	ผู้อำนวยการ						
ระดับบุคคล	หัวหน้าฝ่าย						
จำนวน	-	-	-/๑	-	-/๑	-	-/๑

ผู้อำนวยการกองเช้าง
(นักบริหารงานช่าง อ้านวยการท้องถิ่น ระดับบัณฑิต)



မြန်မာနိုင်ငြပ်ရေးဝန်ကြီးချုပ်၊ ၁၉၆၅



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ผังโครงสร้างฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

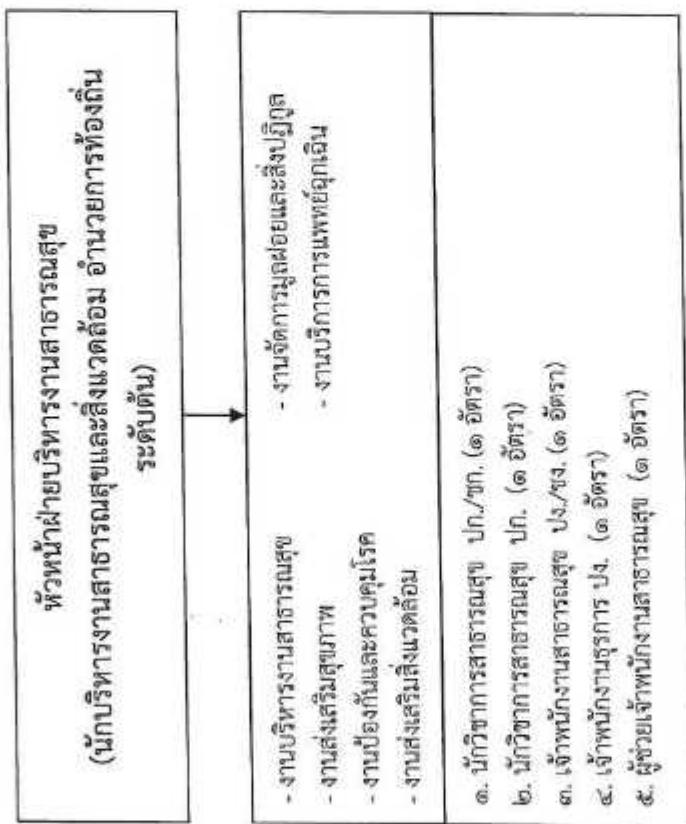
**หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
(นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)**

- งานแผนงานและงบประมาณ
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานงบประมาณ
- งานตรวจสอบและประเมินผล
- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ

๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ข.ก. (๑ อัตร้า)
๒. เจ้าหน้าที่งานอธิการ ป.ร. (๑ อัตร้า)
๓. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑ อัตร้า)

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น	อำนาจการ ระดับเขต	จำนวนรายการ ท้องถิ่นระดับต้น (พื้นที่/ตำบล)	ประมวล วิชาการ (๗๗)	ประมวล วิชาการ (๗๗)	ประมวล วิชาการ (๗๗/ท่วง)	ประมวล วิชาการ (๗๗/ท่วง)	ประมวล วิชาการ (๗๗)	ประมวล วิชาการ (๗๗)	ผู้ดำเนิน การท้องถิ่น (พื้นที่/ท่วง)	ผู้ดำเนิน การท้องถิ่น (พื้นที่/ท่วง)	ผู้ดำเนิน การท้องถิ่น (พื้นที่/ท่วง)
จำนวน	-	-	๗/-	-	-	๗/-	-	-	๗/-	-	-	-

波羅密多羅經卷第十一



๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ได้ทำการวิเคราะห์ วิเคราะห์ที่ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคคล การ ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในที่มีผลต่องค์การ บริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน การจำแนก ระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคคล การ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การ สูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๕ เม.ย.๖๕ อยู่ ระหว่าง ดำเนินการสร้าง ทักษะ ก.อบต.
รองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ ต.ค.๖๕ อยู่ ระหว่าง ดำเนินการสร้าง ทักษะ ก.อบต.
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๖ ม.ค.๖๖ รับโอน
นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม วันที่ ๓ ม.ค.๖๖ รับโอน
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในปัจจุบัน ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	วางแผน วันที่ ๓ ก.ค.๖๖ รับโอน
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>										
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
พนักงานขับรถยก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
พนักงานขับรถยก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>										
พนักงานขับรถยก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
พนักงานขับรถยก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	วางแผน วันที่ ๓ ก.ค.๖๖
พนักงานขับรถยก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
พนักงานขับรถยก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	วางแผน วันที่ ๓ ก.ค.๖๖
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด		หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u>								
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและดิจิทัลล้อง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๗ พ.ค.๖๔ อยู่ ระหว่าง ดำเนินการสรร หาของ ก.อ.บ.ค.
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๗ พ.ค.๖๔ รับโอน
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๗ พ.ค.๖๔ รับโอน
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ เม.ย.๖๒ อยู่ ระหว่าง ดำเนินการสรรหา ก.อ.บ.ค.

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด		หมายเหตุ
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	ไตรมาส ๕	ไตรมาส ๖	
นักวิชาการคลัง (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑ มิ.ค.๖๖ รับโอน
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑ ธ.ค.๖๕ รับโอน
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑ ส.ค.๖๔ รับโอน
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ก.ค.๖๖
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองซ่อม								
ผู้อำนวยการกองซ่อม (นักบริหารงานซ่อม ระดับดัน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๗ ก.ย.๖๔ รับโอน
วิศวกรไฟฟ้า (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ก.ค.๖๕ รับโอน
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๖ มิ.ย.๖๘ รับโอน
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>										
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>										
คุณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
คุณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>										
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-			ว่างเมื่อวันที่ ๑ มิ.ค.๖๖ รับโอน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>										
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>										
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
คุณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-			ว่างเดิม วันที่ ๑ ก.ค.๖๖
<u>๔.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหินแทก</u>										
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-			*กำหนดเพิ่ม
ครู (อั้นตับ ศศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
ครูผู้ช่วย (อั้นตับ ครูผู้ช่วย)										ว่างเดิม วันที่ ๗.๘.๖๖
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
ผู้ดูแลเด็ก (ห้ากษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
ผู้ดูแลเด็ก (ห้ากษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
ผู้ดูแลเด็ก (ห้ากษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-			

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		ใบจ้าง ๑๕๖๗	ใบจ้าง ๑๕๖๘	ใบจ้าง ๑๕๖๙	ใบจ้าง ๑๕๖๗	ใบจ้าง ๑๕๖๘	ใบจ้าง ๑๕๖๙		
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวยงสีง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม	
ครู (อันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ครูผู้ช่วย (อันดับ ครูผู้ช่วย)								วางแผน วันที่ ๓๓ มิ.ย.๖๙	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๕.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าคาใหม่ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม	
ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอาแ和尚 ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม	
ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวแม่คำบน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม	
ครู (อันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ครูผู้ช่วย (อันดับ ครูผู้ช่วย)								วางแผน วันที่ ๓๓ มิ.ย.๖๙	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	วางแผน วันที่ ๑ มิ.ย.๖๙	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด		หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพาเดือ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวหยวกป่าไช								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวหยอก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (อันดับ ครูผู้ช่วย)								ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มิ.ย.๖๒
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะพินกอง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดันม่วง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเลาลี่ว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (อันดับ ครูผู้ช่วย)								ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มิ.ย.๖๒
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด		หมายเหตุ
		๒๕๑๒๗	๒๕๑๒๘	๒๕๑๒๙	๒๕๑๒๖	๒๕๑๒๕	๒๕๑๒๔	
ผู้ดูแลเด็ก (ห้าขช)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่แสลง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ห้าขช)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโตร								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ห้าขช)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโปงป่าไช								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (อันดับ ครุผู้ช่วย)								ว่างเดิม วันที่ ๗๗ มิ.ย.๖๒
ครูผู้ช่วย (อันดับ ครุผู้ช่วย)								ว่างเดิม วันที่ ๗๗ มิ.ย.๖๒
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ห้าขช)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ห้าขช)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสนใจพัฒนา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (อันดับ ครุผู้ช่วย)								ว่างเดิม วันที่ ๗๗ มิ.ย.๖๒
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ห้าขช)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ห้าขช)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
ผู้ดูแลเด็ก (ห้าขช)	๗	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันมายเด็ค	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (อันดับ ครูผู้ช่วย)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	วางแผน วันที่ ๑๓ มิ.ย.๖๒
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ห้าขช)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ห้าขช)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามแยกอ้อก้อ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่อถ่อง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครูผู้ช่วย (อันดับครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	วางแผน วันที่ ๑๓ มิ.ย.๖๒
ผู้ดูแลเด็ก (ห้าขช)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยกระ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	วางแผน วันที่ ๑ ก.ค.๖๒
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามสูง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	วางแผน วันที่ ๑ ก.ค.๖๒
ผู้ดูแลเด็ก (ห้าขช)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในปัจจุบัน			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑๖๐	๑๘๐	๑๔๐	๑๘๐	+๒๐	-	-	

หมายเหตุ : *กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. ที่ นาท ๑๘๐๘.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖
ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อ¹
ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตัวบล	-	๑	๖	๓๗	๔	-	๒๔
ข้าราชการหรือพนักงานครุ และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๑๓	๔	-	๑๗
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานช่าง	๖	๑๕	๑๐	๔๗	๑	-	๔๙
รวม	๖	๑๖	๑๒	๔๙	๙	-	๑๒๔
คิดเป็นร้อยละ	๔.๘๔	๑๒.๕๐	๘.๖๔	๓๙.๓๖	๗.๒๖	-	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้ทำการวิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยความสัมภาระในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาทุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๔) นิติกร ๕) นักพัฒนาการท่องเที่ยว ๖) นักวิชาการเงินและบัญชี ๗) นักวิชาการคลัง ๘) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๙) นักวิชาการเกษตร ๑๐) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๑) วิศวกรโยธา ๑๒) วิศวกรไฟฟ้า ๑๓) นักพัฒนาชุมชน ๑๔) นักวิชาการศึกษา ๑๕) นักป้องกันและบรรเทา ^{สาธารณะ}	๑) เจ้าหน้าที่งานธุรการ ๒) เจ้าหน้าที่งานการเงิน และบัญชี ๓) เจ้าหน้าที่งานพัสดุ ๔) เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ ๕) เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข ๖) นายช่างโยธา ๗) นายช่างไฟฟ้า ๘) เจ้าหน้าที่งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

๒.๙ โครงสร้างอายุขัยราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้ทำการวิเคราะห์โครงสร้างอายุขัยราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองในและช่วงระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน โดยผู้ที่ได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และการกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองในเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)									คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๔๙	๕๐ - ๕๙	๖๐ - ๗๙	๘๐ - ๙๙	๕๐ - ๕๙	๖๐ - ๗๙	๘๐ - ๙๙	>= ๘๐			
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๗.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๒	-	-	-	๑	๓	๕๔.๐๐
วิชาการ	-	๒	-	๓	๖	๒	-	-	๑	๑๐	๕๗.๙๐
ทั่วไป	-	๑	๓	๓	๒	๑	-	-	๑๐	๓๗.๐๐	
ข้าราชการหรือพนักงานครุ และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๔	๗	๓	๒	๑	๑๗	๕๓.๖๕	
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานช่าง	๔	๗	๗	๒๑	๒๓	๑๓	๑๕	๓	๔๓	๓๖.๗๖	
รวม	๔	๑๐	๑๐	๓๑	๓๖	๒๑	๑๔	๕	๑๒๔	๕๔.๔๕	
คิดเป็นร้อยละ	๓.๒๓	๕.๐๖	๕.๐๖	๙๕.๐๐	๒๕.๐๓	๑๖.๙๔	๔.๐๓	๔.๖๕	๑๐๐		

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในได้ทำการวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปัจบุปัณฑ์ที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	-	-	๑
๒	นักบริหารงานช่าง	-	-	๑	๑
รวม		๑	-	๑	๒

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา อุปจังประจ้า พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนา ประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของ องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

(๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ๑๒๔ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถีน ได้รับการพัฒนาตาม หลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

(๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ที่ได้เข้ารับ การพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมา ใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนห้องถีน

องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและ พนักงานส่วนห้องถีนขององค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถีน แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการ พัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรนึงหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้ เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนห้องถีน ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วน ห้องถีนทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถีน แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากรุณาธิคุณเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกียกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนห้องถีนให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้บูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรายดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและสายงาน เพื่อให้มี ความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและ องค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหาร พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ มาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติตอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัย ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลแม่สลองใน ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วน ราชการ ผู้บุริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของการกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตามเงื่อนไขของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพ ราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้ เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะ ส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะด้วยสูงขึ้น มีประสิทธิภาพใน การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูน ความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการ ปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดย ปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และสร้างหัวประสาทการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาระบุคคลที่ใช้ในองค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ของครุภัณฑ์ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งด้วยบุคลากร และสร้างผลลัพธ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงวัดกรรมการ แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มนักการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาดูห้อง ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกอบรมปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกอบรมปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากร ด้วยการฝึกปฏิบัติจริง สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เงินปัจบันในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกอบรมปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชานิหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคุ้มครองและประเมินการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้ออกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง หัวหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคคลการเรียนให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

(๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอิกรูปแบบหนึ่งที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ให้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นพี่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

(๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรอีกเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวโน้มจากการหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

(๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรณร์มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

(๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรณร์มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียนแบบแผนทางราชการ กฎหมายและเบื้องต้นในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และ

หน้าที่ของบุคลากรที่ต้องดูแลในระบบอปฯ ให้ดูแลมีพระมหากรุณาธิคุณเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๖) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเหลือบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มุขย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๗) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการงานด้านช่าง

(๘) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การสูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๙) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๔ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกรักดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยึดหลักที่ไม่สิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัรยกาศ และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่ปิดเป็นข้อเท็จจริง
 ๖. การมุ่งผลลัมภ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๗. การยึดมั่นในระบบอปฯ ให้ดูแลมีพระมหากรุณาธิคุณเป็นพระประมุข
 ๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นกรรมทำนิตทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาศักยภาพหรือพัฒนาส่วนท้องถิ่นตามหลักสุขาภิบาล
องค์กรบริหารส่วนตำบลและรับผิดชอบใน ได้ทำการวิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นท้องถิ่นต่อรายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. น恪เมืองพัทยา) โดยใช้ชุดบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้การบริการและพัฒนางานส่วนท้องถิ่นให้ได้รับการฝึกอบรมตามมาตรฐานที่กำหนด และส่งเสริมสู่แนวทางความสำเร็จท้องถิ่น ดังนี้

#	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณลักษณะทางอาชญากรรม	คะแนนการเข้ารับการฝึกอบรม	แผนการฝึกอบรมตามหลักสุขาภิบาล		หมายเหตุ
						ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความขาด	
๑	นายพิรุฬาดี ใจเดช	รองปลัด อบต.	๕๗๘	บังคับใช้กฎหมายมาบั้นพิเศษ (เบื้องต้น)	๓๙ ปี ๒ เดือน	-	-	+๑
๒	พื้นที่บ้านที่ ๑ หมู่ที่ (๐๑)	หัวหน้าผู้ดูแลแผนงานและ งบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	๕๗	รักษาความปลอดภัย และรักษาความประพฤติ	๑ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป จะดำเนิน	-	-
๓	นางจิตราภรณ์ ล้อเจริญ	นักจัดการงานทั่วไป	๕๗	บริหารธุรกิจบ้านพัก (គ่องพัฒนาชุมชนรักษา)	- ปี ๓ เดือน	-	-	+๑
๔	นางสาวอรุณรัตน์ ชุมนฤทธิ์	นักวิชาการบัญชี	๕๗	รักษาความปลอดภัย และรักษาความประพฤติ	๑ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทุกศาสตร์	-	-
๕	นายมนพันธ์ พงษ์พันธ์	นักวิชาการพัฒนาชุมชน	๕๗	รักษาความปลอดภัย (รักษาสุขา)	๑ ปี ๑ เดือน	-	-	+๑
๖	นายพิรุฬาดี สันติชัย	นักวิชาการเกษตร	๕๗	รักษาความปลอดภัยและรักษาความประพฤติ	๓ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเกษตร	-	-
๗	นางสาวกานันดา ศรีบาน	นักวิชาการสาธารณสุข	๕๗	รักษาความปลอดภัย (สาธารณสุข)	- ปี ๒ เดือน	-	+๑	-
๘	นางสาวสุจิตา ภูริอนันต์ ศรีบาน	นักพัฒนาชุมชน	๕๗	รักษาความปลอดภัยและรักษาความประพฤติ	๓ ปี ๔ เดือน	-	-	+๑
๙	นายพงษ์ศักดิ์ จันทร์สมบัติ	นักวิชาการเกษตร	๕๗	รักษาความปลอดภัย (เกษตรกรรม)	๓ ปี ๔ เดือน	-	-	+๑
๑๐	นางสาวกานันดา ภูริอนันต์	เจ้าหน้าที่วิชาการ	๕๗	รักษาความปลอดภัยและรักษาความประพฤติ	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง ^(ปี/เดือน)	การผ่านสิ่งกลบบลอกทาง หลักสูตรสูงงาน	แผนภาระเข้ารับการฝึกอบรม	
							ผู้ฝึกอบรม	สถานะ
๑๙	นางสาวนรรษณ์ พิจิตา	ผู้อำนวยการธุรการ	ป.๔	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต ^(ปริญารัฐศาสตร์)	- ๒ เดือน	-	-	+๑
๒๐	อาจารย์พันธุ์ฤทธิ์ ถุนทา	ผู้อำนวยการธุรการ	ป.๔	วิศวกรปรับปรุง ^(ปริญารัฐศาสตร์)	๑ ปี - เดือน	-	-	-
๒๑	นายชนุวิทย์ วงศ์โนน	ผู้อำนวยการธุรการ	ป.๔	ปวส. (ครุภัณฑ์)	- ปี - เดือน	-	-	+๑
ภายนอก (๐๘)								
๒๒	นางสาวจิราพร ภารณ์เจติ	ผู้ริบบิการคดี	ป.๔	บริหารธุรกิจบัณฑิต ^(การบัญชี)	๑ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรมั่วชาติภาคลั่ง	-	-
๒๓	นางสาวนพัทธ์ ป้อม	ผู้อำนวยการธุรการ	ป.๔	บัญชีบัณฑิต ^(การบัญชี)	๔ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑
๒๔	นายธนกร ชัยชา	ผู้อำนวยการธุรการ	ป.๔	บริหารธุรกิจบัณฑิต ^(គิจการชุมชนวิสาหกิจ)	- ปี ๕ เดือน	-	+๑	-
ภายนอก (๐๕)								
๒๕	นายจันยง บลจล	ผู้อำนวยการธุรการ ^(บัญชีทางงานช่าง)	พ.บ.	บริหารธุรกิจบัณฑิต ^(การจัดการงานก่อสร้าง)	๔๗ ปี ๗ เดือน	-	-	+๑
๒๖	นายธนกานต์ อุ่นชัย	นายช่างเมือง	พ.๔	บริหารธุรกิจบัณฑิต ^(การจัดการงานก่อสร้าง)	๑๗๙ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนานาชาติภาษา	-	-
๒๗	นายกรุกาล ชาบัน	นายช่างไฟฟ้า	ป.๔	บริหารธุรกิจบัณฑิต ^(ไฟฟ้ากำลัง)	- ปี ๓๐ เดือน	-	-	+๑
๒๘	นางสาวสารสกุลน์ ธนา	ผู้อำนวยการธุรการ	ป.๔	ปวส. (การบัญชี)	๒ ปี - เดือน	-	+๑	-
ภายนอกศึกษาดูงาน (๕)								
๒๙	นางสาวนภัสสนา ฉันกานุ	ผู้อำนวยการกองกลางธุรการ	พ.บ.	ศึกษาดูงานมหาบัณฑิต ^(บริหารธุรกิจ)	๒ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรบัณฑิตวิชาการศึกษา	-	-
๓๐	นางสาวนรินทร์ ผ่องเพ็ง	ผู้ริบบิการคดี	ป.๔	ศึกษาดูงานมหาบัณฑิต ^(กฎหมาย)	๑ ปี ๒ เดือน	+๑	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	คณะกรรมการบริหาร		คณะกรรมการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา		คณะกรรมการซื้อขายรากไม้ก่ออุบัติ		หมายเหตุ
					ที่ปรึกษาแบบ (ป.) เท่านั้น	๑ ปี ๔ เท่านั้น	ห้าปีคราวละหนึ่งครา ห้าปีคราวละหนึ่งครา	๒ ปี ๔ เท่านั้น	ห้าปีคราวละหนึ่งครา	ห้าปีคราวละหนึ่งครา	
๖๙๗	นายสมชาย ภานัน	ผู้อำนวยการ	ประถมศึกษาบaser	ป.๕	บริหารครุภัณฑ์ (กรรชัตกรรม)	๑ ปี ๔ เท่านั้น	ห้าปีคราวละหนึ่งครา	-	-	-	-
๖๙๘	นางสาวอรุณรัตน์ นิติโนรี	ครู	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	๒ ปี ๔ เท่านั้น	-	-	-	-	-	-
๖๙๙	นางสาวพิพัฒน์ แย่วง	ครู	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	๔ ปี ๔ เท่านั้น	ห้าปีคราวละหนึ่งครา ห้าปีคราวละหนึ่งครา	-	-	-	-	-
๖๖๐	นางรุ่งมา มนต์ชัย	ครู	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	๒ ปี ๔ เท่านั้น	-	-	-	-	-	+๓
๖๖๑	นางธิดา รัชษยาภรณ์	ครู	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	๔ ปี ๔ เท่านั้น	ห้าปี ๔ เท่านั้น	-	-	-	-	-
๖๖๒	นายอนุ ศรีวิภา	ครู	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	๒ ปี ๔ เท่านั้น	-	-	-	-	-	+๓
๖๖๓	นางน้ำฝน บริจามาศพันธุ์	ครู	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	๒ ปี ๔ เท่านั้น	-	-	-	-	-	+๓
๖๖๔	นางสาวนุชรา มากษะ	ครู	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	๒ ปี ๔ เท่านั้น	-	-	-	-	-	+๓
๖๖๕	นางรัตนาสิริ ชัยอุดม	ครู	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	๒ ปี ๔ เท่านั้น	-	-	-	-	-	+๓
๖๖๖	นางนันท์พร พิพิพัฒ์ ตรา>[]	ครู	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	๔ ปี ๔ เท่านั้น	-	-	-	-	-	+๓
๖๖๗	นางวัลลภร์ ภูมิธรรม	ครู	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	๒ ปี ๔ เท่านั้น	-	-	-	-	-	+๓
๖๖๘	นางสาวนันดา กะนันดา	ครู	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	๔ ปี ๔ เท่านั้น	-	-	-	-	-	+๓
๖๖๙	นางสาวอรุณรัตน์ ธรรมดัย	ครู	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	๒ ปี ๔ เท่านั้น	-	-	-	-	-	+๓
๖๖๑	นางสาวอรุณรัตน์ ธรรมดัย	ครู	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (กรรศึกษาและประชุมวิชา)	๔ ปี ๔ เท่านั้น	ห้าปีคราวละหนึ่งครา ห้าปีคราวละหนึ่งครา	-	-	-	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวิธีการศึกษา	ระยะเวลาการ ดำเนินการ หลักสูตรสถานศึกษา	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม		หมายเหตุ
						ดำเนินการฝึกอบรมตาม หลักสูตรสถานศึกษาฯ	ดำเนินการฝึกอบรมของบุคคล	
๔๘	นางสาวอรุณ วิจัยภานุท	พ.ร.บ.	ศศ.	ศุดวิธีการศึกษา	ดำเนินการ หลักสูตรแห่ง (ปี /เดือน)	-	ไม่มี	ไม่มี
๔๙	นางสาวอรุณ วิจัยภานุท	พ.ร.บ.	ศศ.	ศุดวิธีการศึกษา	ดำเนินการ หลักสูตรแห่ง (ปี /เดือน)	-	ไม่มี	ไม่มี
๕๐	นางสาวอรุณ วิจัยภานุท	พ.ร.บ.	ศศ.	ศุดวิธีการศึกษา	ดำเนินการ หลักสูตรแห่ง (ปี /เดือน)	-	ไม่มี	ไม่มี
๕๑	นางสาวอรุณ วิจัยภานุท	พ.ร.บ.	ศศ.	ศุดวิธีการศึกษา	ดำเนินการ หลักสูตรแห่ง (ปี /เดือน)	-	ไม่มี	ไม่มี
๕๒	นางสาวอรุณ วิจัยภานุท	พ.ร.บ.	ศศ.	ศุดวิธีการศึกษา	ดำเนินการ หลักสูตรแห่ง (ปี /เดือน)	-	ไม่มี	ไม่มี
๕๓	นางสาวอรุณ วิจัยภานุท	พ.ร.บ.	ศศ.	ศุดวิธีการศึกษา	ดำเนินการ หลักสูตรแห่ง (ปี /เดือน)	-	ไม่มี	ไม่มี
๕๔	นางสาวอรุณ วิจัยภานุท	พ.ร.บ.	ศศ.	ศุดวิธีการศึกษา	ดำเนินการ หลักสูตรแห่ง (ปี /เดือน)	-	ไม่มี	ไม่มี
๕๕	นางสาวอรุณ วิจัยภานุท	พ.ร.บ.	ศศ.	ศุดวิธีการศึกษา	ดำเนินการ หลักสูตรแห่ง (ปี /เดือน)	-	ไม่มี	ไม่มี
๕๖	นางสาวอรุณ วิจัยภานุท	พ.ร.บ.	ศศ.	ศุดวิธีการศึกษา	ดำเนินการ หลักสูตรแห่ง (ปี /เดือน)	-	ไม่มี	ไม่มี
๕๗	นายธนากร ไชยบาง	น้ำชา	ศศ.	ศุดวิธีการศึกษา	ดำเนินการ หลักสูตรแห่ง (ปี /เดือน)	-	ไม่มี	ไม่มี

สุปนพลการสำรองจุดความต้องการในภาระพัฒนานักศึกษาในสถาบันการศึกษาของมหาวิทยาลัย
องค์กรบริหารส่วนตัวและองค์กร อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร (ข้อ ๔.๕)	มาตรฐานมาตรฐานบุคลากร		ประเมินการฝึกอบรม		หมายเหตุ
			มาตรฐานมาตรฐานบุคลากรที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรที่ ระบบเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	มาตรฐานมาตรฐานบุคลากรที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรที่ ระบบเพื่อสนับสนุนอาชีวศึกษา	มาตรฐานมาตรฐานบุคลากรที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรที่ ระบบเพื่อร่วมรับการเปลี่ยนแปลง	มาตรฐานมาตรฐานบุคลากรที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรที่ ระบบเพื่อสนับสนุนอาชีวศึกษา	
๑	นายจิรยศักดิ์ กานอจิตร ปลัดองค์กรบริหารส่วนตัวบด แม่สลองใน (นักบริหารงานท้องถิ่น/ตัวบด)	๑. หลักสูตรครบทั้งหมดทั้งหมด เฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง ^๑ ๒. หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบ้านใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรตัวบดงานบริหาร	✓ ✓ -	- -	- -	- -	
		๔. อบรมเพื่อแก้ไขภาระหน้าที่ ประจำปี เนื่องจากความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย รวมทั้งทักษะในการ ปฏิบัติงาน	- -	- -	- -	- -	
		๕. โครงการเรียนรู้ทักษะงานที่สำคัญ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	✓ -	- -	- -	- -	
		๖. หลักสูตรด้านเชิงวิชาชีพที่มีผลลัพธ์ ทางการค้าและเศรษฐกิจต่างๆ	✓ -	- -	- -	- -	

ภารกิจในการบริหารส่วนที่น้ำ

สรุปผลการสำรวจน้ำด้วยการในกรีดพื้นที่บุคลากรของหน่วยงานส่วนต้นที่น้ำ
องค์กรบริหารส่วนที่น้ำตามสกอจใน อำเภอเมืองพะทว จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	ผู้ความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๔)		ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณน้ำ ปัจจุบัน	
			คะแนน	มาตรฐาน	คะแนน	มาตรฐาน
๑	นางอัญญาณี ศิริปัจฉิม นักจัดการงานพัฒนาชุมชน	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะ เฉพาะเจาะจงของงานปั้นต่อศักดิ์สิทธิ์ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับไปสู่มาตรฐานสากลเพื่อร่วมเข้าร่วมการ เปลี่ยนแปลง	✓ ✓ -	- ✓ -	- -
๔	นางอัญญาณี ศิริปัจฉิม นักจัดการงานพัฒนาชุมชน	๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เก็บกับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับไปสู่มาตรฐานสากลเพื่อร่วมเข้าร่วมการ เปลี่ยนแปลง	-	✓	-
๕	ครุกรารีบันธุ์ดานะผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)	๖. หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม องค์กรบุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรและ องค์กรแห่งการเรียนรู้	✓	-	-
๖			ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เรียนรู้ทางวัฒนธรรม องค์กรบุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	-	-	✓

ลักษณะที่ สำคัญ	ชื่อ - สกุล ตัวนำหน้า	มีความต้องการรับรองหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)		ความต้องการพัฒนา ในปัจจุบันมา		หมายเหตุ
			มาตรฐานบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	มาตรฐานบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	มาตรฐานบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	มาตรฐานบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	
๓	นางสาวกนกวรรณ บุญศรี เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน	๑.หลักสูตรความรู้และทักษะ [*] เชพายเจาะจงของในแต่ละตำแหน่ง ๒.หลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓.หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	-	-
		๔.อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระยะเป็นปีที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อมีประสิทธิภาพเพื่อรับการ ประเมินแบบ	-	-	-	-
		๕.โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ [*] อิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและ เสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและ องค์กรและภาระเรียบง่าย	-	-	-	-
		๖.หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรบุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	✓	-	-	-

สรุปผลการสำารวจความต้องการในภาระผู้สอนบุคคลากรของหน่วยงานส่วนงานดำเนินการ
องค์กรบริหารส่วน担当ตามแต่ละศูนย์ใน สำานักแม่พิทักษ์ฯ จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตัวแทน	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ปีงบ ๔.๕)		ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ ๔๕๖๒		หมายเหตุ
			ผลิตภัณฑ์	ผลิตภัณฑ์	ผลิตภัณฑ์	ผลิตภัณฑ์	
๔	นางสาวอรุณรัตน์ คิตติชัย เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน	๑.หลักสูตรความรู้และทักษะ เฉพาะทางด้านงานในแต่ละตำแหน่ง ๒.หลักสูตรการพัฒนาเกียร์กับงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓.หลักสูตรตามการบริหาร	บุคลาศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-	-
			บุคลาศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	-	✓
			บุคลาศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	-	-	-	-
			บุคลาศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	-	-	-	✓
			๔.อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	-	-	-	-
			๕.โครงการเรียนรู้ถ่ายทอดเชิงผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	บุคลาศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร โดยร่วมร่วงการบริการงานบุคคลและ องค์กรแห่งการเรียนรู้	✓	-	-
			๖.หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	บุคลาศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรบุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	✓	-	-

สรุปผลการสำารวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล
องค์กรบริหารส่วนตำบลและส่วนใน อำเภอเมืองพะคำ จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการขอรับหนี้สิน	ตามขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร (ปีงบ ๕.๔)	ในปีงบประมาณ		ความต้องการพัฒนา หมายเหตุ
				เบิกจ่าย	เบิกจ่าย	
๑.	นายพิรชยาดี สันติธรรมนันท์ชัย นักวิชาการร่างกายครรภ์ชานาญการ	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะ เฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ควรรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรด้านการบริหาร	บุคลากรสตรีที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	✓	-	-
๒.	นางสาวเรียมรัตน์ ธรรมรงค์ อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะ เฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ควรรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรด้านการบริหาร	บุคลากรสตรีที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-
๓.	นายวิวัฒน์ศักดิ์ ภูมิพลากุร ประจำปี เกียรติบัณฑิตภูมิพลากุร กฤษมาภ ระเบียบพัสดุจัดการ	๔. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เกียรติบัณฑิตภูมิพลากุร ประจำปี ประจำปี	บุคลากรสตรีที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อมีประสิทธิภาพเพื่อรับรองรับการ เปลี่ยนแปลง	-	✓	-
๔.	นางสาวเรียมรัตน์ ธรรมรงค์ อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์	๕. โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	บุคลากรสตรีที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร ให้มีศรัทธาในการงานบุคลากรและ ลงทุนในพัฒนาการเรียนรู้	✓	-	-
๕.	นางสาวรัตน์ ศรีราษฎร์ ธรรมรงค์ อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์	๖. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม จิตสาธารณะ ศรัทธาในองค์กร	บุคลากรสตรีที่ ๓ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรบุคลากรมีจิตสาธารณะ ศรัทธาใน จิตสาธารณะ และการสร้างความสุขในองค์กร	-	-	✓

สรุปผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานส่วนท้องถิ่น
องค์กรบริหารส่วนตัวบุคคลและครุภัณฑ์ สำนักงานท้องถิ่น อำเภอเมืองหาดใหญ่ จังหวัดชุมพร

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการสอนหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร		ตามต้องการพัฒนาฯ ในปีงบประมาณ		หมายเหตุ
			เบอร์ที่ ๑	เบอร์ที่ ๒	เบอร์ที่ ๓	เบอร์ที่ ๔	
๑	นางสาวสุรัติกาญจน์ จันทร์สกุล นักพัฒนาธุรกิจนาฏศิลป์	๑. หลักสูตรภาษาอังกฤษทั้งหมด เฉพาะจะจัดขึ้นงานในประเทศ ต่างประเทศ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-	
๒	นางสาวสุรัติกาญจน์ จันทร์สกุล นักพัฒนาธุรกิจนาฏศิลป์	๒. หลักสูตรการพัฒนาศิษย์เก่าบ้าน ใหม่นักศึกษาปริญญาโท	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-	
๓	นางสาวสุรัติกาญจน์ จันทร์สกุล นักพัฒนาธุรกิจนาฏศิลป์	๓. หลักสูตรด้านการบริหาร กิจกรรมนักเรียน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรับการ ประเมินแบบคง	-	-	-	
๔	นางสาวสุรัติกาญจน์ จันทร์สกุล นักพัฒนาธุรกิจนาฏศิลป์	๔. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เน้นกิจกรรมรู้เกี่ยวกับ กิจกรรม ระยะนี้ยังที่เดียวซึ่งกับ การปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรับการ ประเมินแบบคง	✓	-	-	
๕	นางสาวสุรัติกาญจน์ จันทร์สกุล นักพัฒนาธุรกิจนาฏศิลป์ (e-Learning)	๕. โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและ เสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและ องค์กรแห่งการเรียนรู้	-	-	✓	
๖	นางสาวสุรัติกาญจน์ จันทร์สกุล นักพัฒนาธุรกิจนาฏศิลป์	๖. หลักสูตรด้านคุณธรรมและ จริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรบุคลากรที่มีจิตสาธารณะ ทัศนคติ จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	✓	-	-	

สูบบุหรี่การสื่อสารความต้องการในภาระผู้ดูแลครรภ์ของผู้บุกรุกฯ สำนักงานคุ้มครองเด็ก
องค์กรบริหารส่วนตัวบุคคลและครอบครัว จังหวัดเพทายราช

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการครอบครองหลักทรัพย์	ตามกฎหมายการพัฒนาบุคลากร			ความต้องการพัฒนา ในปัจจุบัน	หมายเหตุ
			มาตรฐาน มาตรฐาน มาตรฐาน มาตรฐาน มาตรฐาน มาตรฐาน	มาตรฐาน มาตรฐาน มาตรฐาน มาตรฐาน มาตรฐาน มาตรฐาน	มาตรฐาน มาตรฐาน มาตรฐาน มาตรฐาน มาตรฐาน มาตรฐาน		
๓)	นายทรงศักดิ์ แสงวิถัย ^{นักบุญธรรมและประธานาธิการ สำนักงานฯ}	๑. หลักสูตรตามรัฐบาลทักษะ เฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ^{๒. หลักสูตรการพัฒนาฝ่ายบินงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรต่างๆ งานกระบวนการ เรียนแบบบูรณาการ}	บุตรศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรที่ ระบุตัวเพื่อกำหนดความเป็นมาเชิงอาชีพ	✓	-	-	
		๔. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เทียบกับความรู้ที่มีกับ ภาระหมาย ระบุเป็นเบื้องต้นของการ ปฏิบัติงาน	บุตรศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรที่ ระบุตัวให้มีประสิทธิภาพเพื่อรับการ ประเมินบุคคล	-	✓	-	
		๕. โครงการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	บุตรศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรที่ ระบุตัวให้มีประสิทธิภาพเพื่อรับการ ประเมินบุคคล	-	✓	-	
		๖. หลักสูตรต้านคอร์รัปชันและ จริยธรรม	บุตรศาสตร์ที่ ๔ สำรวจความต้อง การของบุคลากรที่มีจิตสาธารณะ จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	-	-	✓	

สบปดลการสำนักความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหนังสืองานสื่อและดำเนินการ
องค์การบริหารส่วนตำบลและศูนย์ใน อําเภอแม่พ่าหาว จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตัวแทน	มีความต้องการขอปรับเปลี่ยนศูนย์ฯ	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ปีงบ ๔-๕)		ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ		หมายเหตุ
			ยอดคง	ยอดคง	ยอดคง	ยอดคง	
๓	นางสาวอรริรัตน์ จันมนันทน์ น้ำร้ายภารกุลสถาปัตย์	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะ เฉพาะเจาะจงของในแต่ละตำแหน่ง ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกียรตินิยม หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรตามการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อกำหนดความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อกำหนดความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับไปสู่มาตรฐานสากล ประเมินผล	-	-	-	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร่วมรับการ เปลี่ยนแปลง	-	-	-	
			๔. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เกียรติความรู้เกียรติ กูญญา ระเบียบเกียรติศักดิ์บ้าน ปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร่วมรับการ เปลี่ยนแปลง	✓	-	
			๕. โครงการเรียนรู้ทัศนมองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร ให้มีศรัทธาในภารกิจทางบุคลากรและ องค์กรแห่งการเรียนรู้	-	-	✓
			๖. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรบุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	✓	-	

ศรุยละเอียดวิเคราะห์ความต้องการในงานภาระสอนนักศึกษาของพนักงานส่วนงานสำนักงาน
องค์กรบริหารส่วนตำบลและองค์บุคคล จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล ตำแหน่ง	ฝึกอบรมตัวอย่างรอบร่มหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาหลักสูตร		ความต้องการเพิ่มเติม ในปัจจุบัน	หมายเหตุ
			(ข้อ ๔.๕)	มาตรฐานหลักสูตร		
๔	นายอธิการ ชัยแก้ววงศ์ พัฒนาผู้นำอาชญากรรม และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป/ตน)	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะ ^๑ และการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการดำเนินการตามภารกิจ ของหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ดำเนินการตามเป้าหมายที่ตั้ง ให้ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนานักศึกษาทุก ระดับเพื่อเป็นผู้นำที่ดีงามเป็น模範อุปถัม ภ์	-	✓	-
		๒. หลักสูตรที่ ๑ การพัฒนานักศึกษาทุก ระดับเพื่อเป็นผู้นำที่ดีงามเป็น模範อุปถัม ภ์	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนานักศึกษาทุก ระดับเพื่อเป็นผู้นำที่ดีงามเป็น模範อุปถัม ภ์	-	✓	-
		๓. หลักสูตรที่ ๑ การพัฒนานักศึกษาทุก ระดับเพื่อเป็นผู้นำที่ดีงามเป็น模範อุปถัม ภ์	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนานักศึกษาทุก ระดับเพื่อเป็นผู้นำที่ดีงามเป็น模範อุปถัม ภ์	-	✓	-
		๔. หลักสูตรที่ ๑ การพัฒนานักศึกษาทุก ระดับเพื่อเป็นผู้นำที่ดีงามเป็น模範อุปถัม ภ์	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนานักศึกษาทุก ระดับเพื่อเป็นผู้นำที่ดีงามเป็น模範อุปถัม ภ์	-	✓	-
		๕. อบรมหลักสูตรตัวอย่างการบริหาร และกิจกรรมแบบบูรณาการ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนานักศึกษาทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร่วมกับการ เปลี่ยนแปลง	-	-	-
		๖. อบรมหลักสูตรตัวอย่างการบริหาร และกิจกรรมแบบบูรณาการ ประจำปี เนี่ยมกับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย รวมถึงเน้นที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนานักศึกษาทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร่วมกับการ เปลี่ยนแปลง	✓	-	-
		๗. โครงการเรียนรู้ภูมิปัญญาและสืบทอด ภูมิปัญญาองค์กร (e-Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนานักศึกษา ให้มีภูมิปัญญาทางวิชาการและคุณลักษณะ องค์กรแห่งการเรียนรู้	-	-	-
		๘. หลักสูตรตัวอย่างการบริหารและกิจกรรม และกิจกรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม แบ่งปันและรักษาภูมิปัญญาองค์กร	✓	-	-

สรุปผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนต้นแบบ
องค์กรบริหารส่วนต้นแบบสองใน อำเภอเมืองพะโลว จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล ตำแหน่ง	ร้อยละต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ			หมายเหตุ
				เบ็ดเตล็ด	เบ็ดเตล็ด	เบ็ดเตล็ด	
๑๐	นายธนาพันธ์ พวงศ์พิมายร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๓. หลักสูตรความรู้เบื้องต้น เฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-	
		๔. หลักสูตรการพัฒนาเกียรติบัณฑิต หน้าที่ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
		๕. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับไปสู่มาตรฐานสากล เบ็ดเตล็ด	-	✓	-	
		๖. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับไปสู่มาตรฐานสากลเพื่อรับการ ประเมินและปรับปรุง	✓	-	-	
		๗. โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองทางสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศการบริหารงานบุคคลและ องค์กรแห่งการเรียนรู้	-	-	✓	
		๘. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างผู้นำธรรมา งค์การบุคลากร มีคุณธรรม ศุภบรรณ จริยธรรม และการสร้างความทุ่มเทในองค์กร	✓	-	-	

ศูนย์ฝึกอบรมฯ ขอเชิญชวนผู้สนใจเข้าร่วมการพัฒนาบุคลากรซึ่งจะจัดขึ้นในวันที่ ๒๘-๒๙ มกราคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมชั้น ๑ ชั้น ๑ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ๔๐๐๐๐ จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล พำนเมือง	ภาระหน้าที่ สอน	วิชาความต้องการพัฒนาหลักสูตร	ความต้องการพัฒนา		หมายเหตุ
				ในปีงบประมาณ	ในเดือน	
๑๑	จ่าเอก นพนิรันดร์ กุณา เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะ เฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง ๒. หลักสูตรการพัฒนาทีมยังคงงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรด้านการบริหาร	บุคลาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-
			บุคลาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-
			บุคลาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร้อยรับการ เปลี่ยนแปลง	-	-	-
			บุคลาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร้อยรับการ เปลี่ยนแปลง	-	-	-
			บุคลาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร้อยรับการ เปลี่ยนแปลง	-	✓	-
			บุคลาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร้อยรับการ เปลี่ยนแปลง	-	-	-
			บุคลาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างค่านิยม จริยธรรมและการบริหารงานบุคคลและ องค์กรแห่งการเรียนรู้	✓	-	-
			บุคลาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างค่านิยม จริยธรรมและการบริหารงานบุคคลและ องค์กรแห่งการเรียนรู้	✓	-	-

สบปดสกการสำนักงานท้องการในกรุงพัฒนาบุคลากรของหนังสือส่วนตัวบุคคล
องค์กรเปรียหารส่วนตัวบุคคลอยู่ใน จังหวัดพะเยาระวัง จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ปีงบ ๕.๕)			ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ	หมายเหตุ
			เบ็ดเตล็ด	เบ็ดเตล็ด	เบ็ดเตล็ด		
๑๒	นางสาวกานันต์ คำนำนາ นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ	๑.หลักสูตรความรู้และทักษะ ^๑ เฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง ๒.หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคคลใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓.หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุก ^๑ ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ^๑ ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ^๑ ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	-	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรทุก ^๑ ระดับเพื่อปรับเปลี่ยนภาระให้กับการ เปลี่ยนแปลง	-	-	-	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ^๑ ระดับไปสู่ประสิทธิภาพเพื่อรับภาระ ^๒ เปลี่ยนแปลง	-	-	✓	
			๔.อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระบบเป็นที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	-	-	-	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนการบริหารงานบุคคลและ ยังคงเป็นผู้นำเรียนรู้	-	-	-	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรบุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในยังค์ว	✓	-	-	

สระบุรีจัดการสำหรับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่น่าจะเป็น
องค์กรบริหารที่ดีที่สุดในประเทศไทย ดำเนินการเพื่อผลลัพธ์ที่ดี

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล ตัวแทนจ	ฝึกความต้องการของบ้านหลักสูตร	ตามข้อมาตรฐานบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา		หมายเหตุ
				ในปีงบประมาณ	ในปีงบประมาณ	
๑๓	นายชาญวิทย์ วงศ์ใหญ่ ผู้อำนวยการบ้านธุรกิจบริษัทงาน	๑. หลักสูตรคร่าวๆ เนื้อหาทั่วไป เฉพาะเจาะจงของงานนำเสนอและทำหนังสือ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกๆ ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกๆ ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกๆ ระดับเพื่อมีประสิทธิภาพเพื่อรักษา เปลี่ยนแปลง	-	✓	-
		๔. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เพื่อก้าวตามรากฐานที่ได้รับการ กำหนดราย ระยะหนึ่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกๆ ระดับเพื่อมีประสิทธิภาพเพื่อรักษา เปลี่ยนแปลง	-	✓	
		ปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนการบริหารงานบุคคลและ องค์กรแห่งการเรียนรู้	✓	-	
		๕. โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรบุคลากรมีจิตสาธารณะ ดูแลรักษา จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	✓	-	
		๖. หลักสูตรด้านเทคนิคและจริยธรรม				

สรุปผลการสำรวจความต้องการเพิ่มพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล
องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สอดใน อําเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

กองบัญชี

ลำดับ ที่	ชื่อ – สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ปีงบ ๕-๘)		ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ		หมายเหตุ
			เบ็ดเตลlok	เบ็ดเตลok	เบ็ดเตลok	เบ็ดเตลok	
๑๔	นางสาวจิราพร วรรณา ผู้ดูแล นักเรียนการศึกษาปฐมวัย	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะ เฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละหน่วย ๒. หลักสูตรการพัฒนาเด็กวัยเรียนใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรต่างๆ ในการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	✓	-	-	-
		๔. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระยะเป็นปี เที่ยงข้อกับการ ปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรับการ ประเมินปลด	-	✓	-	✓
		๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระยะเป็นปี เที่ยงข้อกับการ ปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรับการ ประเมินปลด	✓	-	-	-
		๖. โครงการเรียนรู้ภาษาไทยอย่างลึกซึ้ง อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนานโยบาย เครื่องมือการบริหารงานบุคคลและ ยังคงแห่งการเรียนรู้	-	-	-	✓
		๗. หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เศริรัมสร้างวัฒนธรรม องค์กรบุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	-	✓	-	-

สรุปผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานส่วนต้นบาก
องค์กรบริหารส่วนตำบลและกองใน อําเภอแม่ท่าหารวง จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	นิคิวต์ ความต้องการอบรมหลักสูตร	หมายเหตุ		ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ ประจำปี
			ขาด	มีอยู่	
๑๕	นายพงษ์ศักดิ์ ป้อม เจ้าหน้าที่ดูแลปรับปรุง ปฏิบัติงาน	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะ เฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยกเว้นบุคลากรทุก ระดับที่ถูกประเมินเป็นมืออาชีพ ยกเว้นบุคลากรทุก ระดับที่ถูกประเมินเป็นมืออาชีพ ยกเว้นบุคลากรทุก ระดับที่ถูกประเมินเป็นมืออาชีพ	✓ ✓ ✓	- -
		๔. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย รวมไปถึงเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน	ยกเว้นบุคลากรทุก ระดับที่ถูกประเมินเป็นมืออาชีพเพื่อรับการ เปลี่ยนแปลง	✓	-
		๕. โครงการเรียนรู้รายเดือนผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ยกเว้นบุคลากรที่ ๓ การพัฒนาและ สืบสานภารกิจทางวัฒนธรรม และการเมืองรัฐมนตรี	✓	-
		๖. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยกเว้นบุคลากรที่ ๔ เสิร์ฟมติราษฎร์ องค์กรบุคลากรเมืองเชียงราย คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	✓	-

สหบุพกการสำรองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานส่วนตัวบ้าน
องค์กรบริหารส่วนที่มาแบบมีผลต่อใน อีกแคมปัสสอง จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล ตำแหน่ง	ผู้ความต้องการอบรมพัฒนาครุภัณฑ์	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)		ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗		หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๘	
๑	นายธนิ วิริยะ ผู้อำนวยการภารกิจด้าน	๓. หลักสูตรความรู้เบื้องต้น เฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวกับงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-	
		๕. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-	
		๖. อบรมพัฒนาศักยภาพครุภัณฑ์ ประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ ปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรเพื่อรับการ ประเมินแบบ	-	-	-	
		๗. โครงการเรียนรู้ความต้องการผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศและการบูรณาการบุคลากรและ องค์กรแห่งการเรียนรู้	✓	-	-	
		๘. หลักสูตรด้านมาตรฐานและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรบุคลากรนักวิชาการและศูนย์รวม จิตสาธารณะและการดำเนินการ	✓	-	-	

ศูนย์บัญชีการสำรองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานส่วนตัวบานดิจิตอล
องค์กรบริหารส่วนที่บ้านและเมืองใน อําเภอแม่ฯหาร จังหวัดเชียงราย

ภารกิจช้า

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ปี พ.ศ.๒๕๖๙)		ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘		หมายเหตุ
			มาตรฐาน	มาตรฐาน	มาตรฐาน	มาตรฐาน	
๑๗	นายจันทร์ ป่องทอง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานซ่อม/ทั่วไป)	๑. หลักสูตรความรู้เบื้องต้นทักษะ เฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	✓	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อประสมประสิทธิภาพเพื่อรับจ้าง ไมถี่นับถ้วน	-	✓	-	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรับจ้าง ไมถี่นับถ้วน	✓	-	-	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรับจ้าง ไมถี่นับถ้วน	✓	-	-	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรับจ้าง ไมถี่นับถ้วน	✓	-	-	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เรียนรู้จากงานบุคคลและ องค์กรทั่วโลก	✓	-	-	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เรียนรู้จากงานบุคคลและ องค์กรทั่วโลก	-	✓	-	

สรุปผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานส่วนตำบล
ของกรุงเทพมหานครเพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามที่ได้ระบุไว้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตัวแหน่ง	ผู้ควบคุมต้องการขอรับหมายศาล	ตามข้อหาสารถร้าวการพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ตามข้อหาสารถร้าวการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ		ความต้องการพัฒนา หมายเหตุ
				เบิกจ่าย	ยอดคงเหลือ	
๑๙๘	นายนิรันดร์ ลุ่มชัย นายช่างไม้คราชานาถรา	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะ เฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับไปสู่ประสิทธิภาพเพื่อร่องรับการ เปลี่ยนแปลง	-	✓	-
		๔. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เน้นทักษะความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระบบเบ็ดเตล็ดที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร่องรับการ เปลี่ยนแปลง	-	✓	
		๕. โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองทางสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและ เสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและ องค์กรแห่งการเรียนรู้	✓	-	
		๖. หลักสูตรด้านเทคนิคและจัดการ เชิงบวกและการประเมินคิดสามารถดูแลรับ ใช้บูรณาภรณ์ คณะกรรมการสูงวัฒนธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรบุคลากรมีคิดสามารถดูแลรับ ใช้บูรณาภรณ์ คณะกรรมการสูงวัฒนธรรมสูงในองค์กร	✓	-	

ສະຖານະການວິຊາທະນາຄານ
ອົງການສັນຕະພາບ
ສະຖານະການວິຊາທະນາຄານ
ລະດູອອກແຈ້ງຫຼັງທີ່
ອໍານາໄມການ
ທຸກໆ

ລັດຕັບປຸງ	ຊື່ - ສັກສົນ	ຕຳແໜ່ງ	ມີຄວາມຕູ້ອາກາຮອບຮຽນເສັດສົດ	ຈານຍຸດທະສາສົກຮ່າງເພື່ອນຳມາດ		ຄວາມຕູ້ອາກາຮອບໜີ້ໃນປີບປະຈານ	ໝາຍເມນາຫຼາດ	
				ເຊື້ອ (ວ.ຊ.)	ເອກະພາບ			
๑/๒	ນາງກັດຄູກສ.ຍໄນ້ ນາຍຊ່າຍ້ອງທ່ານທີ່ມີການ	ນາງກັດຄູກສ.ຍໄນ້ ນາຍຊ່າຍ້ອງທ່ານທີ່ມີການ	๑. ແລ້ວມີກົງທະຍາການພູ້ນັກງານ ເຄື່ອງຈາກຈົດການໃນແຕ່ລະຫັ້ນ ໨. ເສັ້າຫຼັດຕະໂສດວ່າພູ້ນັກງານ ແມ່ນມີຄວາມຮັບຮັດຫຼັງ ໩. ແລ້ວມີກົງທະຍາການພູ້ນັກງານ ແມ່ນມີຄວາມຮັບຮັດຫຼັງ	ຢູ່ທະກາສົດທີ່ ๓ ການພັ້ນນານຸບຄາກຮ່າງ ຮະດັບທີ່ໄກວ່າປີ່ຄົວມາປິ່ນມີອາຊີ້າ ຢູ່ທະກາສົດທີ່ ๓ ການພັ້ນນານຸບຄາກຮ່າງ ຮະດັບທີ່ໄກວ່າປີ່ຄົວມາປິ່ນມີອາຊີ້າ ຢູ່ທະກາສົດທີ່ ๒ ການພັ້ນນານຸບຄາກຮ່າງ ຮະດັບທີ່ໄກວ່າປີ່ຄົວມາປິ່ນມີອາຊີ້າ ຢູ່ທະກາສົດທີ່ ๒ ການພັ້ນນານຸບຄາກຮ່າງ ຮະດັບທີ່ໄກວ່າປີ່ຄົວມາປິ່ນມີອາຊີ້າ	-	✓	✓	-

สรุปผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนต้นท่อน
องค์กรบริหารส่วนตัวบุคคลเมืองทองใน อำเภอเมืองพัชราภิเษก จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘		หมายเหตุ
				เบ็ดเตลlok	เบ็ดเตลok	
๑๐	นางสาวลักษณ์ ธนา เจ้าหน้าที่ธุรการปฏิบัติงาน	๑. หลักสูตรความมั่นคงแห่งชาติ เฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละเดือน ๒. หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรับการ เปลี่ยนแปลง	-	✓	-
		๔. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เนื่องจากความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย จะเป็นที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรับการ เปลี่ยนแปลง	-	-	✓
		๕. โครงการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและ ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรทุกคนและ องค์กรให้สามารถเรียนรู้	-	-	
		๖. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรบุคลากรเมืองพัชราภิเษก ทุนธรรมา จิริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	✓	-	

สรุปผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนที่ก้าว
องค์กรบริหารส่วนตำบลและสองใน อําเภอแม่ฯลาง จังหวัดเชียงราย

กองการศึกษา ศึกษาและวัฒนธรรม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	ปัจจัยที่องค์กรรอบรั้วหลักทรัพย์	ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ		หมายเหตุ
			มาตรฐานบุคลากร (ปีงบ ๔.๕)	มาตรฐานบุคลากร ปัจจุบัน	
๒๑	นางสาวสัญญา จันทร์ ชัยพานิช ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษา ^๑ ศาสตรา แต่งวัฒนธรรม ^๒ (นักบริหารงานการศึกษา/ตน)	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะ ^๓ เฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง ๒. หลักสูตรการพัฒนาให้ภารกิจงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ^๔ ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ^๔ ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ^๔ ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง	- - - -	✓ ✓ ✓ -
		๔. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบพื้นที่ของห้องกันการ ปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ^๔ ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง	✓ -	-
		๕. โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองทางด้านสื่อ ^๕ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและ เสริมสร้างการบริหารงานบุคคลแบบ องค์กรแห่งการเรียนรู้	✓ -	-
		๖. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ^๖	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรม ^๗ องค์กรบุคลากรมีจิตสาธารณะ ดูแลรักษา ^๘ ให้เป็นมีและสร้างสรรค์กิจกรรม	- -	✓ -

ศูนย์ผลักดันการสร้างความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานส่วนต้นแบบ
องค์กรบริหารส่วนตำบลและองค์ใน อำเภอเมืองพะโลว จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)			ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗	หมายเหตุ
			มาตรฐาน	มาตรฐาน	มาตรฐาน		
๑๙	นางสาวอริรัตน์ เนื่องไชย นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑. หลักสูตรความรู้เบื้องต้น เฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกียรติยศบุคลากร หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรฯ ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	/	/	-
			ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรฯ ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	/	-	-
			ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรฯ ระดับเพื่อปรับเปลี่ยนภาระเพื่อรับการ ประเมินบุคลากร	-	-	-	-
			ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรฯ ระดับให้มีมารยาทหรือวิภาพเพื่อรับการ ประเมินบุคลากร	-	-	/	-
			ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรฯ ระดับให้มีมารยาทหรือวิภาพเพื่อรับการ ประเมินบุคลากร	-	-	-	-
			ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรฯ ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	-	-
			ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสิร์ฟลูกค้าและ องค์กรอย่างรวดเร็ว	-	-	-	-
			ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสิร์ฟลูกค้าและ องค์กรอย่างรวดเร็ว	-	-	-	-

สรุปผลการสำารวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานส่วนตำบล
องค์กรบริหารส่วนตำบลและกองใน อีสานและภาคกลาง จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล พัฒน์	ผู้ความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๔)			ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘	หมายเหตุ
			ขาดอัตรากำลัง	ขาดอัตรากิจกรรม	ขาดอัตรากิจกรรม		
๑๓	นางสมพร ลาภิน เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะ เชิงภาษาจีนของนานาชาติตามทั่วไป ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับไปสู่ประสิทธิภาพเพื่อร่วมรับการ เปลี่ยนแปลง	-	-	-	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร่วงรับการ เปลี่ยนแปลง	-	-	✓	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุก ประจা�ปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย รวมถึงที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	-	-	-	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุก ประจัปตี เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและ องค์กรแห่งการเรียนรู้	✓	-	-	
			ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรบุคลากร มีจิตสาธารณะ ศูนย์รวม จริยธรรม และการสร้างความคุ้มในองค์กร	✓	-	-	

สรุปผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานส่วนถ่วนครอง
องค์กรบริหารส่วนตำบลและศูนย์ใน อําเภอแม่พานหลวง จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)		ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗		หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๘	
๒๕	นางสาวรัมพร ห้วยเนินดี ครุ. พ.ศ.๑	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะ ^๑ เฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกียรติยศบุคลากร หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรด้านการบริหาร ๔. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	✓	-	-	
		๕. หลักสูตรการพัฒนาเกียรติยศบุคลากร หน้าที่ความรับผิดชอบ ๖. หลักสูตรด้านการบริหาร ๗. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-	
		๘. โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ ^๒ อิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศการบริหารงานบุคคลและ องค์กรแห่งการเรียนรู้	✓	-	-	
		๙. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เศริญสัจจังวัฒนธรรม องค์กรบุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในยิ่งก้าว	-	-	✓	

สรุปผลการสำารวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของบังคับการชั้นที่ ๑
องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สอดใน อำเภอแม่พาห์หลวง จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ปี ๔.๕)			ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ ประจำปี	หมายเหตุ
			มาตรฐานบุคลากร	มาตรฐานบุคลากร	มาตรฐานบุคลากร		
๑	นางสาวพิพพานา เมฆร่วง ครุ. พ.ศ.๒	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะ ^๑ เฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	✓	-
๒		๔. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย รวมถึงที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรับการ เปลี่ยนแปลง	-	✓	✓	-
๓		๕. โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและ เตรียมสร้างกรอบวิชาชีวานุเคราะห์ องค์กรแห่งการเรียนรู้	✓	-	-	-
๔		๖. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรบุคลากรเมืองศรีษะราชและ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	-	-	✓	-

สรุปผลการสำารวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนที่บาลี องค์กรบริหารส่วนตัวแบบมีศักยภาพใน อ่างทองและพะรังสี จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล พัฒน์	มีความต้องการขอร่วมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร		ความต้องการพัฒนา ในปัจจุบันมา	
			(ข้อ ๔.๕)	มาตรฐานบุคลากรที่ ๑ การพัฒนานาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	มาตรฐาน	มาตรฐาน
๒๙	นางรุ่งนภา มั่นคง ศรี ศ.ก.๗	๓. หลักสูตรความรู้และทักษะ ^๑ เฉพาะเจาะจงของนิมนต์และตำแหน่ง ๔. หลักสูตรการพัฒนาเยียวยากับงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ๕. หลักสูตรตามการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนานาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	✓	-	-
		๖. อบรมเพิ่มเติมทักษะการพัฒนาบุคลากร ประจำปี เกี่ยวกับความรู้ภัยภัย กิจกรรม ระยะเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนานาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-
		๗. โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนานาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	✓	-	-
		๘. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างจิตวัฒนธรรม องค์กรบุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	-	-	✓

สรุปผลการสำรวจความต้องการในภาระพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานส่วนท้องถิ่น
องค์กรบริหารส่วนตัวบลเมืองใน อําเภอแม่փ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล พัฒน์	รือความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๓.๕)			หมายเหตุ
			เบื้องต้น	เบื้องต้น	เบื้องต้น	
๑	นางริตา วิชาทายานันท์ ครุ. ๑.๓.๑	๑.หลักสูตรความรู้และทักษะ ^{เฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง} ๒.หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓.หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	✓	-	-
			ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-
			ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับไปสู่มุ่งประสงค์หรือภาระหน้าที่ เบื้องตนเบ็ดเตล็ด	-	-	-
			ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีมุ่งประสงค์หรือภาระหน้าที่ เบื้องตนเบ็ดเตล็ด	-	✓	-
			ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีมุ่งประสงค์หรือภาระหน้าที่ เบื้องตนเบ็ดเตล็ด	-	-	-
			ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีมุ่งประสงค์หรือภาระหน้าที่ เบื้องตนเบ็ดเตล็ด	-	-	-
			ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสิร์ฟสักว่างวัฒนธรรม องค์กรบุคลากรร่วมจิตสาธารณะ ศูนย์รวม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	-	-	✓

สรุปผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนที่สาม
องค์กรธุรกิจส่วนตัวบุคคลเดียว ค่าตอบแทนเพื่อการ จึงหาด้วยง่าย

ผู้ติดต่อ	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	รีวิวความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)		ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ		หมายเหตุ
			เบอร์โทรศัพท์	โทรสาร	เบอร์โทรศัพท์	โทรสาร	
นางรุ่ง ศรีรุ่ง ครุ. อ.ส.ส.	๑. หลักสูตรความรู้เบื้องต้นทักษะ เฉพาะเจาะจงของผู้จัดการในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	-	-	
นายกฤษณะ บุญเรือง หน้าที่ความรับผิดชอบ	๒. หลักสูตรอบรมทักษะที่ยกให้กับ ลูกศิษย์ที่มีความสามารถด้าน ภาษาต่างประเทศ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	/	-	-	-	
๓. หลักสูตรอบรมทักษะที่มี ประสิทธิภาพเพื่อรับการ ประเมินและแปลง	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรับการ ประเมินและแปลง	-	-	-	-	-	
๔. ขอ รบพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็น ก่อนเข้าสู่ระบบเพื่อเข้าสู่การทำงาน ประจำปี	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรับการ ประเมินและแปลง	-	-	-	-	-	
๕. โควตาการเรียนรู้ตัวบุคคลของบ้านเชื้อ ภิสิทธิ์อนันต์ (e-Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนามodel สอนร่วมกับการบริหารงานบุคคลและ ยังคงรับฟังการเรียนรู้	/	-	-	-	-	
๖. หลักสูตรตัวบุคคลรวมและจัดอบรม ด้วยตนเอง แม้แต่ห้องเรียนที่บ้าน	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสิร์ฟตัวเอง “งานนี้เราเอง” ด้วยการสนับสนุนจัดทำห้องเรียน ด้วยตนเอง ภายใต้การสนับสนุน ด้วยตนเอง	-	-	-	-	-	

สรุปผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของนักงานส่วนท้องถิ่น
องค์กรบริหารส่วนต้นสำหรับใน อ่างทองและพะโลว จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล พัฒน์	ภาระหน้าที่	มีความต้องการขอรับหมายเหตุ	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)		ตามต้องการพัฒนา ในปัจจุบันมาถ้วน		หมายเหตุ
				หมายเหตุ	หมายเหตุ	หมายเหตุ	หมายเหตุ	
๑๙๕	นางรุ่งพร ปรีชาศรีพงศ์ ครู ค.ศ.๑	๓. หลักสูตรความรู้เบื้องต้นทักษะ เฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อการเป็นผู้นำมืออาชีพ	✓	-	-	-	
		๔. หลักสูตรพัฒนาเกียรติวิทยาใน หน้าที่ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อการเป็นผู้นำมืออาชีพ	-	✓	-	-	
		๕. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับที่มีประสิทธิภาพเพื่อรับภาร 責 ประจำปี	-	-	-	-	
		๖. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรับภาร 責 ประจำปี	✓	-	-	-	
		๗. โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและ เสริมสร้างการเรียนรู้ทางงานบุคคลและ องค์กรแห่งการเรียนรู้	✓	-	-	-	
		๘. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรบุคลากรมีจิตสาธารณะ ดูแลบ้าน จิริยะรวม และการสร้างความสุขในองค์กร	-	-	-	✓	

สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนที่นาบค
องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองทองใน อ้าวแย้มเพ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตัวแทน	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร			ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ	หมายเหตุ
			เบ็ดเตล็ด	เบ็ดเตล็ด	เบ็ดเตล็ด		
๓๐	นางสาวนุเครา มาเนะยะ ครุ ค.ศ.๑	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะ เชิงพาณิชย์ด้วยงานในแต่ละตำแหน่ง ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกียรติภูมิ หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อปรับตัวให้ก้าวไปสู่การ เปลี่ยนแปลง	✓	-	-	-
		๔. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เกียรติภูมิเชิงวิชาชีว กัญชาษะ ระดับบุคคลเชิงบ้าน ปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร่วมรับการ เปลี่ยนแปลง	-	✓	-	-
		๕. โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออ ินเทอร์เน็ต (e-Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนานาเสถ ะสื่อสารองค์กรเรียนรู้ทางด้านบุคลากรและ องค์กรแห่งการเรียนรู้	✓	-	-	-
		๖. หลักสูตรด้านคอมพิวเตอร์และจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรบุคลากรมีจิตสาธารณะ ศูนย์รวม จริยธรรม และการสร้างความคุ้มครององค์กร	-	-	✓	-

สหบุคลิกการสร้างจิตวิญญาณนักศึกษาในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย
องค์การบริหารส่วนตัวบลลメンต์ใน สำนักอบรมฯ มหาวิทยาลัย จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ปี ๕.๔)	ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ			หมายเหตุ
				เบื้องต้น	เบื้องต้น	เบื้องต้น	
๓๗	นายวิจัตร จิยะทักษะ ^{ศรี} ครุ.ศ.ศ.๑	นายนภัสส์ จิยะทักษะ	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะ [*] และการเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	✓	-	-
				ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-
				ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรับใช้การ เปลี่ยนแปลง	-	-	-
				ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรับใช้การ เปลี่ยนแปลง	-	✓	-
				๕. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย รวมถึงที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	-	-	-
				ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศและการบูรณาภรณ์ องค์กรแห่งการเรียนรู้	✓	-	-
				ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรบุคลากรเมืองจังหวัดเชียงราย จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	-	-	✓

สรุปผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานส่วนต้นแบบ
องค์กรบริหารส่วนตำบลและองค์ใน อำเภอเมืองพิษ尧 จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)		ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ		หมายเหตุ
			เบ็ดเตล็ด	เบ็ดเตล็ด	เบ็ดเตล็ด	เบ็ดเตล็ด	
๓๙	นางรัตน์พิพัฒ์ ภาราวิทัย ครุ ศ.ศ.๑	นักศึกษาครัวมั่นคงทักษะ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	✓	-	-	
		๑. นักศึกษาครัวมั่นคงทักษะทักษะ เฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-	
		๒. นักศึกษาครัวพัฒนาเกียรติภูมิใน หน้าที่ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	-	
		๓. นักศึกษาครัวด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อรักษาภาระเพื่อร้องรับการ เปลี่ยนแปลง	-	-	-	
		๔. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เกียรติภูมิรักษากัน กันหมาด ระเบียบที่เกียรติภูมิในการ ปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร ระดับปีที่มีประศักดิ์หรือภาพเพื่อร้องรับการ เปลี่ยนแปลง	-	✓	-	
		๕. โครงการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศการบริหารงานภาครัฐและ องค์กรแห่งการเรียนรู้	✓	-	-	
		๖. นักศึกษาด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เศริญเสริญวัฒนธรรม องค์กรบุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	-	-	✓	

สรุปผลการสำรวจน้ำที่ต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานส่วนตำบล
ภูงค์การบริหารส่วนตำบลแม่สอดใน อำเภอแม่փ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล ตัวแหน่ง	มีความต้องการขอรับหนังสือร่าง ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนาบุคลากร		หมายเหตุ
			ในปีงบประมาณ	ประจำปี	
๑๓	นางสาวชรารณ์ นาเบย ครุ.ศ.ศ.๑	๑. หลักสูตรคร่วนเรียนและหักภาษี เดพาย เจ้าของธุรกิจของในแต่ละตำแหน่ง ๒. หลักสูตรการพัฒนาฝีมืออาชีวะ ^บ หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	✓	-
			ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓
			ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสาทบริภารเพื่อร่วมรับการ เปลี่ยนแปลง	-	-
			ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสาทบริภารเพื่อร่วมรับการ เปลี่ยนแปลง	✓	-
			ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสาทบริภารเพื่อร่วมรับการ เปลี่ยนแปลง	-	-
			ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร ให้ร่วมรับการพัฒนาบุคลากรและ องค์กรในแห่งการเรียนรู้	✓	-
			ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างบุคลากร องค์กรบุคลากรมีจิตสาธารณะ ศูนย์รวม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	-	✓

ศูนย์บริการสื่อสารมวลชนต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานส่วนตัวบด
องค์กรบริหารส่วนตำบลและกองใน จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)		ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘		หมายเหตุ
			เบบบู๊	เบบบู๊ด	เบบบู๊ด	เบบบู๊ด	
๓๙	นางสาวจันทนา ภายะยะ ครุ.ค.ศ.๒	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะ ^๑ เฉพาะเจาะจงของบ้านปืนต่อระดับหนึ่ง ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรด้านการบริหาร ๔. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบพิธีกรรมซึ่งกับการ ปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	✓	-
		๕. โครงการเรียนรู้ตัวตนของผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	✓	-	-	
		๖. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม องค์กรบุคลากรเมืองจิตสาธารณะ ดูนธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรบุคลากรเมืองจิตสาธารณะ ดูนธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	-	-	✓	

สิรุ่งผดุงการสำราญความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานส่วนท้องถิ่น
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ ยั่งยืนและยั่งยืน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล พำนัช	ภาระหน้างาน	มาตรฐานเพื่อการอนุมัติออกธุร		ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ปีงบ ๔.๕)		ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ		หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙๕	๒๕๖๙๖	๒๕๖๙๗	
๓๔	นางสาวกัญญาพร นาเยอ ศรี ศ.ศ.๑	๑. พลังงานด้านภารกิจทั่วไป ๒. พลังงานด้านเชิงนโยบาย ๓. พลังงานด้านเชิงโครงสร้าง	๑. พลังงานด้านภารกิจทั่วไป ๒. พลังงานด้านเชิงนโยบาย ๓. พลังงานด้านเชิงโครงสร้าง	๑. การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ๒. การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ๓. การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร่วมรับการ เปลี่ยนแปลง	✓	-	-	-	
		๔. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย รวมถึงที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	๔. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย รวมถึงที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	๔. การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร่วมรับการ เปลี่ยนแปลง	-	✓	-	-	
		๕. โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองออนไลน์ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	๕. โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองออนไลน์ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	๕. การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ๖. พลังงานด้านเศรษฐกิจและธุรกิจ ๗. พลังงานด้านศิลปาชลศิลปะ	✓	-	-	-	
				๖. พลังงานด้านเศรษฐกิจและธุรกิจ ๗. พลังงานด้านศิลปาชลศิลปะ	-	-	✓	-	

แบบฟอร์มการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของนักงานส่วนที่๑บ
องค์กรบริหารส่วนที่๑ตามแผนแม่บทใน สำนักอบรมพัฒนาฯ จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตัวแหน่ง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ความต้องการพัฒนา			หมายเหตุ
			ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ปีงบ.๔.๕)	ในปีงบประมาณ	ระยะเวลา	
๓๖	นางสาวอวิสรา ม่อนแสงนิจ ครุ.ศ.ศ.๒	๑.หลักสูตรความรู้และทักษะ เฉพาะเจาะจงของนักศึกษาแต่ละนัก ศึกษาที่ต้องการพัฒนาให้มากับงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ๒.หลักสูตรด้านการบริหาร ๓.หลักสูตรด้านการพัฒนาบุคลากร ๔.อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี เนื่องกับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบพื้นที่ Mayer ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับไปสู่มาตรฐานสากลเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง	- ✓ -	✓ - -	
๓๗	ดร.อรุณรัตน์ ใจดี	๕.โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง	-	✓	
๓๘	นายวิวัฒน์ ใจดี	๖.หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างบุคลากร องค์กรแห่งการเรียนรู้	-	-	

สรุปผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานส่วนท้องถิ่น
องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่แตงใน อัตราภัยพื้นที่ทางวิถี จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	จุดรวมต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ข้อ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา ในปัจจุบันมาก น้อยมาก			หมายเหตุ
				ขาด	พอ	มาก	
๑๗	นายอุษรัช วิชาทบานนท์ ครู ศ.ส.๒	๑. หลักสูตรความรู้และทักษะ เฉพาะเจาะจงของงานในเดิมที่ดำเนิน ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	✓	-
			ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	✓	-	-	-
			ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร่วมกับ เปลี่ยนแปลง	-	✓	-	-
			ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร่วมรับการ เปลี่ยนแปลง	-	✓	-	-
			ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร่วมรับการ เปลี่ยนแปลง	-	✓	-	-
			ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร่วมรับการ เปลี่ยนแปลง	-	✓	-	-
			ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสิร์ฟบุคลากรเมืองร่วม องค์กรแห่งการเรียนรู้	-	-	-	-
			ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสิร์ฟบุคลากรเมืองร่วม องค์กรแห่งการเรียนรู้	-	-	-	-

ศรุตผู้ผลการสำหรับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนที่กับ
องค์การบริหารส่วนตัวบ้านเมืองสองใน อําเภอแม่สายหลวง จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตัวแทน	มีความต้องการอบรมหลักสูตร (ข้อมูล)	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร		ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ ประจำปี	หมายเหตุ
			ยอดรวม	ยอดคงเหลือ		
๓๔	นางสาว วิชยา พะนง ครุ ค.ศ.๓	๑.หลักสูตรความรู้และทักษะ เฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง ๒.หลักสูตรการทํางานบันเทิงกับงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓.หลักสูตรด้านการบริหาร	บุคลาศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-
			บุคลาศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	✓	-	-
			บุคลาศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร้อยรับการ เปลี่ยนแปลง	✓	-	-
			บุคลาศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร้องรับการ เปลี่ยนแปลง	✓	-	-
			บุคลาศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร้องรับการ เปลี่ยนแปลง	✓	-	-
			บุคลาศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร้องรับการ เปลี่ยนแปลง	✓	-	-
			บุคลาศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างบุคลากรและ องค์กรให้มีการเรียนรู้	✓	-	-
			บุคลาศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างบุคลากรและ องค์กรทางการเมืองจิตสาธารณะ ศูนย์รวม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	-	✓	-

ສັນຕະພາບຄວາມຮັດຂອງການສ່ວນຫຼຸດການຮຽນຮາກຂອງພະນັກງານຕໍ່ກຳນົດ
ອົດຕະວາງການທີ່ມີຄວາມຮັດຂອງການສ່ວນຫຼຸດການຮຽນຮາກ

ສຳດັບທີ	ຊື່ອົບ - ສະບັບ ຕຳແໜ່ງ	ມີຄວາມທີ່ອີກາຮອບຮັບຫຼັກສູງ	ຄວາມຕ້ອງການພໍພານາ				
			ທານຍຸດທະສາດຄວາມຮັດຂອງພະນັກງານຄວາມຮັດ (ຢູ່ອົບ ໄ.ດ.)	ໃນປີປະປະມານ	ໃນປີປະປະມານ	ໜາກເຫັນ	
ລາຍລະ	ນາງສາງລັບຕົວໆ ອົງກາ ຕົກ ເພ.ຕ.	១. ແລ້ວສົດຕ່ວຮາມເນື້ອສະຫຼັກ ທຸກໆ ໂດຍໄດ້ຮັບຮັບຮັດ ຫຼຸດການຮຽນຮາກ ເນື້ອຫຼຸດການຮຽນຮາກ ລາຍລະອົບຕົວໆ	ຢູ່ທະສາດທີ່ ១ ການພັດທະນາບຸລຄາກຳທຸກ ຮັບພື້ນກໍາໄປໆຄ່າວາມເປັນໝົດອາຍຸ້ ຢູ່ທະສາດທີ່ ២ ການພັດທະນາບຸລຄາກຳທຸກ ຮັບພື້ນກໍາໄປໆຄ່າວາມເປັນໝົດອາຍຸ້ ຢູ່ທະສາດທີ່ ៣ ການພັດທະນາບຸລຄາກຳທຸກ ຮັບພື້ນກໍາໄປໆຄ່າວາມເປັນໝົດອາຍຸ້ ຢູ່ທະສາດທີ່ ៤ ການພັດທະນາບຸລຄາກຳທຸກ ຮັບພື້ນກໍາໄປໆຄ່າວາມເປັນໝົດອາຍຸ້ ຢູ່ທະສາດທີ່ ៥ ການພັດທະນາບຸລຄາກຳທຸກ ຮັບພື້ນກໍາໄປໆຄ່າວາມເປັນໝົດອາຍຸ້ ຢູ່ທະສາດທີ່ ៦ ການພັດທະນາບຸລຄາກຳທຸກ ຮັບພື້ນກໍາໄປໆຄ່າວາມເປັນໝົດອາຍຸ້	/	-	-	-
ລາຍລະ	ນາງສາງລັບຕົວໆ ອົງກາ ຕົກ ເພ.ຕ.	៧. ຄອບຄົນຫຼັກສູງ ທຸກໆ ໃຫ້ມີຄວາມຮັດຂອງພະນັກງານ ກຳນົດນາຍ ຮະເບີນຍິນທີ່ເຖິງຫຼັກສູງ ປະຈຳໃນ ເຖິງວັນກົບວານເຊີ້ງເຍົກ ກຳນົດນາຍ ຮະເບີນຍິນທີ່ເຖິງຫຼັກສູງ ປະຈຳໃນ	ຢູ່ທະສາດທີ່ ១ ການພັດທະນາບຸລຄາກຳທຸກ ຮັບພື້ນກໍາໄປໆຄ່າວາມເປັນໝົດອາຍຸ້ ຢູ່ທະສາດທີ່ ២ ການພັດທະນາບຸລຄາກຳທຸກ ຮັບພື້ນກໍາໄປໆຄ່າວາມເປັນໝົດອາຍຸ້ ຢູ່ທະສາດທີ່ ៣ ການພັດທະນາບຸລຄາກຳທຸກ ຮັບພື້ນກໍາໄປໆຄ່າວາມເປັນໝົດອາຍຸ້ ຢູ່ທະສາດທີ່ ៤ ການພັດທະນາບຸລຄາກຳທຸກ ຮັບພື້ນກໍາໄປໆຄ່າວາມເປັນໝົດອາຍຸ້ ຢູ່ທະສາດທີ່ ៥ ການພັດທະນາບຸລຄາກຳທຸກ ຮັບພື້ນກໍາໄປໆຄ່າວາມເປັນໝົດອາຍຸ້ ຢູ່ທະສາດທີ່ ៦ ການພັດທະນາບຸລຄາກຳທຸກ ຮັບພື້ນກໍາໄປໆຄ່າວາມເປັນໝົດອາຍຸ້	/	-	-	-
ລາຍລະ	ນາງສາງລັບຕົວໆ ອົງກາ ຕົກ ເພ.ຕ.	៨. ໂຄງການຮຽນເນື້ອຫຼຸດການຮຽນຮາກ ອີເລີກພຣອນິກໍ (e-Learning)	ຢູ່ທະສາດທີ່ ១ ການພັດທະນາແລະ ເສີມສ່ວນການບັນຫາການບຸລຄາຄະນະ ອັນດັບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ລາຍລະອົບຕົວໆ	/	-	-	-
ລາຍລະ	ນາງສາງລັບຕົວໆ ອົງກາ ຕົກ ເພ.ຕ.	៩. ແລ້ວສົດຕ່ວຮາມເນື້ອຫຼຸດການຮຽນຮາກ ລາຍລະອົບຕົວໆ	ຢູ່ທະສາດທີ່ ១ ເສີນສ່ວນການບັນຫາການບຸລຄາຄະນະ ອັນດັບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ລາຍລະອົບຕົວໆ	/	-	-	-

สรุปผลการสำหรับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานส่วนที่ ๑
องค์กรบริหารส่วนตัวบุณเมืองสองใน อ้าวแย้มพัทธวงศ์ จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	รู้ความสามารถรอบบ่มเพ็ญ	ตามมาตรฐานศรัทธารพัฒนาบุคลากร (ปีงบ ๔.๕)	ความต้องการพัฒนา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘			หมายเหตุ
				คะแนน	มาตรฐาน	คะแนน	
๕๐	นางสาววรรณ พนอยแสง ครุ ศ.ศ.๒	๓. หลักสูตรความรู้และทักษะ เฉพาะเจาะจงของงานในเบ็ดเตล็ดทั้งหมด	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-	
		๔. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	✓	-	-	
		๕. หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร้องรับการ เปลี่ยนแปลง	-	✓	-	
		๖. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี ให้กับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระบบเป็นที่ยอมรับกับการ ปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร้องรับการ เปลี่ยนแปลง	-	✓	-	
		๗. โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศและการบริหารงานบุคคลและ องค์กรและทำการเรียนรู้	✓	-	-	
		๘. หลักสูตรด้านกฎหมายและจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรบุคลากรเมืองจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	-	-	✓	

หน่วยตรวจสอบภายใน

สรุปผลการดำเนินการตามต้องการในภาระพัฒนาบุคลากรของผู้นักงานสู่มาตรฐาน
องค์กรบริหารส่วนตำบลตามที่มีอยู่ใน อุปกรณ์สำหรับ จัดหัวเรียนราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล พำนหนัง	มีความต้องการอบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ปีงบ ๔.๕)		ตามต้องการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ		หมายเหตุ
			เบอร์โทรศัพท์	เมือง	เบอร์โทรศัพท์	เมือง	
๔๗	นายธนกร ไชยบาง น้ำกิจการครวจสอบภายใน	๑. หลักสูตรความรู้ดูแลทักษะ เชิงทางอาชญากรรมในแต่ละด้านหนึ่ง ๒. หลักสูตรการอบรมเด็กวัยกันงาไป หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓. หลักสูตรด้านการบริหาร	บุคลาศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	✓	-	-	-
			บุคลาศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	-	-
			บุคลาศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับไปสู่มาตรฐานสากล ประเมินปลง	-	-	-	-
			บุคลาศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรับบันการ เปลี่ยนปลง	-	✓	-	-
			บุคลาศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ประจําปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมายและเป็นเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน	-	-	-	-
			บุคลาศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนการบริหารงานบุคคลและ งบประมาณ	✓	-	-	-
			บุคลาศาสตร์ที่ ๔ เสิร์ฟผู้ใช้บริการด้วย องค์กรนักศึกษาและนักเรียน	-	-	✓	-
			บุคลาศาสตร์ที่ ๕ เสิร์ฟผู้ใช้บริการด้วย องค์กรนักศึกษาและนักเรียน	-	-	✓	-

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถิน และพนักงานจ้าง ของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ดังนี้

“ข้าราชการส่วนห้องถินมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการ พัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถิน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ดังนี้

- ๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มี ความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มี ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่น ใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนห้องถิน เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถิน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การ บริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ดังนี้

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมกีบาก ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น สูงเจ้าง และ พนักงานจ้าง ดังนี้

- (๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- (๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติดุณหันน์ ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการ ทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- (๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมี ความสุขในการทำงาน
- (๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัด แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น สูงเจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ឃុំបានក្រោមគ្រប់គ្រងដោយរាជរដ្ឋបាល និងរាជរដ្ឋបាលជាមួយ

บุคลาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร้องรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	พัชร์วัต	ค่าใช้จ่ายประจำปี			จำนวนมา입	อัตรากำไร
			เบ็ดเตล็ด (คบ.)	เบ็ดเตล็ด (คบ.)	เบ็ดเตล็ด (คบ.)		
(๑) บุคลากรทุกระดับ มีความสามารถที่เหมาะสม สมควรนับเป็นมาตรฐานของค่าครองชีพ พร้อมรับภาระสืบทอดอาชีวศึกษา	(๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ในการปฏิบัติงานของค่าครองชีพ ประจำเดือนที่หนึ่ง	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมินการผลิตภัณฑ์ และการบริการ	๗๐๐	๓๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	(๑) การฝึกอบรม (๒) การฝึกปฏิบัติ
(๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	(๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ณ ปี	๖๘๕๔๘๙๔๖๗ การจัดทำแผนรวมความท่าทางคน (ระดับ ๕)	-	-	๗๖,๐๐๐	-	(๑) การฝึกอบรม (๒) การฝึกปฏิบัติ
(๓) บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะค้นคว้าและ พัฒนาวัสดุรวมในมาร ปฏิบัติงาน	(๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะ [*] ด้านติดจัดและลงรายการที่ดูแล นักศึกษานั่นบุคคลอีกด้วย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม [*] การประเมินการผลิตภัณฑ์ การฝึกอบรม (ระดับ ๕)	๘๐	๘๐	๘๕๐,๐๐๐	๗๕๐,๐๐๐	(๑) การฝึกอบรม (๒) การฝึกปฏิบัติ
(๔) บุคลากรทุกระดับ มีความสามารถที่จะต่อยอด นวัตกรรมในมาร ปฏิบัติงาน	(๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ นวัตกรรมชั้นสูงส่วนราชการ ประจำปี	จำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วม [*] จากการพัฒนาของบุคลากร (๑) ผลิตภัณฑ์อาหาร (๒) ผลิตภัณฑ์เครื่องดื่ม	๘๕	๘๕	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	(๑) การฝึกอบรม (๒) การฝึกปฏิบัติ
รวม			๗๖๕๔๘๙๔๖๗	๓๐๕๔๘	๗๖๕๔๘๙๔๖๗	๗๖๕๔๘๙๔๖๗	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการกิจกรรม	ผู้ดูแล	ค่าเบ็ดเตล็ดประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ดำเนินการ
			เบ็ดเตล็ด (หมื่น) (กศน.)	เบ็ดเตล็ด (หมื่น) (กศน.)	เบ็ดเตล็ด (หมื่น) (กศน.)	เบ็ดเตล็ด (หมื่น) (กศน.)	เบ็ดเตล็ด (หมื่น) (กศน.)	เบ็ดเตล็ด (หมื่น) (กศน.)		
(๑) บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถดำเนินการ บริหารงานบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	(๑) โครงการสืบสาน ความรู้ทางวิชาการ บุคลากรของศูนย์ฯ สำนักหอสมุด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการพัฒนาบุคคล การฝึกอบรม (ร้อยละ ๗๐)	๘	๔	๔	๗๖,๐๐๐	๗๖,๐๐๐	๗๖,๐๐๐	(๑) การฝึกอบรม (๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
(๒) บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถดำเนินการ บริหารงานบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	(๒) โครงการสืบสาน ความรู้ทางวิชาการ ผ่านสื่อเชิงใหม่ เช่น สื่อ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การเรียนรู้ทางด้านดิจิทัล (ร้อยละ ๕๐)	๘๐	๔๐	๔๐	-	-	-	(๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
(๓) บุคลากรที่รับผิดชอบ จัดการความรู้ด้วย องค์กรและส่วน ห้องเรียน	(๓) โครงการประกวดการจัดการ ความรู้ของศูนย์ฯ สำนักหอสมุด	ร้อยละของผู้เข้าร่วมรายการ มีการพัฒนาทักษะปฏิบัติงาน และทัศนคติการให้บริการ ประชาชน (๑ คู่มือ/ ส่วนราชการ)	๑๐	๑๐	๑๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	(๑) การฝึกอบรม (๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรภาครัฐ ส่วนท้องถิ่น
	รวม		๘๘	๔๔	๔๔	๗๖,๐๐๐	๗๖,๐๐๐	๗๖,๐๐๐		

และในส่วนของการบริหารจัดการที่ดี ต้องมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง แต่การติดตามประเมินผลที่ดีจะต้องมีความรับผิดชอบ คุ้มครอง หมายความว่า การติดตามประเมินผลจะต้องมีความรับผิดชอบ คุ้มครอง แต่การติดตามประเมินผลที่ดีจะต้องมีความรับผิดชอบ คุ้มครอง

วัสดุประดับตกแต่ง เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยงาน ดำเนินการ
			เบ็ดเตล็ด (คบ)	เบ็ดเตล็ด (พน)	เบ็ดเตล็ด (คน)	เบ็ดเตล็ด มาตรฐาน			
๑) บุคลากรทุกรายตับ นิสิต สาขาวิชา ศูนย์รวม ใจบรรม แผลงจดคิดการเป็น ข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมศักวิชาสา นและคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลักภาษาไทยบนเว็บไซต (เรียงตาม ๔๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๗๐๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดทำเอกสารตัวบันทึก ที่จัดต่อรับเข้าในองค์กร ประจำเดือน	ร้อยละของบุคลากรที่ ประทับตราเจดีย์รวมแล้ว เข้าร่วมกิจกรรม (เรียงตาม ๓๐)	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
	๓) บุคลากรทุกรายตับ นิสิต พัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสัมพัน ธญาไม่มีศักดิ์	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาชิงชนะเลิศกรุงครอง ส่วนท้องถิ่น (เรียงตาม ๔๐)	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๗๕๐,๐๐๐	๗๕๐,๐๐๐	๗๕๐,๐๐๐	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
	๔) โครงการจัดทำเอกสารตัวบันทึก ที่จัดต่อรับเข้าในองค์กร ประจำเดือน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลักภาษาไทยบนเว็บไซต (เรียงตาม ๔๐)	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๗๐๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
	รวม		๔๘๕๔	๔๘๕๔	๔๘๕๔	๒๙๗๐,๐๐๐	๒๙๗๐,๐๐๐	๒๙๗๐,๐๐๐	

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนบุคลากร			งบประมาณ		หมายเหตุ
		�数ชา	หญิงชา	总数ชา	เบิกจ่าย	เหลือจ่าย	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศอย่างที่พึง	๑	๑	๑	๒๕๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๔๕๕,๐๐๐
	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรักษา	๒	๒	๒	๗๘๐,๐๐๐	๓๙๐,๐๐๐	๓๙๐,๐๐๐
๒	การเปลี่ยนแปลง						
	การพัฒนาและยกระดับบริหารงานบุคคลและองค์กร	๑	๑	๑	๗๙,๐๐๐	๓๙,๐๐๐	๓๙,๐๐๐
๓	ห้องเรียนที่						
	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรร่วมกันสร้างสรรค์	๑	๑	๑	๑๕๐,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐
๔	คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๕	๕	๕	๕๗๗,๐๐๐	๒๓๗,๐๐๐	๓๔๐,๐๐๐
	รวม						

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ดีในด้านครอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ | |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๔๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อ่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองในสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ตลอดจนแนวโน้มนายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มี ประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลแม่สลองในจากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. เพศ	ชาย จำนวน <u>๒๕</u> คน คิดเป็นร้อยละ <u>๒๕.๖๓</u>
	หญิง จำนวน <u>๗๕</u> คน คิดเป็นร้อยละ <u>๗๔.๓๗</u>
๒. อายุ	อายุตัวโดยเฉลี่ย <u>๔๐.๕๒</u> ปี
	อายุงานโดยเฉลี่ย <u>๑๐.๒๔</u> ปี
๓. ตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบล จำนวน <u>๙๗</u> คน คิดเป็นร้อยละ <u>๙๗.๖๘</u>
	พนักงานจ้าง จำนวน <u>๒๔</u> คน คิดเป็นร้อยละ <u>๒๔.๓๒</u>
๔. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน <u>๕</u> คน คิดเป็นร้อยละ <u>๕.๗๗</u>
	ปริญญาตรี จำนวน <u>๖๔</u> คน คิดเป็นร้อยละ <u>๖๓.๗๕</u>
	ปริญญาโท จำนวน <u>๕</u> คน คิดเป็นร้อยละ <u>๕.๑๗</u>

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๑. ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ต้องการ จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการขาดความรู้หรือทักษะ

- ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ด้านกฎหมายเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ/กฎระเบียบใหม่
- ด้านความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ด้านคอมพิวเตอร์ การใช้โปรแกรมต่างๆ
- ด้านงานพัสดุ
- ด้านงานการเงินและบัญชี
- ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ การพูดในที่ชุมชน
- ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณสุข
- ด้านภาษาอังกฤษ

๓. ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรที่ต้องการเข้ารับการอบรม

ลำดับ	หลักสูตร	จำนวน (คน)	คิดเป็น ค่าเฉลี่ย (ร้อยละ)	หมายเหตุ
๑	หลักสูตรตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่ง..... (เช่น นักบริหารงานฯ , เจ้าพนักงานธุรการ , เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นต้น)	๒๑	๒๕.๙๒	
๒	หลักสูตรภาษาอังกฤษเชิงปฏิบัติการสำหรับบุคลากรของ อปท. เพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนพร้อมกิจกรรม ประชาคมอาเซียน English Advance Camp	๒๑	๒๕.๙๒	
๓	กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงาน.....	๓	๓.๗๐	
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับงานการเงิน	๑๙	๒๓.๔๕	
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับงานพัสดุ	๔๘	๗๑.๖๐	
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับงานธุรการ , งานสารบรรณ	๓๖	๔๔.๔๔	
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับงานการบริหารงานบุคคล	๘	๙.๘๘	
๘	กลยุทธ์การพูดและการนำเสนอแบบมืออาชีพ	๑๒	๑๕.๘๑	
๙	การใช้โปรแกรมต่าง ๆ และระบบคอมพิวเตอร์ที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติหน้าที่	๔๖	๕๖.๗๗	
๑๐	การพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การ บริหารการเปลี่ยนแปลง , การพัฒนาบุคลิกภาพ เป็นต้น	๑๙	๒๔.๔๑	
๑๑	การจัดทำหลักสูตรการประกอบอาชีพ เช่น การทำงาน, การเลี้ยงสัตว์และปลูกพืช เป็นต้น	๒๗	๓๓.๓๓	

· หลักสูตรที่บุคลากรต้องการเข้ารับการอบรมมากที่สุด คือ หลักสูตรเกี่ยวกับงานพัสดุ จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๖๐ รองลงมา คือ หลักสูตรการใช้โปรแกรมต่าง ๆ และระบบคอมพิวเตอร์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๗๗ หลักสูตรเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔๔ การจัดทำหลักสูตรการประกอบอาชีพ เช่น การทำงาน, การเลี้ยงสัตว์และปลูกพืช เป็นต้น จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ หลักสูตรตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ (เช่น นักบริหารงานทั่วไป เจ้าพนักงานธุรการ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นต้น) และหลักสูตรภาษาอังกฤษเชิงปฏิบัติการสำหรับบุคลากรของ อปท. เพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนพร้อมกิจกรรม ประชาคมอาเซียน English Advance Camp จำนวน ๒๑ คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙๒ หลักสูตรเกี่ยวกับงานการเงิน จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔๕ หลักสูตรกลยุทธ์การพูดและการนำเสนอแบบมืออาชีพ และ หลักสูตรการพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การบริหารการเปลี่ยนแปลง , การพัฒนาบุคลิกภาพ เป็นต้น จำนวน ๑๒ คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘๑ หลักสูตรเกี่ยวกับงานการบริหารงานบุคคล จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๘๘ และหลักสูตรที่มีความต้องการอบรมน้อยที่สุดคือหลักสูตรกลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงาน จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๐ ตามลำดับ

๔. ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม

ลำดับ	วิธีการพัฒนา	จำนวน (คน)	คิดเป็น ค่าเฉลี่ย (ร้อยละ)	หมายเหตุ
๑	ประชุมเชิงปฏิบัติการ	๒๗	๓๓.๓๓	
๒	อบรม/ฟังบรรยายจากวิทยากร	๔๕	๕๕.๕๖	
๓	สัมมนากลุ่ม/แลกเปลี่ยนความคิดเห็น	๘	๙.๘๘	
๔	ศึกษาด้วยตนเอง/การทำวิจัย	๑	๑.๑๑	

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม บุคลากรส่วนใหญ่เลือกวิธีอบรม/ฟังบรรยายจากวิทยากร จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๖ รองลงมา คือ วิธีประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ วิธีสัมมนากลุ่ม/แลกเปลี่ยนความคิดเห็น จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๘๘ และวิธีที่มีความต้องการน้อยที่สุด คือ วิธีการศึกษาด้วยตนเอง/การทำวิจัย จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๑ ตามลำดับ

๕. ความคิดเห็นเกี่ยวกับช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาตนเอง

ลำดับ	ช่วงเวลา	จำนวน (คน)	คิดเป็น ค่าเฉลี่ย (ร้อยละ)	หมายเหตุ
๑	ตุลาคม-ธันวาคม	๓๖	๔๔.๔๔	
๒	มกราคม-มีนาคม	๒๖	๓๒.๓๐	
๓	เมษายน-มิถุนายน	๑๐	๑๒.๓๕	
๔	กรกฎาคม-กันยายน	๕	๖.๖๖	

ความคิดเห็นเกี่ยวกับช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาตนเอง บุคลากรส่วนใหญ่เลือกช่วงเวลาเดือนตุลาคม-ธันวาคม จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔๔ รองลงมา คือเดือนมกราคม-มีนาคม จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๓๐ เดือนเมษายน-มิถุนายน จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๓๕ และช่วงเวลาที่มีความต้องการน้อยที่สุด คือเดือนกรกฎาคม-กันยายน จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๖ ตามลำดับ

ตอนที่ ๓ ความต้องการบรรจุโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนา ๓ ปี

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	จำนวนที่เรียงลำดับ				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑	โครงการ/กิจกรรมศึกษาดูงานพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๒๕ (๓๐.๘๖)	๑๘ (๒๒.๒๒)	๒๓ (๒๔.๔๐)	๘ (๗.๘๘)	๗ (๔.๖๔)
๒	โครงการ/กิจกรรมพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากร	๔๑ (๕๐.๖๑)	๒๖ (๓๔.๑๐)	๘ (๙.๘๘)	๔ (๔.๘๔)	๒ (๒.๔๗)
๓	โครงการ/กิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖ (๗.๔๑)	๒๕ (๓๐.๘๖)	๒๓ (๓๐.๘๖)	๑๙ (๒๓.๔๖)	๖ (๗.๔๑)
๔	โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างความผูกพันในองค์กรและสร้างจูงใจในการทำงาน	๗ (๔.๖๔)	๑๐ (๑๒.๓๔)	๑๗ (๒๐.๙๔)	๑๗ (๔๕.๖๔)	๑๐ (๑๒.๓๔)
๕	โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพของงานการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัย , กิจกรรม ๕ ส	๖ (๒.๔๗)	๒ (๒.๔๗)	๘ (๙.๘๘)	๑๓ (๑๖.๐๕)	๕๖ (๖๙.๑๓)

จากตารางแสดงความต้องการบรรจุโครงการหรือกิจกรรม ลงในแผนพัฒนา ๓ ปี เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

๑. โครงการ/กิจกรรมพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากร เลือกอันดับ ๑ จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๖๑ อันดับ ๒ จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๑๐ อันดับ ๓ จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๘๘ อันดับ ๔ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘๔ และลำดับ ๕ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๔๗ ตามลำดับ

๒. โครงการ/กิจกรรมศึกษาดูงานศักยภาพบุคลากร เลือกอันดับ ๑ จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘๖ อันดับ ๒ จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒ อันดับ ๓ จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๐ อันดับ ๔ จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๘๘ และลำดับ ๕ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๔ ตามลำดับ

๓. โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างความผูกพันในองค์กรและสร้างจูงใจในการทำงาน เลือกอันดับ ๑ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๔ อันดับ ๒ จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๓๔ อันดับ ๓ จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔๖ อันดับ ๔ จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๙๔ และลำดับ ๕ จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๓๔ ตามลำดับ

๔. โครงการ/กิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เลือกอันดับ ๑ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๑ อันดับ ๒ จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘๖ อันดับ ๓ จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘๖ อันดับ ๔ จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔๖ และลำดับ ๕ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๑ ตามลำดับ

๕. โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพของงานการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัย , กิจกรรม ๕ ส เลือกอันดับ ๑ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๔๗ อันดับ ๒ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๔๗ อันดับ ๓ จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๘๘ อันดับ ๔ จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๐๕ และลำดับ ๕ จำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๑๓ ตามลำดับ

สถานที่ฝึกอบรม

จากการตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๘๑ คน มีผู้ตอบแบบสอบถามเห็นควรจัดให้มีการฝึกอบรมในจังหวัดเชียงราย จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๓๒ และเห็นควรให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๖๘

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองในจะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองในทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินคิดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรบริหารส่วนตำบล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สอดลงใน
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะพิเศษ คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามวาระคนี้ ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ ก.อบต.กำหนด โดยให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามแนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ และเพิ่มพูนทักษะให้กับบุคลากร โดยการจัดทำโครงการฝึกอบรม การจัดประชุม เงินปักรัฐบาล หรือการสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงานทุกคน เป็นระยะเวลา ๓ ปี ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สอดลงใน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๒๗๑ และ ๒๗๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายจิระศักดิ์ กมลจิตร)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สอดลงใน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน
ที่ ๕๘ /๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๗๐ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ประจำปีด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. เจ้าพนักงานธุรการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน พร้อมการดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๐ - ๒๗๗ โดยจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเมือง ลูกจ้างประจำ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

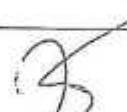
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายปิยะเตชะ เงิงพิทักษ์กุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘
วันที่ ๒๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายปิยะเตชะ เทิงพิทักษ์กุล	นายก อบต.แม่สลองใน		ประธานกรรมการ
๒.	นายจิระศักดิ์ กมลจิตรา	รองปลัด อบต. รักษา ราชการแทน ปลัด อบต. แม่สลองใน		กรรมการ
๓.	นายจำนวน ปองทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๔.	นางสาวสายสุนี จันทพูน	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา		กรรมการ
๕.	นายจิรกร ขันแก้ววงศ์	หัวหน้าฝ่ายแผนงาน และงบประมาณ รักษา ราชการแทน หัวหน้า สำนักปลัด อบต.		กรรมการ/เลขานุการ
๖.	นางสาวอริรัตน์ จันทะบุญเรือง	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ
๗.	นางสาวณัฐรัตน์ คิดซัย	เจ้าพนักงานธุรการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
 (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘)
 องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน อ.เมืองพัทลุง จังหวัดเชียงราย
 วันที่ ๒๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

ผู้มาประชุม

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองซ่อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. เจ้าหน้าที่งานธุรการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ประธานในที่ประชุมได้เริ่มประชุมตามวาระการประชุม ดังนี้
 ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ในมี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว (ถ้ามี)

-ในมี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘)

ประธานฯ ขอเชิญเลขานุการเข้าแจ้งรายละเอียด

เลขานุการฯ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ข้อ ๒๖๙ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ ก.อบต. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ให้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลครอบคลุมอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

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

เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดทำข้อมูลประกอบการจัดทำแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ได้แก่

๑. ผลการความต้องการ/ความคาดหวังประกอบการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

(เอกสารแบบประกอบการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล)

ทั้งนี้ งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาฯ จึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อให้ความเห็นชอบต่อไป

**นายก อบต.
กรรมการ** มีความเห็นว่าเพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในมีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานที่มีมาตรฐาน ขอเสนอให้มีการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางดำเนินงานต่อไป

มติที่ประชุมฯ เห็นชอบร่างแผนพัฒนา ตามที่งานการเจ้าหน้าที่เสนอ และกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ดังนี้
วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร
“บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน เป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เห็นถึงประชาชน มีความเป็นสากสูต ทุ่มเทผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ”

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพุทธิกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

เป้าหมายการพัฒนา

- ๑) มีระบบการพัฒนาบุคลกรที่มีผลลัพธ์สามารถพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบคือเนื่องและทั่วถึง
- ๒) บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลลดลงในได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะในการทำงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลควรกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนด้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร ดังนี้

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

โดยในแต่ละหลักสูตรอาจมีวิธีการพัฒนา ดังนี้

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

จึงขอให้จ้างการเจ้าหน้าที่สรุปรายละเอียดโครงการที่จะดำเนินการในแต่ละระยะ การพัฒนา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ประกอบในแผนพัฒนาและให้มีการดำเนินการประเมินผลแผนงาน/โครงการเสนอรายงานต่อกองทะเบียนบริหารเพื่อให้เป็นข้อมูลในตัดสินใจปรับปรุงพัฒนาบุคลากรต่อไป

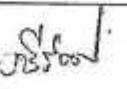
ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ - ไม่มี -

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ 
 ผู้บันทึกรายงานการประชุม
 (นางสาวอารีรัตน์ จันทะบุญเรือง)
 ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ

ลงชื่อ 
 ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม
 (นายปิยะเตชะ เงิงพิทักษ์กุล)
 นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลลดลงใน

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖
วันที่ ๑๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายปิยะเตชะ เจริญพิทักษ์กุล	นายก อบต.แม่สลองใน		ประธานกรรมการ
๒.	นายจิระศักดิ์ กนกจิตร	รองปลัด อบต. รักษา ราชการแทน ปลัด อบต. แม่สลองใน		กรรมการ
๓.	นายจำนวน ป่องด่อง	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๔.	นางสาวสายสุนี จันทพูน	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา		กรรมการ
๕.	นายจิรกร ขันแก้ววงศ์	หัวหน้าฝ่ายแผนงาน และงบประมาณ รักษา ราชการแทน หัวหน้า สำนักปลัด อบต.		กรรมการ/เลขานุการ
๖.	นางสาวอารีรัตน์ จันะบุญเรือง	นักทรัพยากรบคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ
๗.	นางสาวณัฐรัตน์ ศิดชัย	เจ้าพนักงานธุรการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
 (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
 องค์การบริหารส่วนตำบลล้มแม่สลองใน อำเภอพ้าหลวง จังหวัดเชียงราย
 ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖
 วันที่ ๑๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลล้มแม่สลองใน

ผู้มาประชุม

๑. นายปิยะเดช เชิงพิทักษ์กุล	ประธานกรรมการ
๒. นายจิระศักดิ์ กมลจิตร	กรรมการ
๓. นายจำนวน ปองคง	กรรมการ
๔. นางสาวสายสุนี จันทaphun	กรรมการ
๕. นายจิกร ขันแก้ววงศ์	กรรมการและเลขานุการ
๖. นางสาวอารีรัตน์ จีนะบุญเรือง	ผู้ช่วยเลขานุการ
๗. นางสาวณัฐรอมยุ คิตชัย	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เนื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ประธานในที่ประชุมได้เริ่มประชุมตามวาระการประชุม ดังนี้
 ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
 นายปิยะเดช เชิงพิทักษ์กุล แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลล้มแม่สลองใน ที่ ๕๘๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐
 ประธานฯ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของ
 องค์การบริหารส่วนตำบลล้มแม่สลองใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
 ๒๕๖๙ โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ กำหนดพิธีทางขององค์กรและพิธีทางด้านบุคลากรให้มีความเข้มแข็ง ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดพิธีทางเชิง
 ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร
 ส่วนตำบลล้มแม่สลองใน รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการ
 กำหนดที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับ บัญชาดำเนินการจัด
 กระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและ
 ลดความต้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึงเพื่อ
 นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รวมถึงติดตามและประเมินผล
 แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลล้มแม่สลองใน กำหนดวิธีการ
 ติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตาม
 ประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลล้มแม่สลองใน ทราบ

/ระเบียบวาระ...

-15-

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๘
 - รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘)
นายปิยะเชษฐ์ ใจพิทักษ์กุล การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘
ประธานฯ ตามที่แผนพัฒนาบุคลากร (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน จังหวัดกำแพงเพชรบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนพัฒนาบุคลากรฉบับเดิมจะครบกำหนด โดยดำเนินการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ไปแล้ว เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ เนื่องจากคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องดื่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ และแจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ตามหนังสือลำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ นท ๐๔๐๔๒/๒ ๔๔ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖ สำหรับรายละเอียดขอให้ผู้ข่ายเลขานุการเป็นผู้ที่แจ้งด้วยไป

น.ส.อารีรัตน์ จันทะบุญเรือง
ผู้ช่วยเลขานุการ

ตามแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามหนังสือสำเนา้งาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๘๔/ว ๔๔ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพัฒนาส่วนตำบลชั้นนำ ดังนี้
๑. ให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพัฒนาส่วนตำบลชั้นนำ ดังนี้
๒. ให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพัฒนาส่วนตำบลชั้นนำ ดังนี้
๓. ให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพัฒนาส่วนตำบลชั้นนำ ดังนี้

ที่ประชุม

-๓-

นายจิกร ขันแก้ววงศ์
เลขานุการ

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด ขอให้ที่ประชุมพิจารณาไว้ว่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่นำเสนอมาพร้อมนี้

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลล้านทราย ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะกรรมการบริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลล้านทราย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุ รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลล้านทราย มีวัสดุทัศน์ในการพัฒนาบุคลากร ในสังกัด คือ “บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลล้านทราย เป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสามัคคี ทุ่มเทผลัดดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร่วงรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กร แห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

นายปิยะเดช เจริญพิทักษ์กุล ประธานฯ ที่ประชุม ขอให้ทุกท่านพิจารณาไว้ว่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลล้านทราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นายปิยะเดช เจริญพิทักษ์กุล ประธานฯ ที่ประชุม พิจารณาไว้ว่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลล้านทราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

มีผู้ได้มีความเห็นเป็นอย่างอื่น หรือจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ เมื่อที่ประชุมไม่มีความเห็นเพิ่มเติม ขอมติที่ประชุมด้วย

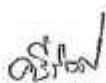
มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลล้านทราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นเอกฉันท์

-๔-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
ไม่มี-

เดิมประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

ลงชื่อ



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวอารีรัตน์ จันทะบุญเรือง)

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการฯ

ลงชื่อ



(นายปิยะเดช เชิงพิทักษ์กุล)

ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน