



## แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน  
อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน  
อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน  
อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน  
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

.....

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๒๗๑ และ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน ต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายดิเรก เหล่าก้อนคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน

## คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน โดยได้กำหนดหลักสูตร การพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการ ปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานใน แต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน  
อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

# สารบัญ

	<u>เรื่อง</u>	<u>หน้า</u>
	ประกาศการใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	
<b>บทที่ ๑</b>	<b>: หลักการและเหตุผล</b>	๑
	- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑
	- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒
	- อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๐
<b>บทที่ ๒</b>	<b>: ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา</b>	๑๔
	- ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๔
	- วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน	๑๔
	- พันธกิจ	๑๕
	- เป้าหมาย	๑๕
	- วัตถุประสงค์	๑๖
<b>บทที่ ๓</b>	<b>กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล</b>	
	- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑๖
<b>บทที่ ๔</b>	<b>: กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล</b>	
	- สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร	๑๗
	- สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล	๑๗
	- สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT	๑๘
<b>บทที่ ๕</b>	<b>: แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</b>	๑๗
	- ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑๗
<b>บทที่ ๖</b>	<b>: หลักสูตรการพัฒนา</b>	๒๖
	- หลักสูตรการพัฒนา	๒๖
	- วิธีการพัฒนา แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๒๙
	- ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๓๓
	- แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๓๖
<b>บทที่ ๗</b>	<b>: งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา</b>	๔๖
	- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๔๖
<b>บทที่ ๘</b>	<b>: การติดตามและประเมินผล</b>	
	- การติดตามและประเมินผล	๔๘
<b>ภาคผนวก</b>		
	- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	
	- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	
	- รายงานการสำรวจความต้องการฝึกอบรมฯ	

## บทที่ ๑

### หลักการและเหตุผล

#### ๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นๆ

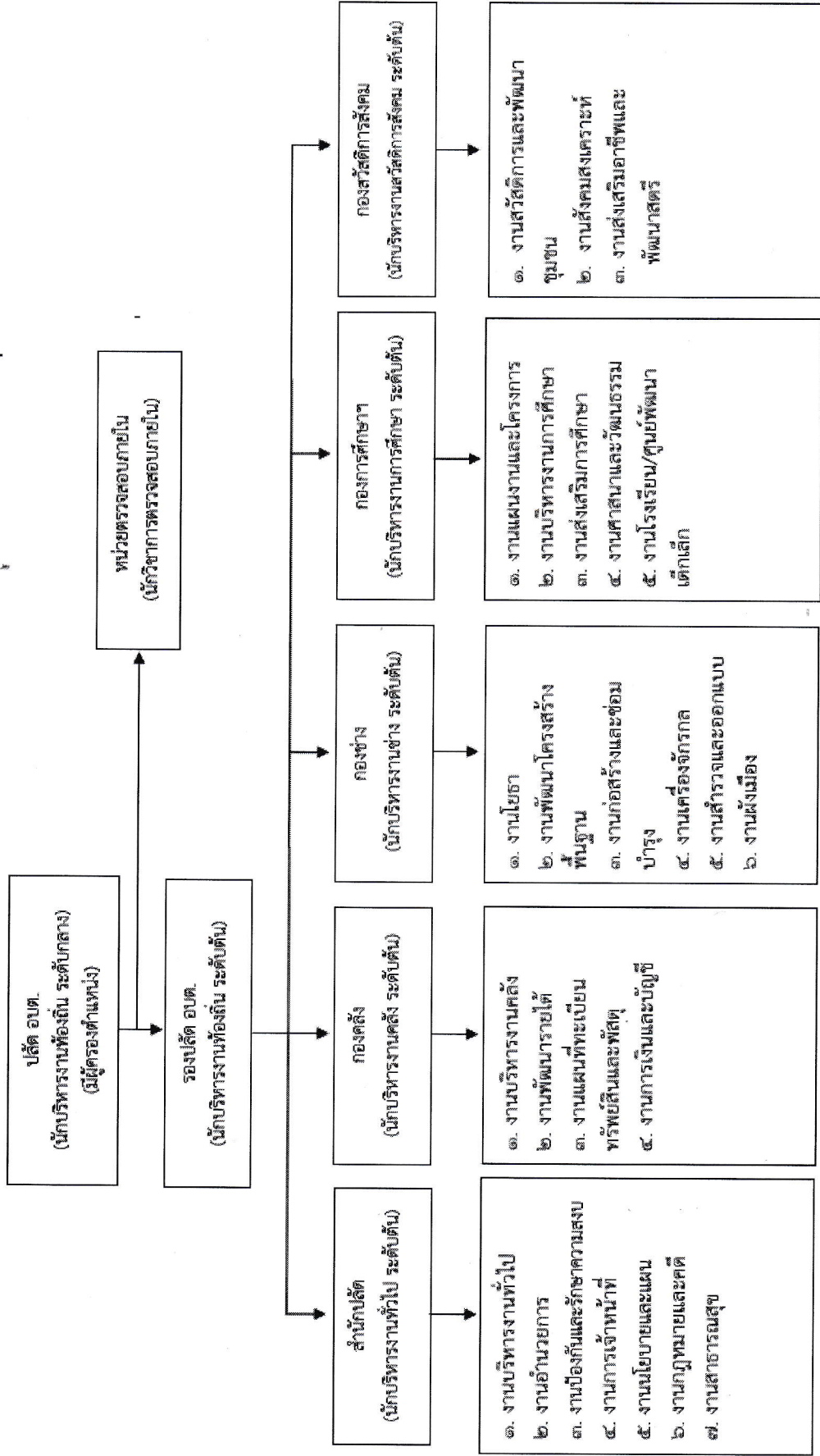
เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๒. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

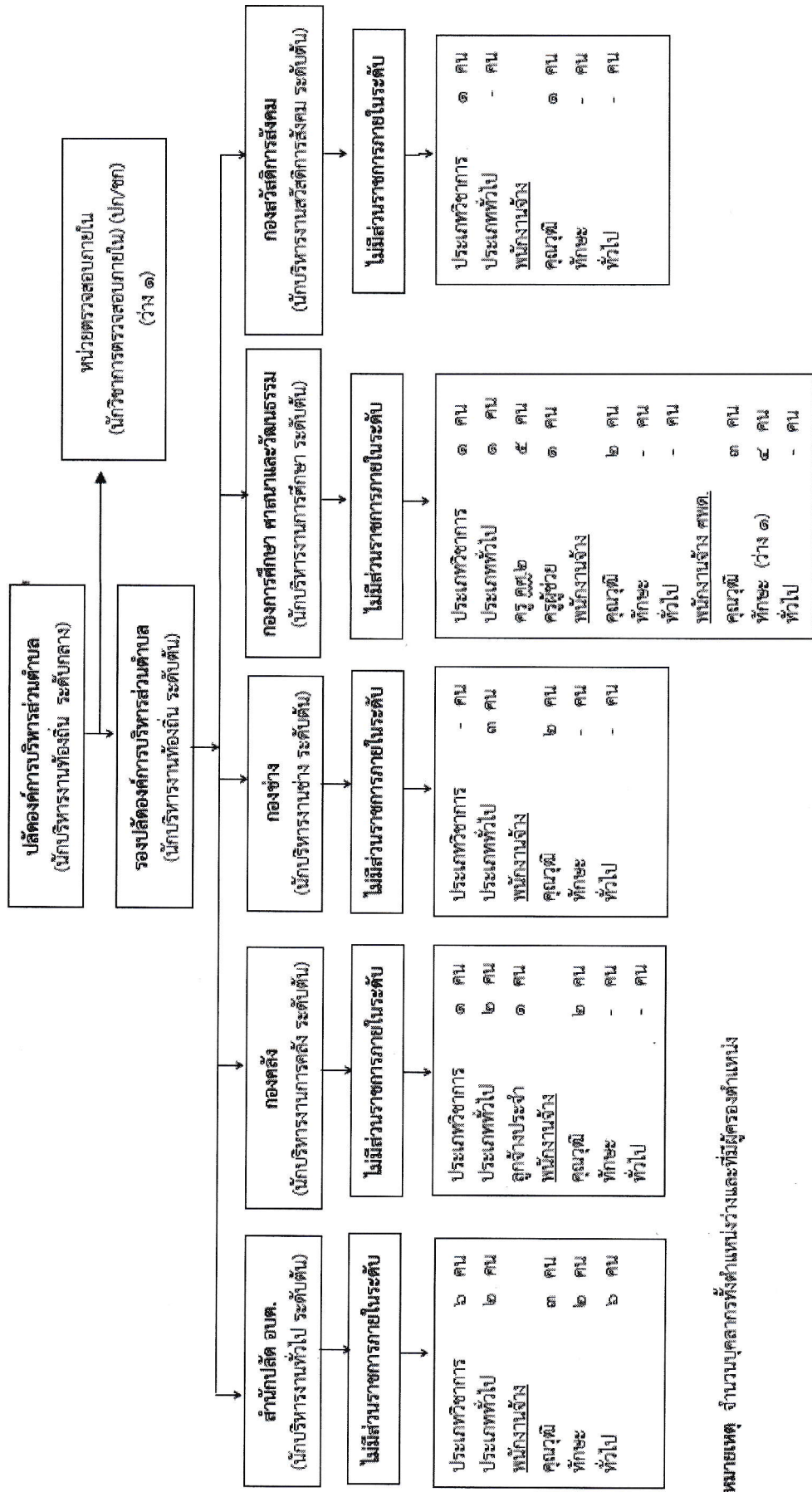
องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจานมีกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลังไว้

ดังนี้

### โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน



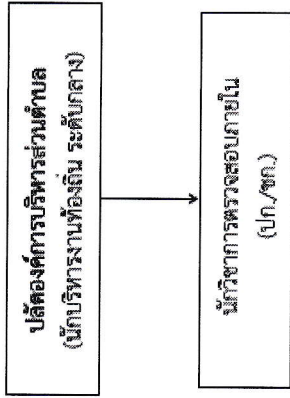
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแบบท่ายประกาศการส่วนตำบลอู่จาม อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี  
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล



หมายเหตุ จำนวนบุคลากรทั้งตำแหน่งว่างและที่มีผู้ครองตำแหน่ง

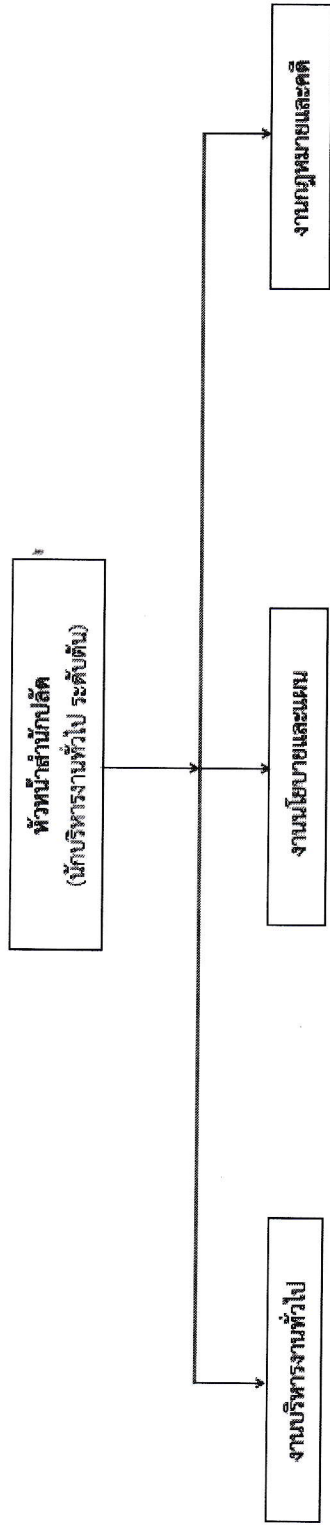


แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแบบท่ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี  
 กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน		ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

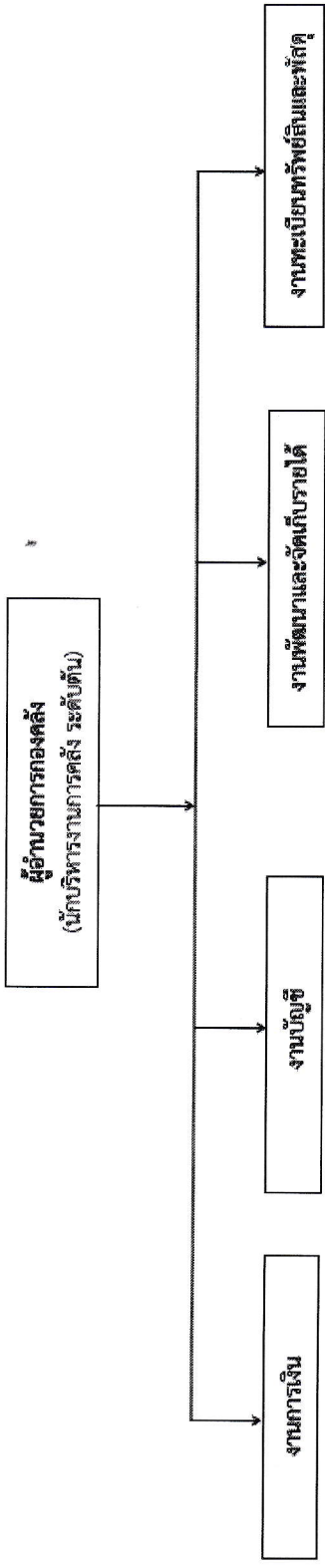
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแบบทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี  
 กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ปฏิบัติงาน		ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ
จำนวน	๑	-	-	*๒	๒	-	-	-	-	๕	๒	๑๖

\*ว่าง ๒

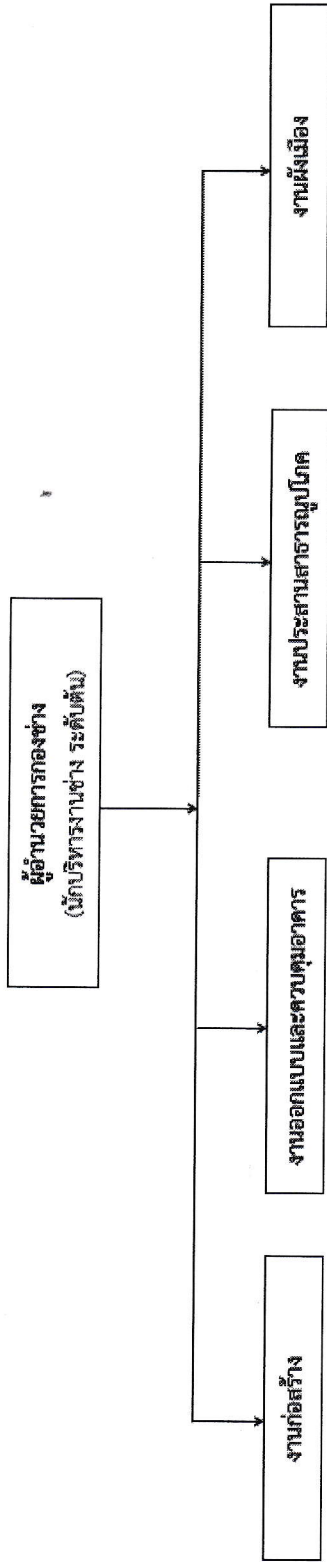
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี  
 กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	ต้น	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ	
จำนวน	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๗

\*ว่าง ๓

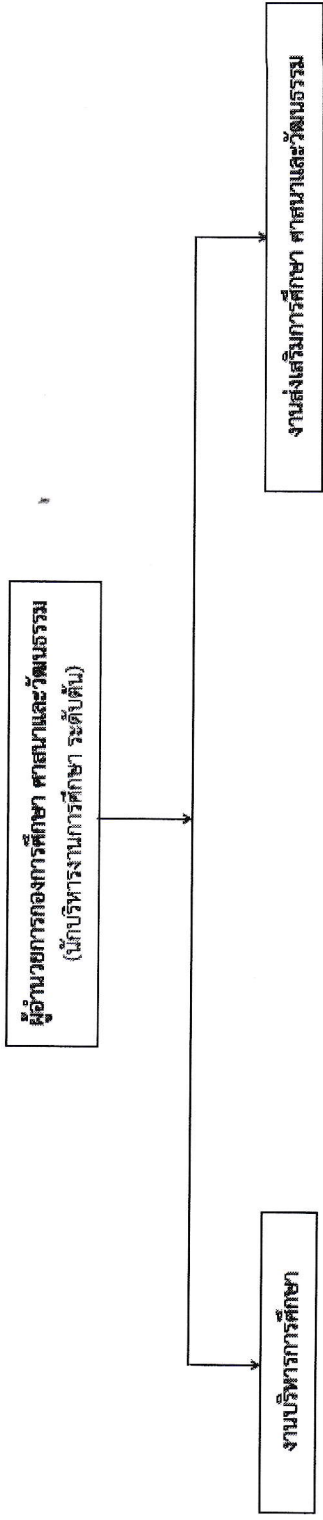
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแบบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี  
 กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	ต้น	กลาง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญพิเศษ	เชี่ยวชาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ	
จำนวน	๑	-	-	-	-	*๓	-	๒	-	๒

\*ว่าง ๑

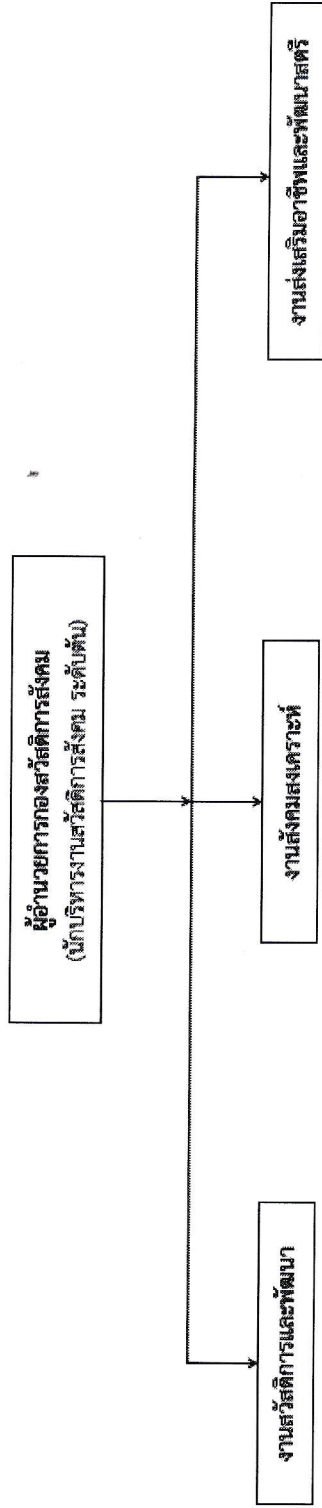
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแบบทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี  
 กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	ส่วนราชการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑๐๐	-	๑๘

\*ว่าง ๓

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแบบทำยประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอู่เม้งจัน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี  
 กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ถูกจ้าง	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	ต้น	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๓

๓. อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นายวรวุฒิ ชาวสระใคร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
๒	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นายเกษมภูว ภูชชาติ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>							
๓	๗๓-๓-๐๒-๓๒๐๕-๐๐๑	น.ส. กานต์นันทิ์ ขาภา	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
<b>สำนักปลัด</b>							
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>							
๔	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นางศุภรัตน์ ภูชชาติ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยความสะดวก	ต้น	
๕	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นายธนาภฤต หาญอาวุธ	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	
๖	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	-	นิติกร	นิติกร	วิชาการ	ปก/ชก	-ว่าง-
๗	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	-	นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก/ชก	-ว่าง-
๘	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	น.ส. กรปรีชา บุญประกอบ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๙	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จ.ส.อ. ชัชพรธม ทองเปี่ยม	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๑๐	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	พ.อ.อ.อภิวัฒน์ พลวิฑูรย์	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
<b>พนักงานจ้าง</b>							
๑๑	-	นางภิญญา วงศ์ษา	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
๑๒	-	นายชัชชัย อัมวิชา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
๑๓	-	นางสาวชิราพร สีแสง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
<b>สำนักงานปลัด</b>							
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>							
๑๒	-	นายวิโรจน์ ยุทธกิจโกลด	-	พนักงานชัวยยนต์	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
๑๓	-	นายสุรพล จันทรเสนา	-	พนักงานชัวยยนต์	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
๑๔	-	นายบุญเยี่ยม จันทรเสนา	-	คนงานทั่วไป	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔ (ต่อสัญญาจ้าง)
๑๕	-	นายฤทธิไกร พลทะกุล	-	ภารโรง	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔ (ต่อสัญญาจ้าง)
๑๖	-	นายสายสมร สาเกตู	-	คนงานประจําการขยะ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔ (ต่อสัญญาจ้าง)
๑๗	-	นายทองคำ สุดสาคร	-	คนงานประจําการขยะ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔ (ต่อสัญญาจ้าง)
๑๘	-	นายณรงค์ฤทธิ์ สีสันทัต	-	คนงานประจําการขยะ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔ (ต่อสัญญาจ้าง)
๑๙	-	นายแสงเดือน ชัยยหาร	-	คนงานประจําการขยะ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔ (ต่อสัญญาจ้าง)
<b>กองคลัง</b>							
๒๐	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นางลักขณา ชูแก้ว	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๒๑	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก/ชก	-ว่าง-
๒๒	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นางสาวจุไรรัตน์ คำเลิศ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๒๓	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นางสาวกมลชนก สิงห์เสนา	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๒๔	-	นางวิภาดา บักรุ่งภักดี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	กลุ่มงานสนับสนุน	-	
๒๕	-	นางสาวณัฐวรรณ บักรุ่งภักดี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ต่อสัญญาจ้าง)
๒๖	-	นางสาวนิตยา แสนหาญ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)



ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
<b>กองช่าง</b>							
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>							
๒๗	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายศิริเดช พนมรัตน์	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๒๘	๗๓-๓-๐๕-๑๐๑-๐๐๒	นางสาวจุลภา ทวีโชติ	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๒๙	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายพงษ์ธร มุจลินทร์	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๓๐	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	-	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปก/ชก	-ว่าง-
<b>พนักงานจ้าง</b>							
๓๑	-	นายยุทธนา อจาทายู	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
๓๒	-	นายสิทธิชัย ภูมศรี	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>							
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>							
๓๓	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	-ว่าง-
๓๔	๗๓-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	น.ส.ศุภลักษณ์ เจริญวาปี	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	
<b>พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล</b>							
๓๕	๗๓๓๐๘๖๖๐๐๕๒๘	นางอารยา ประสันแพงศรี	ครู	ครู	สายการสอน	คศ.๒	
๓๖	๗๓๓๐๘๖๖๐๐๕๒๙	นางสุพรรณ โทศรี	ครู	ครู	สายการสอน	คศ.๒	
๓๗	๗๓๓๐๘๖๖๐๐๕๓๐	นางสาวพัชรี บุญคง	ครู	ครู	สายการสอน	คศ.๒	
๓๘	๗๓๓๐๘๖๖๐๐๕๔๐	นางสาวทศเพ็ญ ชัยนิตี	ครู	ครู	สายการสอน	คศ.๒	
๓๙	๗๓๓๐๘๖๖๐๐๕๔๑	นางอรุณี ศรีแสง	ครู	ครู	สายการสอน	คศ.๒	
๔๐	๗๓๓๐๘๖๖๐๐๕๓๙	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	สายการสอน	-	-ว่าง-
<b>พนักงานจ้าง</b>							
๔๑	-	นางสาวสุจิตรา มาพรม	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
๔๒	-	นางสาววิไลลักษณ์ พันแสน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
๔๓	-	นางสาวจรรยา เหล่ากอนคำ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>							
<b>พนักงานจ้าง</b>							
๔๔	-	นางสาวธนาภรณ์ พัฒวัลย์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
๔๕	-	นางสาวหนูเล็ก แสนอบุด	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
๔๖	-	นางศุภกัญญา อัมวิชา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
๔๗	-	นางจันทิมา พันแสน	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
๔๘	-	นางจิตติพร คลังตุ้ย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
๔๙	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	(ว่าง)
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>							
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>							
๕๐	๗๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นายชาญชัย อ่อนละมุด	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๕๑	๗๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นางหทัยทิพย์ เนินนิราช	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	
<b>พนักงานจ้าง</b>							
๕๒	-	นางสาวชัชฎา จันทร์เสนา	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)

## บทที่ ๒

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เิงกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายการพัฒนา และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

#### วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน

“ มุ่งสู่องค์กรนำอยู่ เชิดชูคุณธรรม ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเป็นเลิศ ”

#### มุ่งสู่องค์กรนำอยู่

: องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมทั้งด้านอาคารสถานที่ มีความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ เทคนิค การถ่ายทอดสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงและมีความพึงพอใจในการให้บริการ

#### เชิดชูคุณธรรม

: ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและ พนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน จะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย โปร่งใสและเป็นธรรม

#### ยึดมั่นธรรมาภิบาล

: ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและ พนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า

#### บริการเป็นเลิศ

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม. ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า เชิงภารกิจแห่งแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดการเกิด และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน...ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี...

: บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน จะมีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่

### พันธกิจ

๑. ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัด ทุกหน่วยงาน สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานนำกิจกรรม ๕ ส มาปรับใช้ในองค์กร
๓. ดำเนินการปรับปรุงระบบสารสนเทศในองค์กรให้มีความทันสมัยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริมการบริหารงานแบบบูรณาการภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงาน และเครือข่ายโดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
๕. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบต.อุ่มจานทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน อย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
๖. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
๗. ส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
๘. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานสามารถบริการประชาชน ได้อย่างทั่วถึงและเกิดความพึงพอใจในการรับบริการ

### เป้าหมาย

#### เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานเป็นองค์กรที่มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานสะอาด ปราศจากสิ่งสกปรก บุคลากรมีสุขภาพกายและจิตที่ดี บุคลากรมีระเบียบวินัยมากขึ้น การขจัดความสิ้นเปลืองของทรัพยากรคน วัสดุและงบประมาณและการลดการเก็บเอกสารที่ซ้ำซ้อนลง
๓. ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอ
๕. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานมีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานเป็นองค์กรที่มีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งด้านอาคารสถานที่ บุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอ
๗. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ สร้างความประทับใจให้กับประชาชนผู้รับบริการ

### เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน อันประกอบด้วยคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

### เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจานทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน ได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีขึ้น

### วัตถุประสงค์

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

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

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

๔. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน

๕. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน

๖. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด

๗. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ บริการประชาชนด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม

## บทที่ ๓

### กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพพนักงานส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์สุขภาพ เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการ และเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาศูนย์สุขภาพในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจานนั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จ ผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่งและเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้น มีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจานในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์องค์กรการบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน) นั้น เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้วจากนั้น จึงดำเนินการ กำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

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

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกใน ด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กร บรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปแบบการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม
- พิจารณาให้ความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ
- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

**ขั้นตอนที่ ๓** วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่างๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

**ขั้นตอนที่ ๔** ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่าองค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้นการศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

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

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักขององค์กรบริหารส่วนตำบลอุ้มฉ่องแล้ว ลำดับถัดมาดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุงเพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมจากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้น

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

**ขั้นตอนที่ ๗** ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการเพื่อองค์กร จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

## บทที่ ๔

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลายๆ ด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของศูนย์ และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่เม่น ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์
๔. การสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

#### สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์ในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

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

#### สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านศูนย์ต้องงบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนาศูนย์ต้องบุง
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลอู่เม่นจะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่หายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่ทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้น ยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด



## สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคโดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ ได้ดังนี้

### ๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร
- ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ
- มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

### ๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน
- พนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ทำให้ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในกับปริมาณงาน
- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- เจ้าหน้าที่บางส่วนมีความตระหนักรู้ในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
- ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
- ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนาอย่างไม่เพียงพอ
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ

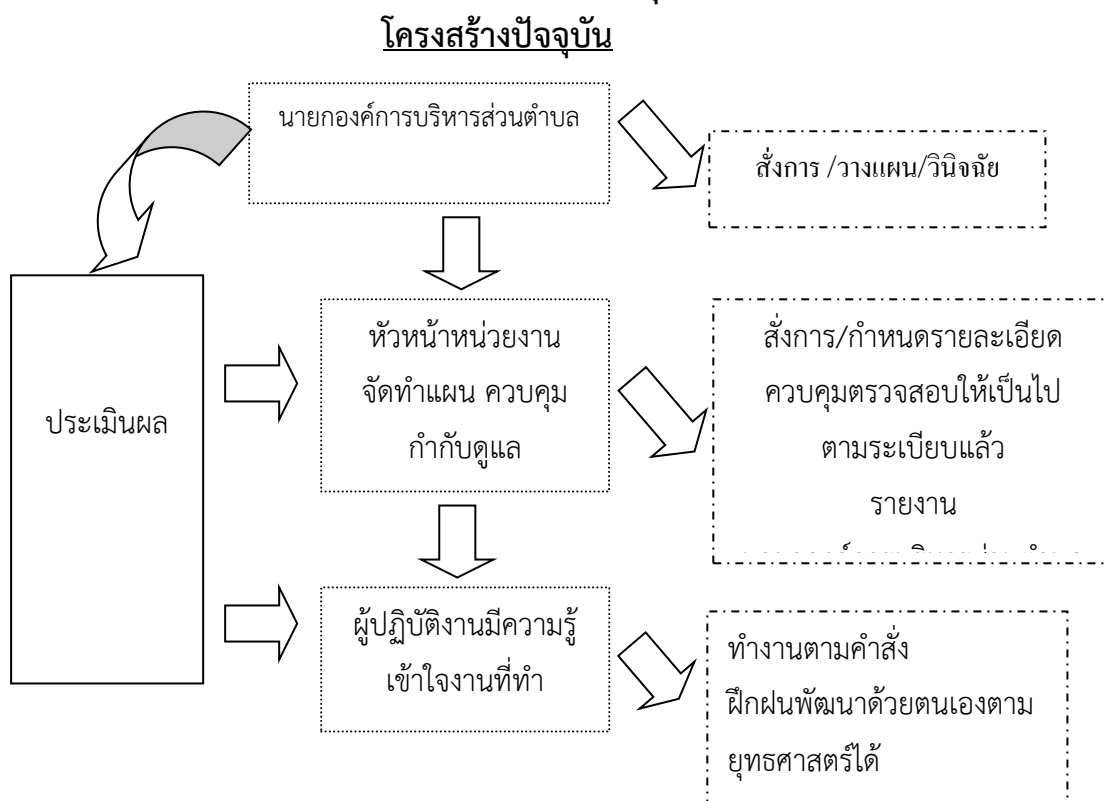
### ๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่
- พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงาน
- มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพเป็นผู้นำการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นให้มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

### ๔. ภัยคุกคาม (Threats)

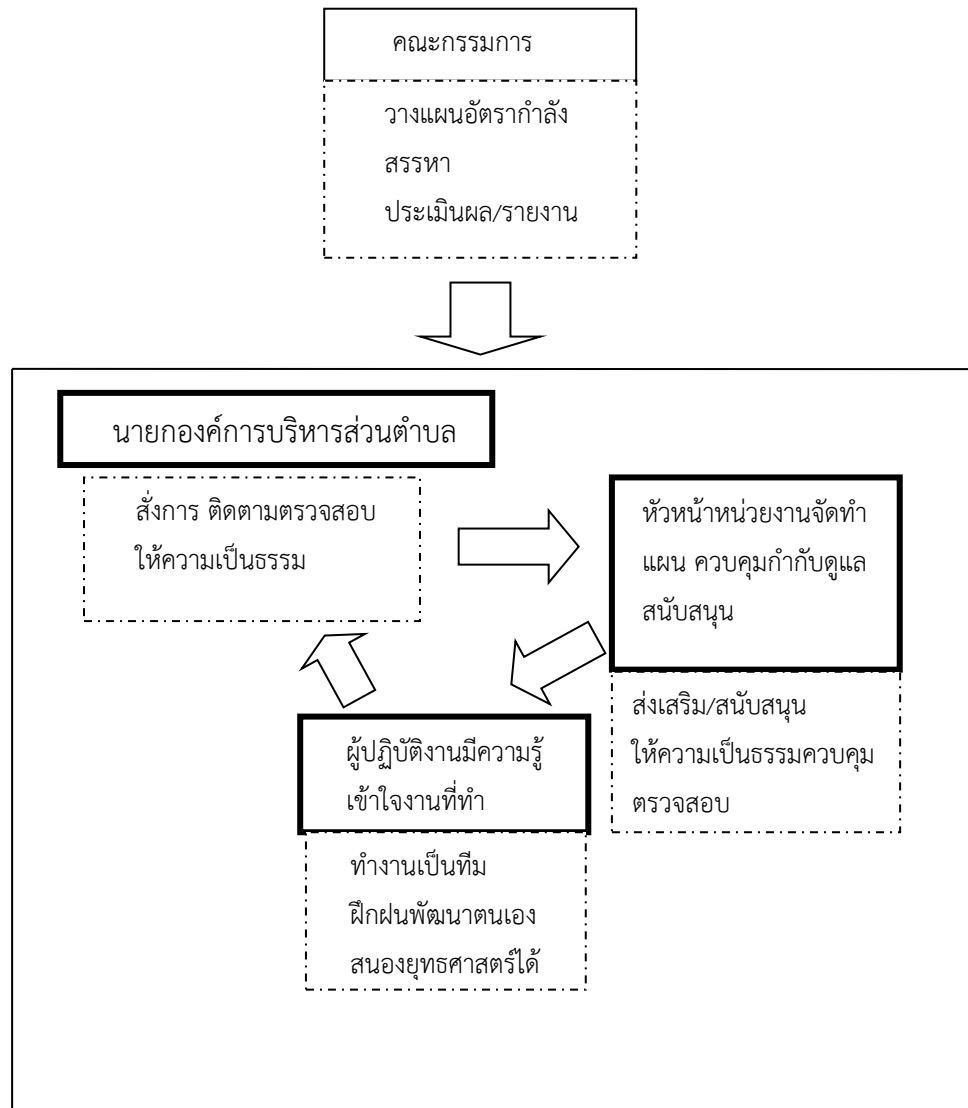
- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร

### การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาศูนย์



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมิณผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อ

สัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



#### ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของतालบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

### ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

### ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

## บทที่ ๕

### ยุทธศาสตร์การพัฒนารองการบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่างๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร องค์การบริหาร ส่วนตำบลอุ่มจาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์และ พันธกิจการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ใหม่และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเพื่อสื่อสาร ให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางเห็นความชัดเจนของการพัฒนากุศลกรร่วมกัน โดยมี รายละเอียดดังนี้

#### วิสัยทัศน์

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรมเข้าถึงประชาชน ความเป็นสากล ทุ่มเทพสถัดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

#### พันธกิจ

๑. พัฒนากุศลกรให้มีความเชี่ยวชาญในงานอย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลอุ่มจาน
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารให้มีทักษะการจัดการและภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ประจำปีงบประมาณ

##### พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

๑. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
๒. พัฒนากุศลกรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็น เครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
๔. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจ พัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
๕. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
๖. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากร	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
<p>๑. มีระบบการบริหาร ผลงานที่เน้น ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงานและบริการ</li> <li>- มีระบบการประเมินผลงาน ที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้</li> <li>- จัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และการปฏิบัติงาน</li> <li>- ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับความพึงพอใจ ของประชาชนที่มีต่อ ผลการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน</li> <li>- ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการฝึกอบรม</li> <li>- ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อ ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน</li> </ul>
<p>๒. พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุดทันต่อ เทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหลักในการ บริหารจัดการการพัฒนา</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ และการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ</li> <li>- นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดทำข้อมูล การเก็บข้อมูล และการถ่ายทอดความรู้ (KM)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการฝึกอบรม</li> <li>- จำนวนกิจกรรมด้าน การบริหารงาน บุคลากรที่ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการ จัดทำข้อมูล การเก็บ รวบรวมข้อมูล และ การให้บริการ</li> </ul>
<p>๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การ เข้าถึงประชาชนให้แก่ ข้าราชการทุกระดับชั้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน</li> <li>- เสริมสร้างจิตสำนึก ค่านิยม ให้หน่วยงาน บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล</li> <li>- บูรณาการหน่วยงาน ทุกภาคส่วนในการเสริมสร้าง วินัย คุณธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนโครงการ/ กิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม</li> <li>- จำนวนคนต่อปีที่ บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรมด้านส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา</li> <li>- จำนวนเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับความโปร่งใส ด้านการบริหารงาน บุคคล</li> <li>- ผลสำรวจภาพลักษณ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรต่อสังคม ภายนอก</li> </ul>

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๔. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งบุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารงาน</li> <li>- ประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชาและสรุปผลการประเมินเสนอต่อผู้บริหาร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนคนต่อปีที่ถูกบุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำ และการบริหารคน</li> <li>- ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา</li> </ul>
๕. สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม มีการบูรณาการร่วมกัน และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างสม่ำเสมอ</li> <li>- สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>- ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกส่วนราชการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนครั้งในการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</li> <li>- สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์มีพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน</li> <li>- ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุเป้าหมาย ทำงานมีความสุข</li> </ul>
๖. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ</li> <li>- จัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</li> <li>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>- เก็บรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบหมวดหมู่</li> <li>- การจัดระบบการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคน ที่บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM</li> <li>- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม</li> <li>- จำนวนครั้งในการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้</li> <li>- มีแผนพัฒนาบุคลากรสำหรับเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร</li> <li>- สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์มีพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน</li> </ul>

## บทที่ ๖

### หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้าง ทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

#### หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

#### สำนักปลัด ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๒. นักทรัพยากรบุคคล
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๔. นิติกร
๕. นักวิชาการสาธารณสุข
๖. เจ้าพนักงานธุรการ
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. พนักงานจ้าง

#### กองคลัง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)
๖. พนักงานจ้าง

#### กองช่าง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
๒. นายช่างโยธา
๒. เจ้าพนักงานธุรการ
๓. พนักงานจ้าง

#### กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
๒. นักวิชาการศึกษา
๓. ครู
๔. พนักงานจ้าง



### กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
๒. นักพัฒนาชุมชน
๓. พนักงานจ้าง

### การกำหนดวิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน ใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การปฐมนิเทศ การจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

### แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม
๓. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของ องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน เป็นผู้ดำเนินการ

### ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๑. ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๒. ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๓. ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

### การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้ กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของ ยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่ง ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตามและประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้น ต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

วิธีการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานประจำและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบต.	✓
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบต.	✓
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัด หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าสำนักปลัด ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบต.	✓
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกอง คลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองคลังได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบต.	✓
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองช่างได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบต.	✓
๖	หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบต.	✓

วิธีการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวน คน)	อบค. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๗	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม) ได้รับความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑	✓
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ ตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑	✓
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑	✓
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑	✓
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑	✓
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ สาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑	✓

วิธีการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวน คน)	อบรม/ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม/พัฒนา หน่วยงานอื่น
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบรม/ดำเนินการเอง	✓
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน บัญชีและบรรณารักษณ์ภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบรม/ดำเนินการเอง	✓
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บ รายได้ /ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบรม/ดำเนินการเอง	✓
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี /เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบรม/ดำเนินการเอง	✓
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบรม/ดำเนินการเอง	✓
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา/ผู้ช่วยนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบรม/ดำเนินการเอง	✓

วิธีการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวน คน)	อบค. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา/ ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน/ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ด.ศ. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงานของ อบต. อุ่มจาน	-	↓											↑	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	↓											↑	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริม ทุกคน	งบ อบต. อุ่มจาน	↓											↑	
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบ อบต. อุ่มจาน	↓											↑	
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงาน สมาชิก อบต. คณะผู้บริหาร	งบ อบต. อุ่มจาน				↓				↑					
๖	กำหนดแนวทางการปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้ พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	↓											↑	
๗	สนับสนุนงบประมาณบุคลากรเพิ่มคุณวุฒิหลักสูตรปริญญาตรี / ปริญญาโท	งบ อบต. อุ่มจาน	↓											↑	
๘	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่มอปพร. และประชาชนหมู่บ้าน	งบ อบต. อุ่มจาน	↓											↑	

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ค.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงานของ อบต.อู่เม่จาน	-	↓											↑	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	↓											↑	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริม ทุกคน	งบ อบต.อู่เม่จาน	↓											↑	
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบ อบต.อู่เม่จาน	↓											↑	
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงาน สมาชิก อบต. ผู้บริหาร	งบ อบต.อู่เม่จาน	↓			↓				↑					
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้ พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	↓											↑	
๗	สนับสนุนงบประมาณบุคลากรเพิ่มคุณสมบัติหลักสูตรปริญญาตรี / ปริญญาโท	งบ อบต.อู่เม่จาน	↓											↑	
๘	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่มอปพร. และประชาคมหมู่บ้าน	งบ อบต.อู่เม่จาน	↓											↑	

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ด.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงานของ อบอุ่นใจ	-	↓											↑	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	↓											↑	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริม ทุกคน	งบ อดต. อนุมัติ	↓											↑	
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาในงานที่ หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบ อดต. อนุมัติ	↓											↑	
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงาน สมาชิก อดต. ผู้บริหาร	งบ อดต. อนุมัติ				↓				↑					
๖	กำหนดแนวทางการปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้ พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	↓											↑	
๗	สนับสนุนงบประมาณบุคลากรเพิ่มคุณวุฒิหลักสูตรปริญญาตรี / ปริญญาโท	งบ อดต. อนุมัติ	↓											↑	
๘	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่มอปพร. และประชาคมหมู่บ้าน	งบ อดต. อนุมัติ	↓											↑	



แผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลอูมจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ ที่ ๑ : มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๑. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	จัดทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอูมจาน	✓	✓	✓	- ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลอูมจาน	แบบสอบถาม	สำนักปลัด	สรุปผลการสำรวจต่อผู้บริหาร
	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกหรือจัดฝึกอบรมเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม	ฝึกอบรม	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองศึกษา กองสวัสดิการสังคม	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
	จัดทำแบบสอบถามสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	แบบสอบถาม	สำนักปลัด	สรุปผลการสำรวจต่อผู้บริหาร
	บริหารจัดการที่ได้โดยยึดหลักการมาภิบาล เช่น โครงการปรับลดระยะเวลาและขั้นตอนการให้บริการ	✓	✓	✓	- ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ (ร้อยละ)	แบบสอบถาม	สำนักปลัด	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

แผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลอู่เม้ง อําเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลัก  
ในการบริหารจัดการการพัฒนา

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	<p>- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง เช่น บันทึกรายงานบุคลากรผ่านระบบข้อมูลบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดซื้อจัดจ้างผ่านระบบ e-GP การบันทึกระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-laas) ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผลของ อปท. (e-plan) การบันทึกข้อมูลระบบข้อมูลกลางของ อปท. (Info) ข้อมูลระบบบำเหน็จบำนาญของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เป็นต้น</p> <p>- การบันทึกข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศ</p>	✓	✓	✓	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม	ฝึกอบรม	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองศึกษา กองสวัสดิการสังคม	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		✓	✓	✓	- จำนวนกิจกรรมที่มีการบันทึกข้อมูลผ่านระบบคอมพิวเตอร์ และข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน - จำนวนเรื่องที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน	ฝึกอบรม	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองศึกษา กองสวัสดิการสังคม	ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลจากระบบ

แผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ ที่ ๒ : พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลัก  
ในการบริหารจัดการการพัฒนา

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	- ปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	✓	✓	✓	- ความสำเร็จของการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ฝึกอบรม	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองศึกษาฯ กองสวัสดิการสังคม	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
	- โครงการพัฒนาข้าราชการทุกสายงานที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงานที่ราชการ	✓	✓	✓	- ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการทดลองงาน	การฝึกอบรม	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองศึกษาฯ กองสวัสดิการสังคม	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
	- โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองศึกษาฯ กองสวัสดิการสังคม	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
	- โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบการปฏิบัติงานใหม่	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองศึกษาฯ กองสวัสดิการสังคม	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

แผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ ที่ ๓ : เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ			ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	- เผยแพร่ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบ ประมวลจริยธรรมของพนักงาน ส่วนตำบล	ประกาศเพื่อ ประชาสัมพันธ์ ผ่านทาง เว็บไซต์ บอร์ด ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	สำนักปลัด	
	- โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ /กิจกรรม	ฝึกอบรม/ กิจกรรม	สำนักปลัด	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
	- พัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงาน ภายนอกหรือหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง	✓	✓	✓	จำนวนบุคลากรที่ได้รับบริการ พัฒนา	ฝึกอบรม	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองศึกษาฯ กองสวัสดิการสังคม	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด

แผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ ที่ ๓ : เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ			ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	- เผยแพร่นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน	✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบ นโยบายการกำกับดูแลองค์การ ที่ดีขององค์การบริหารส่วน ตำบลอุ้มจาน	ประกาศ เจตนารมณ์	สำนักปลัด	
	- เผยแพร่แนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน	✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบ แนวทางปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อุ้มจาน	ประกาศเพื่อ ประชาสัมพันธ์ ผ่านทาง เว็บไซต์ บอร์ด ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	สำนักปลัด	
	- เผยแพร่ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน	✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยา ข้าราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลอุ้มจาน	ประกาศเพื่อ ประชาสัมพันธ์ ผ่านทาง เว็บไซต์ บอร์ด ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	สำนักปลัด	

แผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ ที่ ๓ : เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ			ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	- โครงการปลูกต้นไม้เนื่องในวันสำคัญต่างๆ	✓	✓	✓	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนต้นไม้ที่ปลูก	กิจกรรม	สำนักปลัด	ทดสอบตาม แบบที่กำกับหนด
	- โครงการบำเพ็ญประโยชน์เนื่องวันสำคัญต่างๆ	✓	✓	✓	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ	กิจกรรม	สำนักปลัด	ทดสอบตาม แบบที่กำกับหนด
	- กิจกรรมจัดมูมหนังสือ/การเผยแพร่องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการดำเนินชีวิตและการพัฒนาตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งหลักคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล	✓	✓	✓	จำนวนเรื่องเผยแพร่ ขององค์กรบริหาร ส่วนตำบลอุ้มจาน	เผยแพร่ความรู้ใน ช่องทางที่ใช้ถึงได้ สะดวก เช่น จัดมูมหนังสือ เว็บไซต์ของ หน่วยงาน เป็นต้น	สำนักปลัด	แบบสอบถาม
	- สอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินชีวิต และการพัฒนาตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงรวมทั้งหลักคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล	✓	✓	✓	จำนวนครั้งการประชุม	ประชุม	สำนักปลัด	แบบสอบถาม
	- จัดทำและปรับปรุงช่องทางเผยแพร่ข้อมูลและการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ เบาะแส การทุจริตและรับฟังความคิดเห็นของประชาชน	✓	✓	✓	จำนวนช่องทางเผยแพร่ ข้อมูล การรับเรื่อง ร้องเรียน ร้องทุกข์ เบาะแส ข้อมูลการทุจริตและรับฟัง ความคิดเห็นของประชาชน	จัดทำและปรับปรุง ช่องทาง การ เผยแพร่ข้อมูลของ หน่วยงาน	สำนักปลัด	แบบสอบถาม

แผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ ที่ ๔ : สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนา และมอบหมายงานผู้ได้บังคับบัญชา และยุทธศาสตร์ ที่ ๕ : สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม มีการบูรณาการร่วมกัน และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๔. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนา และมอบหมายงานผู้ได้บังคับบัญชา	- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	ฝึกอบรม	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
	- ประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา และสรุปผลการประเมินต่อผู้บริหาร	✓	✓	✓	- ระดับผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา	แบบสอบถาม	สำนักปลัด	แบบสรุปผล การประเมิน
๕. สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม มีการบูรณาการร่วมกัน และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	- จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำทุกเดือน	✓	✓	✓	- จำนวนครั้งในการประชุม	ประชุม	สำนักปลัด	แบบสอบถาม
	- สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น กิจกรรม Big Cleaning day จัดหาวัสดุอุปกรณ์สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ	✓	✓	✓	- จำนวนกิจกรรม	จัดทำ กิจกรรม/ โครงการ	สำนักปลัด	แบบสอบถาม
	- จัดทำและปรับปรุงช่องทางรับฟังความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เช่น เว็บไซต์หน่วยงาน กล้องรับความคิดเห็น แอปพลิเคชันไลน์ เฟสบุ๊ก เป็นต้น	✓	✓	✓	- จำนวนช่องทางรับความคิดเห็น	จัดทำและปรับปรุงช่องทางรับฟังความคิดเห็น	สำนักปลัด	แบบสอบถาม และรายงานสรุปผล

แผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ ที่ ๕ : สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม มีการบูรณาการร่วมกัน และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ			ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๕. สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม มีการบูรณาการร่วมกัน และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	- พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรใหม่ วิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการ ยุคใหม่	✓	✓	✓	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ส่งเสริมให้บุคลากร เห็นความสำคัญ และเข้าใจระบบบริหาร ราชการยุคใหม่	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองศึกษา กองสวัสดิการสังคม	ทดสอบ ตามแบบ ที่กำหนด
	- โครงการแข่งขันกีฬาตำบลอุ้มจาน	✓	✓	✓	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/ โครงการ	กิจกรรม/โครงการ	กองศึกษา	แบบสอบถาม
	- โครงการปลูกต้นไม้	✓	✓	✓	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/ โครงการ	กิจกรรม/โครงการ	สำนักปลัด	ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด
	- โครงการส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่	✓	✓	✓	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/ โครงการ	กิจกรรม/โครงการ	กองศึกษา	รายงาน สรุปผลการ ประเมิน



แผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ ที่ ๖ : ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ			ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๖. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	การสร้างและแสวงหาความรู้ภายใน อบต. หรือภายนอก อบต. เช่น ส่งบุคลากรในหน่วยงาน เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ทุกสายงาน	✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับบริการฝึกอบรม	ฝึกอบรม/สัมมนา ในหลักสูตรต่างๆ	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองศึกษา กองสวัสดิการสังคม	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
	เผยแพร่และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้	✓	✓	✓	จำนวนครั้งในการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้	- เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ผ่านช่องทางต่างๆ ของหน่วยงาน เช่น เว็บไซต์ หน่วยงาน บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	สำนักปลัด	แบบสอบถาม
	จัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร	✓	✓	✓	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนจัดการองค์ความรู้	รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ	สำนักปลัด	แบบสอบถาม

แผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ ที่ ๖ : ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๖. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ	✓	✓	✓	จำนวนฐานความรู้ด้านต่างๆ	- รวบรวมความรู้เป็นหมวดหมู่และจัดทำฐานข้อมูล - สร้างคลังความรู้ - ชอกระเบียบต่างๆ	หัวหน้าส่วนราชการ แต่ละส่วน	ตรวจสอบจำนวนฐานความรู้ ความรู้อื่นๆ ว่าเป็นหมวดหมู่และครบถ้วนหรือไม่
	การเข้าถึงความรู้ - บอร์ดประชาสัมพันธ์ - ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร - เว็บไซต์หน่วยงาน	✓	✓	✓	จำนวนบุคลากรที่เข้าถึงฐานข้อมูล	รวบรวมความรู้ ตีประกาศ	หัวหน้าส่วนราชการ แต่ละส่วน	ตรวจสอบข้อมูลบุคลากรที่สามารถเข้าถึงฐานข้อมูล เช่น แบบสอบถาม เป็นต้น
	การประมวลและกลั่นกรองความรู้ - ปรับปรุงรูปแบบเอกสารข้อมูลให้เป็นมาตรฐาน สมบูรณ์	✓	✓	✓	จำนวนฐานความรู้ด้านต่างๆ ได้รับการปรับปรุง	ปรับปรุงฐานข้อมูล ความรู้ของบอร์ด ประชาสัมพันธ์	หัวหน้าส่วนราชการ แต่ละส่วน	ตรวจสอบฐานความรู้ ด้านต่างๆ ที่ได้รับ การปรับปรุง

## บทที่ ๗

### งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี ประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

#### ๑. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวดค่าใช้สอย  
ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งไว้ ๑๖๐,๐๐๐.- บาท

๑.๒ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย  
ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งไว้ ๘๐,๐๐๐.- บาท

๑.๓ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย  
ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการดำเนินการโครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและทัศนศึกษาดูงานในการปฏิบัติงาน ตั้งไว้ ๒๐๐,๐๐๐.- บาท

๑.๔ แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษา  
ความสงบภายใน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่าย  
หมวดอื่นๆ รายการโครงการฝึกอบรมชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติฯ หลักสูตรทบทวน  
ตั้งไว้ ๑๕๐,๐๐๐.- บาท

๑.๕ แผนงานการศึกษา งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย  
ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายใน  
การเดินทางไปราชการ ตั้งไว้ ๘๐,๐๐๐.- บาท

๑.๖ แผนงานสังคมสงเคราะห์ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์  
หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ  
รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งไว้ ๖๐,๐๐๐.- บาท

๑.๗ แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน  
หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ  
รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งไว้ ๔๐,๐๐๐.- บาท

#### ๒. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวดค่าใช้สอย  
ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายใน  
การเดินทางไปราชการ ตั้งไว้ ๑๖๐,๐๐๐.- บาท

๒.๒ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย  
ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายใน  
การเดินทางไปราชการ ตั้งไว้ ๘๐,๐๐๐.- บาท

๒.๓ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย  
ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่าย  
ในการดำเนินการโครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและทัศนศึกษาดูงานในการปฏิบัติงาน  
ตั้งไว้ ๒๐๐,๐๐๐.- บาท



## บทที่ ๘

### การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงานที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

#### รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานให้มีคุณลักษณะตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

#### ๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่นๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

## ๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและควมมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

### รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

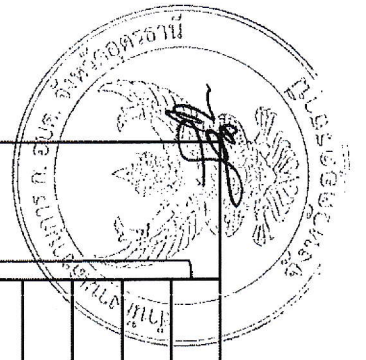
ภาคผนวก

การจัดทำแผนพัฒนาพื้นที่ตำบล ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ประกอบการประชุม ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

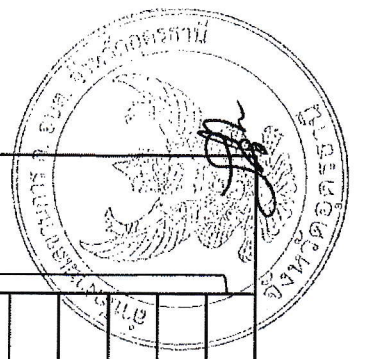
ลำดับที่	อำเภอ	อบต.	องค์ประกอบของแผนพัฒนาพื้นที่ตำบล					การติดตาม และประเมินผล	มติ ก.อบต. จังหวัด อุดรธานี
			หลักการ และเหตุผล	วัตถุประสงค์และ เป้าหมายการพัฒนา	หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการและระยะเวลา การดำเนินงาน	งบประมาณ		
๑	เมือง	อบต.เชียงพิณ	/	/	/	/	/	/	
๒	เมือง	อบต.เชียงยืน	/	/	/	/	/	/	
๓	เมือง	อบต.โคกสะอาด	/	/	/	/	/	/	
๔	เมือง	อบต.โนนสูง	/	/	/	/	/	/	
๕	เมือง	อบต.กุดสระ	/	/	/	/	/	/	
๖	เมือง	อบต.นาแกวัง	/	/	/	/	/	/	
๗	เมือง	อบต.นาขา	/	/	/	/	/	/	
๘	เมือง	อบต.นาดี	/	/	/	/	/	/	
๙	เมือง	อบต.นิคมสงเคราะห์	/	/	/	/	/	/	
๑๐	เมือง	อบต.บ้านขาว	/	/	/	/	/	/	
๑๑	เมือง	อบต.บ้านจั่น	/	/	/	/	/	/	
๑๒	เมือง	อบต.สามพร้าว	/	/	/	/	/	/	
๑๓	เมือง	อบต.หนองไฮ	/	/	/	/	/	/	
๑๔	เมือง	อบต.หนองนาค้า	/	/	/	/	/	/	
๑๕	เมือง	อบต.หมูม่น	/	/	/	/	/	/	
๑๖	เพ็ญ	อบต.เชียงหวาง	/	/	/	/	/	/	
๑๗	เพ็ญ	อบต.เตาไห	/	/	/	/	/	/	
๑๘	เพ็ญ	อบต.เพ็ญ	/	/	/	/	/	/	
๑๙	เพ็ญ	อบต.โคกกลาง	/	/	/	/	/	/	
๒๐	เพ็ญ	อบต.จอมศรี	/	/	/	/	/	/	
๒๑	เพ็ญ	อบต.นาบัว	/	/	/	/	/	/	

เห็นชอบ

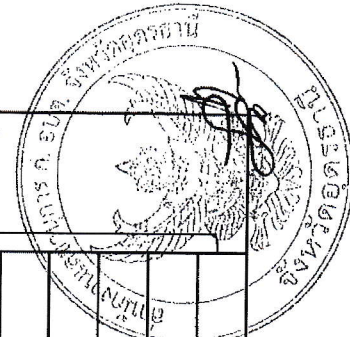




ลำดับที่	อำเภอ	อบต.	องค์ประกอบของแผนพัฒนาพื้นที่งานส่วนตำบล						มติ ก.อบต. จังหวัด อุดรธานี
			หลักการ และเหตุผล	วัตถุประสงค์และ เป้าหมายการพัฒนา	หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการและระยะเวลา การดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตาม และประเมินผล	
๒๒	เพ็ญ	อบต.นาขู่	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒๓	เพ็ญ	อบต.บ้านเหล่า	/	/	/	/	/	/	
๒๔	เพ็ญ	อบต.สร้างแป้น	/	/	/	/	/	/	
๒๕	เพ็ญ	อบต.สุขเมตตา	/	/	/	/	/	/	
๒๖	โนนสะอาด	อบต.โคกกลาง	/	/	/	/	/	/	
๒๗	โนนสะอาด	อบต.โพธิ์ศรีสำราญ	/	/	/	/	/	/	
๒๘	โนนสะอาด	อบต.พมวงาม	/	/	/	/	/	/	
๒๙	โนนสะอาด	อบต.บึงแก้ว	/	/	/	/	/	/	
๓๐	โนนสะอาด	อบต.หนองกุ้งศรี	/	/	/	/	/	/	
๓๑	ไชยวาน	อบต.คำเกาะ	/	/	/	/	/	/	
๓๒	ไชยวาน	อบต.หนองหลัก	/	/	/	/	/	/	
๓๓	กุตุ๊	อบต.กุตุ๊	/	/	/	/	/	/	
๓๔	กุตุ๊	อบต.ขอนแก่น	/	/	/	/	/	/	
๓๕	กุตุ๊	อบต.ตาลเดี่ยว	/	/	/	/	/	/	
๓๖	กุตุ๊	อบต.สร้างก่อ	/	/	/	/	/	/	
๓๗	กุมภวาปี	อบต.เสอเพลอ	/	/	/	/	/	/	
๓๘	กุมภวาปี	อบต.กุมภวาปี	/	/	/	/	/	/	
๓๙	กุมภวาปี	อบต.ตูมใต้	/	/	/	/	/	/	
๔๐	กุมภวาปี	อบต.ท่าลี่	/	/	/	/	/	/	
๔๑	กุมภวาปี	อบต.ผาสุก	/	/	/	/	/	/	
๔๒	กุมภวาปี	อบต.สีอ้อ	/	/	/	/	/	/	
๔๓	ทุ่งฝน	อบต.โนนทองอินทร์	/	/	/	/	/	/	
๔๔	ทุ่งฝน	อบต.ค้อใหญ่	/	/	/	/	/	/	
๔๕	ทุ่งฝน	อบต.กุตุ๊	/	/	/	/	/	/	
๔๖	ทุ่งฝน	อบต.นาชุมแสง	/	/	/	/	/	/	



ลำดับที่	อำเภอ	อบต.	องค์ประกอบของแผนพัฒนาพื้นที่งานส่วนตำบล						มติ ก.อบต. จังหวัด อุดรธานี
			หลักการ และเหตุผล	วัตถุประสงค์และ เป้าหมายการพัฒนา	หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการและระยะเวลา การดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตาม และประเมินผล	
๔๗	ทุ่งฝน	อบต.นาทม	/	/	/	/	/	/	
๔๘	นาเยือง	อบต.นาแค	/	/	/	/	/	/	
๔๙	นาเยือง	อบต.บ้านก้อง	/	/	/	/	/	/	
๕๐	น้ำโสม	อบต.โสมเยี่ยม	/	/	/	/	/	/	
๕๑	น้ำโสม	อบต.นางัว	/	/	/	/	/	/	
๕๒	น้ำโสม	อบต.น้ำโสม	/	/	/	/	/	/	
๕๓	น้ำโสม	อบต.บ้านหยวก	/	/	/	/	/	/	
๕๔	น้ำโสม	อบต.ศรีสำราญ	/	/	/	/	/	/	
๕๕	น้ำโสม	อบต.สามัคคี	/	/	/	/	/	/	
๕๖	น้ำโสม	อบต.หนองแกว	/	/	/	/	/	/	
๕๗	บ้านดุง	อบต.โพนสูง	/	/	/	/	/	/	
๕๘	บ้านดุง	อบต.ดงเย็น	/	/	/	/	/	/	
๕๙	บ้านดุง	อบต.ถ่อนนาถ้ำ	/	/	/	/	/	/	
๖๐	บ้านดุง	อบต.นาโหม	/	/	/	/	/	/	
๖๑	บ้านดุง	อบต.นาคำ	/	/	/	/	/	/	
๖๒	บ้านดุง	อบต.บ้านจันทน์	/	/	/	/	/	/	
๖๓	บ้านดุง	อบต.บ้านชัย	/	/	/	/	/	/	
๖๔	บ้านดุง	อบต.บ้านดุง	/	/	/	/	/	/	
๖๕	บ้านดุง	อบต.บ้านดาด	/	/	/	/	/	/	
๖๖	บ้านดุง	อบต.บ้านม่วง	/	/	/	/	/	/	
๖๗	บ้านดุง	อบต.วังทอง	/	/	/	/	/	/	
๖๘	บ้านดุง	อบต.อ้อมกอ	/	/	/	/	/	/	
๖๙	บ้านฝือ	อบต.เขื่อน้ำ	/	/	/	/	/	/	
๗๐	บ้านฝือ	อบต.เมืองพาน	/	/	/	/	/	/	
๗๑	บ้านฝือ	อบต.โนนทอง	/	/	/	/	/	/	



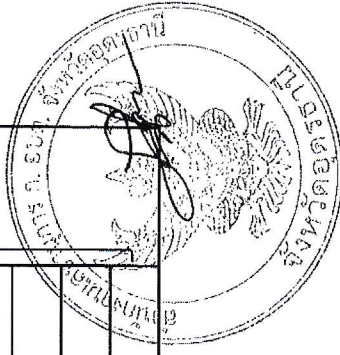
เห็นชอบ

ลำดับที่	อำเภอ	อบต.	องค์ประกอบของแผนพัฒนาพื้นที่บางส่วนตำบล						มติ ก.อบต. จังหวัด อุดรธานี
			หลักการ และเหตุผล	วัตถุประสงค์และ เป้าหมายการพัฒนา	หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการและระยะเวลา การดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตาม และประเมินผล	
๗๒	บ้านผือ	อบต.ข้าวสาร	/	/	/	/	/		
๗๓	บ้านผือ	อบต.คำด้วง	/	/	/	/	/		
๗๔	บ้านผือ	อบต.จำปาโมง	/	/	/	/	/		
๗๕	บ้านผือ	อบต.บ้านค้อ	/	/	/	/	/		
๗๖	บ้านผือ	อบต.บ้านผือ	/	/	/	/	/		
๗๗	บ้านผือ	อบต.หนองแวง	/	/	/	/	/		
๗๘	บ้านผือ	อบต.หนองหัวคู	/	/	/	/	/		
๗๙	บ้านผือ	อบต.หายโศก	/	/	/	/	/		
๘๐	ประจักษ์ศิลปาคม	อบต.นาม่วง	/	/	/	/	/		
๘๑	ประจักษ์ศิลปาคม	อบต.ห้วยสามพาด	/	/	/	/	/		
๘๒	ประจักษ์ศิลปาคม	อบต.อู่จวน	/	/	/	/	/		
๘๓	พิบูลย์รักษ์	อบต.ดอนกลอย	/	/	/	/	/		
๘๔	พิบูลย์รักษ์	อบต.นาทราย	/	/	/	/	/		
๘๕	พิบูลย์รักษ์	อบต.บ้านแดง	/	/	/	/	/		
๘๖	วังสามหมอ	อบต.คำโคกสูง	/	/	/	/	/		
๘๗	วังสามหมอ	อบต.หนองกุงทับม้า	/	/	/	/	/		
๘๘	ศรีธาตุ	อบต.ตาตทอง	/	/	/	/	/		
๘๙	ศรีธาตุ	อบต.นาขุขันธ์	/	/	/	/	/		
๙๐	ศรีธาตุ	อบต.ศรีธาตุ	/	/	/	/	/		
๙๑	ศรีธาตุ	อบต.หนองนกเขียน	/	/	/	/	/		
๙๒	สร้างคอม	อบต.เรืองตา	/	/	/	/	/		
๙๓	สร้างคอม	อบต.นาสะอาด	/	/	/	/	/		
๙๔	สร้างคอม	อบต.บ้านหินโงม	/	/	/	/	/		
๙๕	หนองแสง	อบต.แสงสว่าง	/	/	/	/	/		
๙๖	หนองแสง	อบต.ทับกุง	/	/	/	/	/		

เห็นชอบ



ลำดับที่	อำเภอ	อบต.	องค์ประกอบของแผนพัฒนาพื้นที่ส่วนตำบล						มต. ก.อบต. จังหวัด อุดรธานี
			หลักการ และเหตุผล	วัตถุประสงค์และ เป้าหมายการพัฒนา	หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการและระยะเวลา การดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตาม และประเมินผล	
๙๗	หนองแสง	อบต.หนองแสง	/	/	/	/	/	/	
๙๘	หนองวัวซอ	อบต.น้ำพัน	/	/	/	/	/	/	
๙๙	หนองวัวซอ	อบต.หนองอ้อ	/	/	/	/	/	/	
๑๐๐	หนองวัวซอ	อบต.หมากหญ้า	/	/	/	/	/	/	
๑๐๑	หนองทาน	อบต.โพนงาม	/	/	/	/	/	/	
๑๐๒	หนองทาน	อบต.ดอนทรายโตก	/	/	/	/	/	/	
๑๐๓	หนองทาน	อบต.บ้านเชียง	/	/	/	/	/	/	
๑๐๔	หนองทาน	อบต.บ้านยา	/	/	/	/	/	/	
๑๐๕	หนองทาน	อบต.พังงู	/	/	/	/	/	/	
๑๐๖	หนองทาน	อบต.สร้อยพร้าว	/	/	/	/	/	/	
๑๐๗	หนองทาน	อบต.สะแบง	/	/	/	/	/	/	
๑๐๘	หนองทาน	อบต.หนองสระปลา	/	/	/	/	/	/	
๑๐๙	หนองทาน	อบต.หนองทาน	/	/	/	/	/	/	



(นายสาจิต จันทร์ศิริ)

ท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

เลขานุการ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี

เห็นชอบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน

ที่ ๔๖๑/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีการประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อยและใช้แผนพัฒนาบุคลากร เป็นกรอบในการพัฒนา และส่งเสริมบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน และเพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน จึงแต่งตั้งบุคคล ดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นายติเรก เหล่าก้อนคำ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน	ประธานกรรมการ
๒. นายวรวิทย์ ชาวสระใคร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน	กรรมการ
๓. นายเจษฎาวุธ กุลชาติ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน	กรรมการ
๔. นางลักขณา ชูแก้ว	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายศิริเดช พนารัตน์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายชาญชัย อ่อนละมุล	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. นางศุภรัตน์ กุลชาติ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นายธนภฤต หาญอาวุธ	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด แล้วรายงานผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายติเรก เหล่าก้อนคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน

## รายชื่อผู้เข้าประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อจัน อำเภอบึงสามพัน จังหวัดอุตรดิตถ์

วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องศูนย์ส่งเสริมรักการอ่านประจำตำบลบ่อจัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อจัน

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายดิเรก เหล่าก้อนคำ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		ประธานกรรมการ
๒.	นายวรวิทย์ ชาวสระใคร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๓.	นายเจษฎาวุธ กุลชาติ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๔.	นางลักขณา ชูแก้ว	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕.	นายศิริเดช พนารัตน์	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๖.	นายชาญชัย อ่อนละมุล	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๗.	นางศุภรัตน์ กุลชาติ	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/เลขานุการ
๘.	นายธนภุต หาญอาวุธ	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อจัน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องศูนย์ส่งเสริมรักการอ่านประจำตำบลบ่อจัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อจัน

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายดิเรก เหล่าก้อนคำ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ดิเรก เหล่าก้อนคำ	ประธานกรรมการ
๒.	นายวรวิทย์ ชาวสระใคร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	วรวิทย์ ชาวสระใคร	กรรมการ
๓.	นายเจษฎาวุธ กุลชาติ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เจษฎาวุธ กุลชาติ	กรรมการ
๔.	นางลักขณา ชูแก้ว	ผู้อำนวยการกองคลัง	ลักขณา ชูแก้ว	กรรมการ
๕.	นายศิริเดช พนารัตน์	ผู้อำนวยการกองช่าง	ศิริเดช พนารัตน์	กรรมการ
๖.	นายชาญชัย อ่อนละมุล	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ชาญชัย อ่อนละมุล	กรรมการ
๗.	นางศุภรัตน์ กุลชาติ	หัวหน้าสำนักปลัด	ศุภรัตน์ กุลชาติ	กรรมการ/เลขานุการ
๘.	นายธนภุต หาญอาวุธ	นักทรัพยากรบุคคล	ธนภุต หาญอาวุธ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม - ไม่มี-

ผู้เข้าร่วมประชุม - ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

นายดิเรก เหล่าก้อนคำ นายก อบต.บ่อจัน ประธานคณะกรรมการฯ เป็นประธานในการประชุม และกล่าวเปิดการประชุม โดยมีระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายดิเรก เหล่าก้อนคำ  
ประธานกรรมการ

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อจัน ที่ ๔๖๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อจัน ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีการประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

/นายดิเรก.....

นายดิเรก เหล่าก้อนคำ  
ประธานกรรมการ

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย  
และใช้แผนพัฒนาบุคลากร เป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรภายใน  
องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน และเพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะ  
คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ของ  
พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและ  
พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิด  
ประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน จึงแต่งตั้งบุคคล  
ดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วน  
ตำบลอุ่มจาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

- |                        |                          |                   |
|------------------------|--------------------------|-------------------|
| ๑ นายดิเรก เหล่าก้อนคำ | นายก อบต.อุ่มจาน         | ประธานกรรมการ     |
| ๒ นายวรวิทย์ ชาวสระใคร | ปลัด อบต.อุ่มจาน         | กรรมการ           |
| ๓ นายเจษฎาวุธ กุลชาติ  | รองปลัด อบต.อุ่มจาน      | กรรมการ           |
| ๔ นางลักขณา ชูแก้ว     | ผู้อำนวยการกองคลัง       | กรรมการ           |
| ๕ นายศิริเดช พนารัตน์  | ผู้อำนวยการกองช่าง       | กรรมการ           |
| ๖ นายชาญชัย อ่อนละมุล  | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ | กรรมการ           |
| ๗ นางศุภรัตน์ กุลชาติ  | หัวหน้าสำนักปลัด         | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘ นายธนภุต หาญอาวุธ    | นักทรัพยากรบุคคล         | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

นายดิเรก เหล่าก้อนคำ  
ประธานกรรมการ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท.จ.และ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ที่ อต ๐๐๒๓.๒/ว  
๑๖๒๖ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ สำนักงาน ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด  
อุดรธานี ได้ชักซ้อมการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากแผนอัตรากำลัง  
๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน  
๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม  
๒๕๖๖

ที่ประชุม

รับทราบ

นายดิเรก เหล่าก้อนคำ  
ประธานกรรมการ

**ความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล**

ความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขอมอบหมาย ให้ฝ่าย  
เลขานุการ ได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นางศุภรัตน์ กุลชาติ  
กรรมการ/เลขานุการ

ตามที่ท่านประธานฯ มอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งให้ที่ประชุมทราบความสำคัญ ของ  
การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีรายละเอียดดังนี้

๑. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน
๒. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
๓. เป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม  
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ในการปฏิบัติงานราชการและบริการ  
ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

/ที่ประชุม.....



ที่ประชุม

รับทราบ

นายดิเรก เหล่าก้อนคำ  
ประธานกรรมการ

**ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี**

ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล  
ขอมอบหมายให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายวรวุฒิ ชาวสระใคร  
กรรมการ

ตามที่ประธานฯ มอบหมายให้ข้าพเจ้าฯ แจ้งให้ที่ประชุมทราบระเบียบ/กฎหมาย  
ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีรายละเอียด ดังนี้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์  
และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๑๒  
ส่วนที่ ๓ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการ  
พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่  
ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ  
บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมี  
พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่  
ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่  
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้าน  
ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การ  
ฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความ  
ประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ  
องค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะ  
ดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็น  
หลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบล  
พิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการ  
ปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ  
ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)  
สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วน  
ตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)  
ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด  
ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน  
ส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การ  
บริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ  
ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้  
อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผน การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตาม  
กรอบของแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงาน  
ส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรมีระยะเวลา ๓ ปี  
ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

/ที่ประชุม.....

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา  
-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
อุ่มจาน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

นายดิเรก เหล่าก้อนคำ  
ประธานกรรมการ

ตามสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ที่ ๔๖๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ  
ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง  
นั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านกำหนดรูปแบบการ  
จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลร่วมกันด้วย

นางศุภรัตน์ กุลชาติ  
กรรมการ/เลขานุการ

เสนอให้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล แบ่งเป็น ๒ ส่วน  
ดังนี้

๑. แนวทางการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการการบริหารงาน  
และการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ พัฒนาผู้บริหารและสร้างภาวะผู้นำ

๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน  
ส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน  
บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวดที่ ๑๒  
ส่วนที่ ๓ เกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๔ ให้ผู้บังคับบัญชาหน้าที่  
พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และ  
จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ตามแนวทางการดังกล่าว จึงขอเสนอให้พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตาม ข้อ ๒๖๗ ต้อง  
พัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน  
โดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของ  
นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสาม  
ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบริหาร  
บุคคล งานวิเคราะห์ งานการเงิน งานด้านช่าง ฯ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงาน และการ  
บริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสาน  
งาน เป็นต้น

/นางศุภรัตน์.....

นางศุภรัตน์ กุลชาติ  
กรรมการ/เลขานุการ

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพประสิทธิผล เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

- ประกอบกับงานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม เรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อสรุปหาองค์ความรู้แต่ละงานที่มีความต้องการฝึกอบรม และนำไปเป็นทิศทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สรุปผลความต้องการฝึกอบรม ดังนี้

บุคลากรมีความต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เรียงตามลำดับ ดังนี้

๑. ทักษะทางวิชาชีพ/ตามสายงาน
๒. บทบาท-หน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๓. ความรู้ด้านการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน
๔. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
๕. การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
๖. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
๗. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานสารบรรณ

นายวรวิทย์ ชาวสระใคร  
กรรมการ

ผมขอเสนอให้มีหลักสูตรการพัฒนา ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้พื้นฐานที่ในการปฏิบัติราชการ
๔. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๕. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรต่างๆ ที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็นและ สถานการณ์

- มีการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม ได้แก่

๒.๑ การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการอื่นๆ โดยจัดส่งให้พนักงานทุกคนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องของแต่ละตำแหน่ง

๒.๒ การฝึกอบรมในองค์กรเป็นโครงการที่องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจานดำเนินการฝึกอบรมเอง

๓. การศึกษาดูงาน จัดทำโครงการศึกษาดูงาน เพื่อศึกษาดูงานในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ด้านการพัฒนา

นายวรวิทย์ ชาวสระใคร  
กรรมการ

การปฏิบัติงานภายในสำนักงาน ในชุมชนและด้านสังคม เป็นต้น  
๔. การส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท  
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

นายเจษฎา ภูษชาติ  
กรรมการ

ผมขอเสนอการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ดังนี้  
๑. ควรกำหนดเป้าหมายให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ต่อปี  
๒. การกำหนดตัวชี้วัดควรคิดเป็นร้อยละของบุคลากรทั้งหมด ให้ได้รับการพัฒนา อย่างน้อย ร้อยละ ๘๐

นายดิเรก เหล่าก้อนคำ  
ประธานกรรมการ

เมื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร วิธีการพัฒนาบุคลากรเป้าหมาย และกำหนดตัวชี้วัดได้แล้ว การจัดทำองค์ประกอบรูปแบบแผนพัฒนาจะต้องมีอะไรบ้าง ขอมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการ ได้แจ้งรายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้ที่ประชุมทราบ

นางศุภรัตน์ ภูษชาติ  
กรรมการ/เลขานุการ

ตามที่ท่านประธานฯ มอบหมายให้ข้าพเจ้าฯ แจ้งรายละเอียดของร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้ที่ประชุมทราบ รายละเอียดของร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และขอให้กรรมการดูร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งประกอบด้วย

- คำนำ
- สารบัญ
- บทที่ ๑ ➤ หลักการและเหตุผล
- บทที่ ๒ ➤ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนา
- บทที่ ๓ ➤ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
- บทที่ ๔ ➤ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
- บทที่ ๕ ➤ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- บทที่ ๖ ➤ หลักสูตรการพัฒนา
- บทที่ ๗ ➤ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- บทที่ ๘ ➤ การติดตามและประเมินผล
- ภาคผนวก ประกอบด้วย
  - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
  - รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
  - รายงานการสำรวจความต้องการฝึกอบรมฯ

นายดิเรก เหล่าก้อนคำ  
ประธานกรรมการ

ตามที่เลขานุการ ได้แจ้งรายละเอียดของร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปแล้วมีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่

นายวรวิทย์ ชาวสระใคร  
กรรมการ

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องมีการพัฒนาครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

นางศุภรัตน์ กุลชาติ  
กรรมการ/เลขานุการ

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น จะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล และยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่นมีการพัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่อง จึงร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลได้รับทราบและพิจารณา ดังนี้

๑. หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒. หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓. หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔. หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕. หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๖. หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๗. หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๘. หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๙. หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน/ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๐. หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๑. หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๒. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๓. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

/นางศุภรัตน์.....

นางศุภรัตน์ กุลชาติ  
กรรมการ/เลขานุการ

๑๔. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๕. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๖. หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๗. หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา/ผู้ช่วยนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๘. หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ช่วยช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๙. หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา/ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒๐. หลักสูตรเกี่ยวกับครู/ผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้อง

๒๑. หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน/ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒๒. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรองค์กรบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีดังนี้

๑. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

๒. พัฒนากุศลกรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น

๔. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา

๕. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

๖. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นางศุภรัตน์ กุลชาติ  
กรรมการ/เลขานุการ

ดิฉันขอเสนอให้มีการติดตามประเมินผล ผู้บังคับบัญชามั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา โดยให้มีการรายงานและบันทึกผลที่ได้ในกรณีที่ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอก และการใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

ที่ประชุม

เห็นชอบ

นายดิเรก เหล่าก้อนคำ  
ประธานกรรมการ

ตามที่เลขานุการ ได้แจ้งรายละเอียดของร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปแล้วมีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีผมขอมติที่ประชุมครับ

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนากุศลกร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่เสนอเป็นเอกฉันท์

/นายดิเรก.....

นายดิเรก เหล่าก้อนคำ  
ประธานกรรมการ

หากที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ผมมอบให้ฝ่ายเลขานุการจัดทำเอกสารเป็นรูปเล่ม และดำเนินการในขั้นตอนที่เกี่ยวข้องตามระเบียบต่อไป

นางศุภรัตน์ กุลชาติ  
กรรมการ/เลขานุการ

รับทราบค่ะ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี

นายดิเรก เหล่าก้อนคำ  
ประธานกรรมการ

เมื่อไม่มีท่านใด มีข้อเสนอเพิ่มเติม ขอปิดประชุมครับ

เลิกประชุม ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

(นายธนกฤต หาญอาวุธ)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นางศุภรัตน์ กุลชาติ)  
หัวหน้าสำนักปลัด  
กรรมการ/เลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายดิเรก เหล่าก้อนคำ)  
นายก อบต.อุ้มจาน  
ประธานกรรมการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน

ที่ อต.๗๓๕๐๑/๔๗๖ วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน (ผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน)

### ๑. เรื่องเดิม

ตามที่สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานได้ดำเนินการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ทั้งนี้ งานการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากที่สุด โดยสำนักปลัดได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามสำรวจ ข้อมูล จำนวน ๔๗ ชุด แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๓ ปัญหาอุปสรรคในการเข้ารับการพัฒนาบุคลากรของท่าน

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย

๑. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๑๗	คน
๒. พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	๕	คน
๓. ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	คน
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๑๘	คน
๕. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๖	คน

รวมทั้งสิ้น ๔๗ คน

### ๒. ข้อเท็จจริง

บัดนี้ การดำเนินการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๔๗ คน จากทั้งหมด ๕ กอง/ส่วน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างครอบคลุมทั่วถึงทั้ง อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จึงขอสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานทราบ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายธนภุต หาญอาวุธ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ความเห็น.....



ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

ไม่มีปัญหา

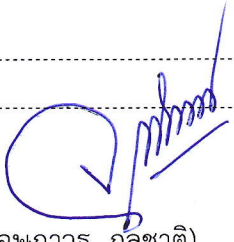
(ลงชื่อ)

  
(นางศุภรัตน์ กุลชาติ)  
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน

ไม่มีปัญหา


(ลงชื่อ)

  
(นายเจษฎาวุธ กุลชาติ)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน

ไม่มีปัญหา

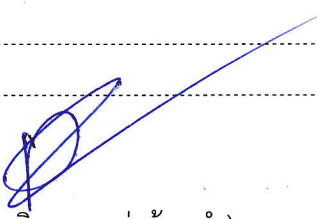
(ลงชื่อ)

  
(นายวรวุฒิ ชาวสระใคร)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน

ทราบ

(ลงชื่อ)

  
(นายดิเรก เหล่าก้อนคำ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล “แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙” เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น ๓ ตอน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน จึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น ๒ ตอน ตามลำดับ ดังนี้

**ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย** เพื่ออธิบายถึงลักษณะของกลุ่มผู้ต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทพนักงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา

**ตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอ้างอิง** เพื่อทดสอบสมมติฐาน และสรุปผลอ้างอิงไปยังกลุ่มผู้ต้องการในการฝึกอบรมฯ โดยการนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

**ตารางที่ ๒.๑ ระดับความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙**

**การแปลผล** โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตนั้นจะทำได้โดยกำหนดคะแนนน้ำหนักให้แก่แต่ละช่วงของระดับความคิดเห็นแล้วคำนวณค่าเฉลี่ย และนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ซึ่งการหาค่าเฉลี่ยโดยทั่วไปก็มักจะใช้ผลรวมของผลคูณระหว่างค่าน้ำหนักของแต่ละระดับกับค่าความถี่ในระดับนั้น แล้วหารด้วยความถี่ทั้งหมดในการกำหนดเกณฑ์ของการแปลความหมายนั้น

#### ค่าเฉลี่ย

#### ความหมาย

๔.๒๑ - ๕.๐๐

ระดับความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมากที่สุด

๓.๔๑ - ๔.๒๐

ระดับความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมาก

๒.๖๑ - ๓.๔๐

ระดับความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรปานกลาง

๑.๘๑ - ๒.๖๐

ระดับความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรน้อย

๑.๐๐ - ๑.๘๐

ระดับความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรน้อยที่สุด

### ตอนที่ ๓

๓.๑ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>๑. เพศ</b>		
ชาย	๒๐	๔๒.๖
หญิง	๒๗	๕๗.๔
<b>รวม</b>	<b>๔๗</b>	<b>๑๐๐</b>
<b>๒. อายุ</b>		
๑๘ - ๓๐ ปี	๓	๖.๔
๓๑ - ๔๐ ปี	๑๘	๓๘.๓
๔๑ - ๕๐ ปี	๙	๑๙.๑
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๗	๓๖.๒
<b>รวม</b>	<b>๔๗</b>	<b>๑๐๐</b>
<b>๓. ประเภทพนักงาน</b>		
พนักงานส่วนตำบล	๑๖	๓๔.๐
พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล	๕	๑๐.๖
ลูกจ้างประจำ	๐	๐.๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๖	๓๔.๐
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	๒๑.๓
<b>รวม</b>	<b>๔๗</b>	<b>๑๐๐</b>
<b>๔. ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
ไม่เกิน ๕ ปี	๑๓	๒๗.๗
๖ - ๑๐ ปี	๗	๑๔.๙
๑๑ - ๑๕ ปี	๑๔	๒๙.๘
๑๖ - ๒๐ ปี	๗	๑๔.๙
๒๐ ปี ขึ้นไป	๖	๑๒.๘
<b>รวม</b>	<b>๔๗</b>	<b>๑๐๐</b>
ตารางที่ ๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม		
สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>๕. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๖	๓๔.๐
ปริญญาตรี	๒๖	๕๕.๓
สูงกว่าปริญญาตรี	๕	๑๐.๖
<b>รวม</b>	<b>๔๗</b>	<b>๑๐๐</b>

จากตารางที่ ๑ แสดงให้เห็นว่า สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด ๔๗ คน สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๔ เพศชาย จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๖ มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๓ รองลงมาคืออายุ ๕๑-๖๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๒ อายุ ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๑ และอายุ ๑๘ - ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๖.๔ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐ พนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐ รองลงมาพนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓ และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๑๑ - ๑๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๘ รองลงมาคือประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เกิน ๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗ มีประสบการณ์ในการทำงาน ๖ - ๑๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙ มีประสบการณ์ในการทำงาน ๑๖ - ๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙ และ ประสบการณ์ในการทำงาน ๒๐ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐ รองลงมาจบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐ และจบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖ ตามลำดับ

ตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อทดสอบสมมติฐาน และสรุปผลอ้างอิงไปยังกลุ่มผู้ ต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร โดยการนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความต้องการในการ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัด อุดรธานี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	$\bar{x}$	S.D.	แปลความหมาย
๑. บทบาท - หน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	๔.๑๗	.๕๒๔	มาก
๒. ความรู้ด้านการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน	๔.๐๖	.๖๐๔	มาก
๓. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานสารบรรณ	๓.๔๔	.๗๑๖	มาก
๔. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	๓.๔๔	.๖๘๕	มาก
๕. ทักษะทางวิชาชีพ/ตามสายงาน	๓.๙๗	.๗๐๖	มาก
๖. การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงาน	๓.๗๘	.๕๘๗	มาก
๗. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	๓.๗๒	.๘๒๖	มาก
รวม	๓.๘๐	.๔๘๐	มาก

จากตารางที่ ๒.๑ พบว่าระดับความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วน ตำบลอุ่มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{x} = ๓.๘๐$ )

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรบทบาท - หน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ( $\bar{x} = 4.17$ ) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือความรู้ด้านการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน ( $\bar{x} = 4.06$ ) ทักษะทางวิชาชีพ/ตามสายงาน ( $\bar{x} = 3.97$ ) การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.78$ ) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.72$ ) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานสารบรรณ และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ( $\bar{x} = 3.44$ ) ตามลำดับ

### ตอนที่ ๓ ปัญหาและอุปสรรคในการเข้ารับการพัฒนาบุคลากรของท่าน

๓.๑ ด้านอุปสรรคการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการควบคุมการผลิตการจัดซื้อจัดจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน

๓.๒ ปัญหาเกี่ยวกับเวลาในการเข้ารับการพัฒนาบุคลากร และเข้ารับการฝึกอบรม

๓.๓ งบประมาณในการฝึกอบรมไม่เพียงพอ

๓.๔ บุคลากรไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน

๓.๑ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

### ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ

๔.๑ ควรมีการฝึกอบรม บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบให้แก่ตำแหน่งโดยมีวิทยากรจากภายนอกองค์กร