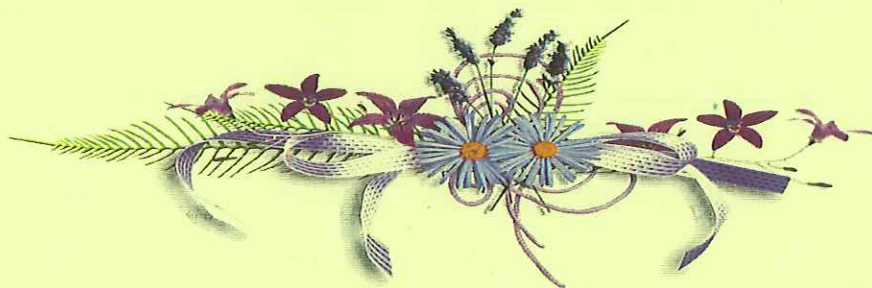


แผนพัฒนาบุคลากร



องค์การบริหารส่วนตำบลประศุก
อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566



คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้าน การบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๗
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๑๐
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๑
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๑๓
บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๑๖
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๘
- แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๒๙
- กรอบแนวคิดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓๒
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๓๓
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๓๕

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

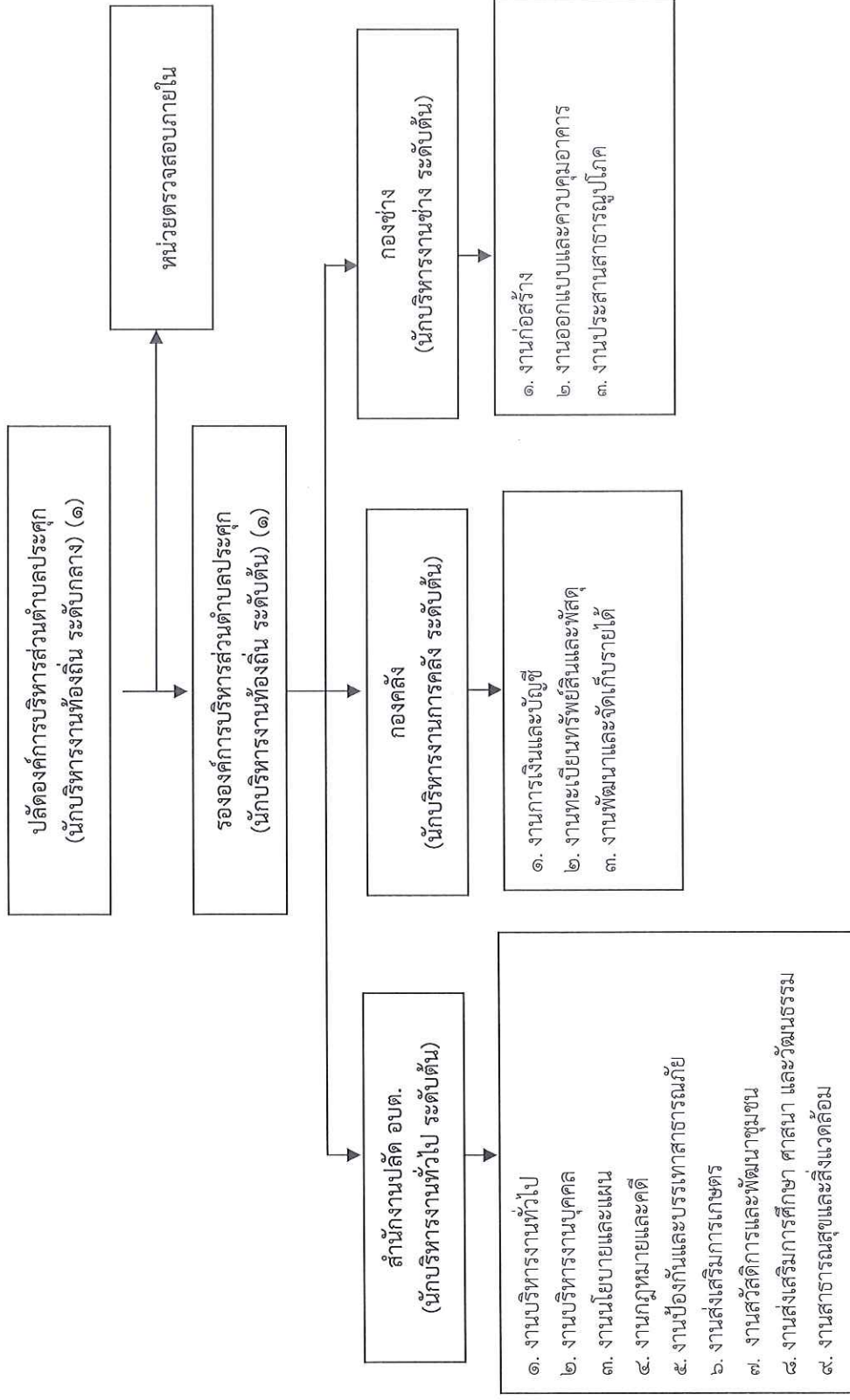
ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในท้องถิ่น การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดสิงห์บุรี จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

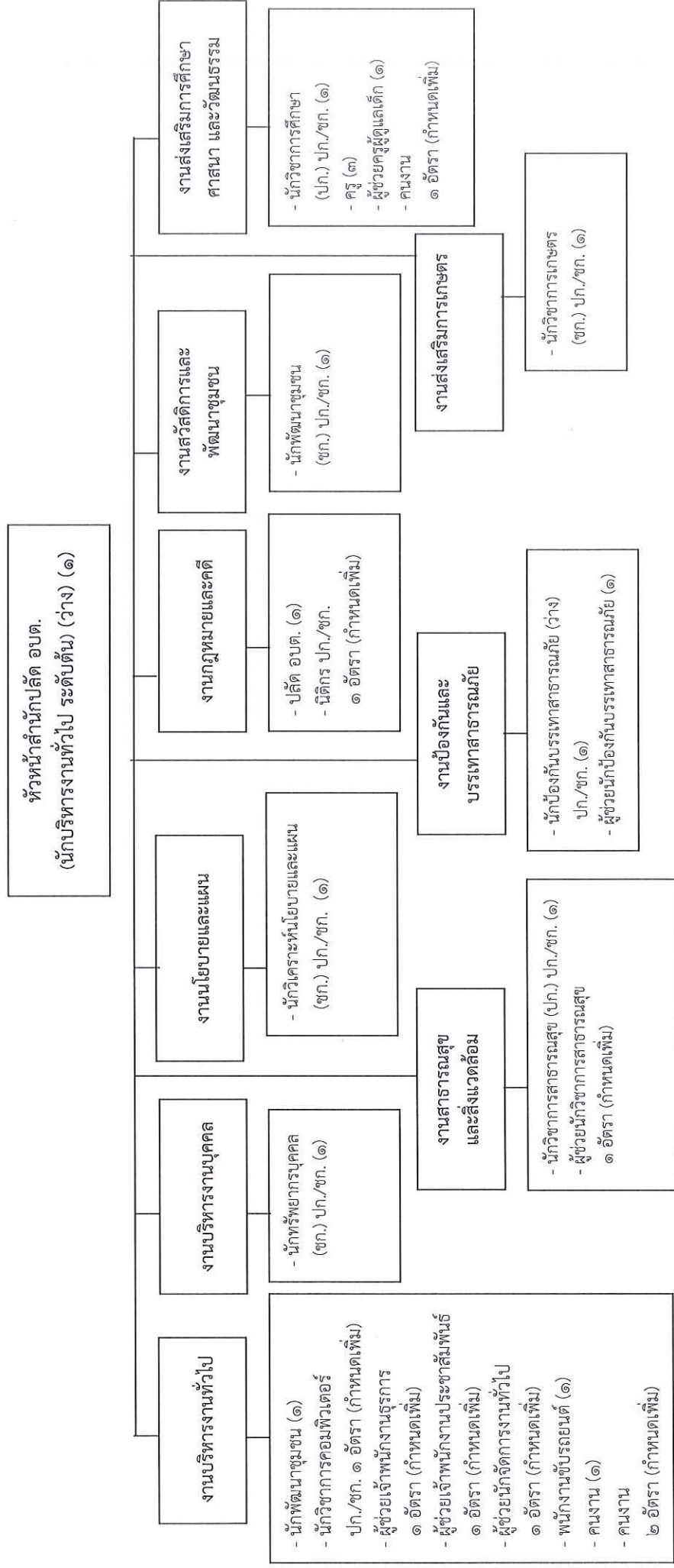
๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไว้ ดังนี้

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์

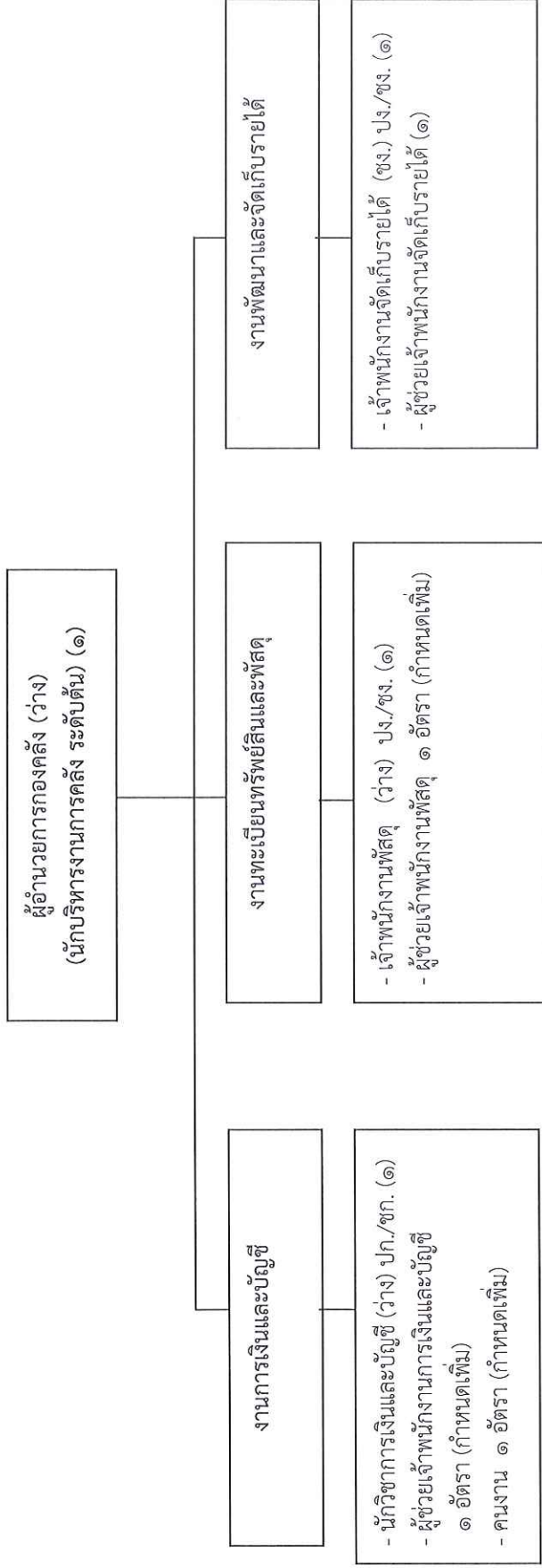


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



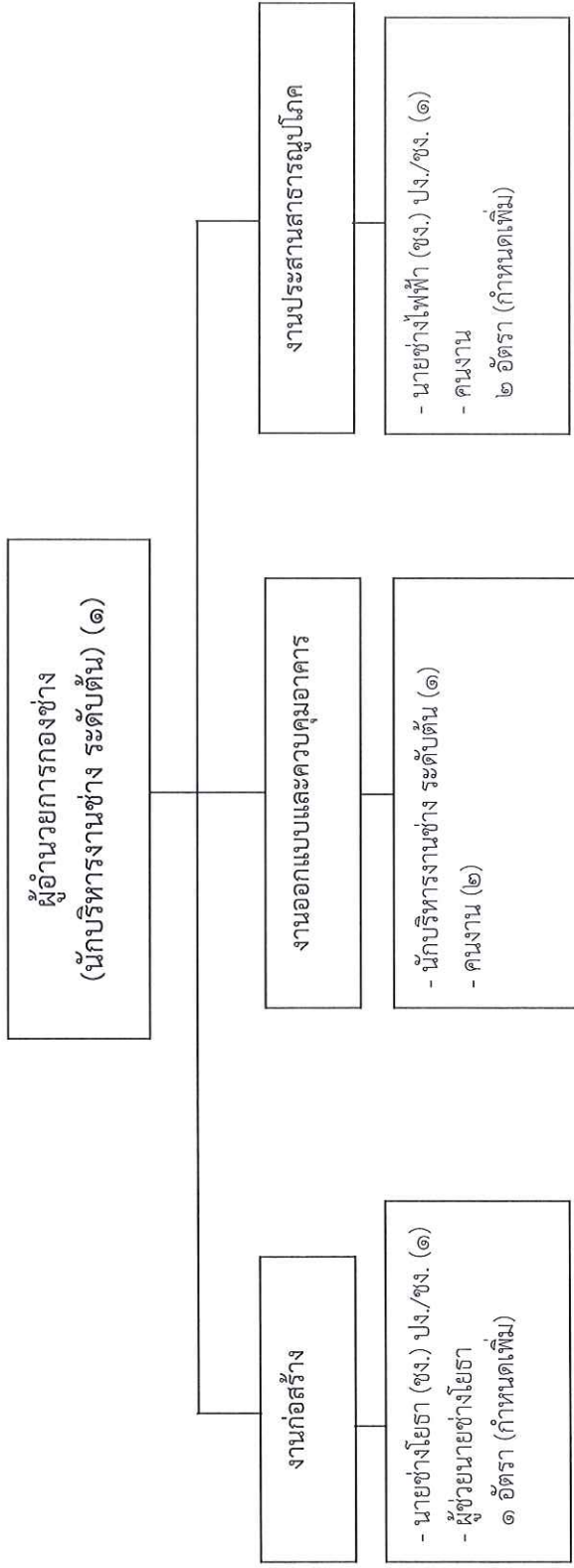
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ครู	ตุลาการประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการ	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน			ชำนาญ	การกิจ	
จำนวน	๑	-	-	๔	-	-	-	๓	๒	๖	๔	๒๕

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ถาวร	ทั่วไป	รวม		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๓	๑	๘

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๑	๔	๕

๒. อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ศิลปาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นายอนุภานต์ ขอบทักดี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	โอนย้าย ณ วันที่ ๑๖ พ.ย. ๖๓
๒	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นางสุพา สุภาวิตา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล							
๓	๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นายสุรศักดิ์ คำแหวน	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๔	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางสาวพรทิพย์ พึ่งอ่อน	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	
๕	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	ว่าง (กำลังสรรหา)
๖	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นายนิมิตร คำบุญมี	นักวิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ชำนาญการ	
๗	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางสาวภัทรภร บัวโหม	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๘	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นายโสภณ ศรีชัย	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	ร้องขอให้ กสค. สอบ แข่งขัน
๙	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	-	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ชำนาญการ	ร้องขอให้ กสค. สอบ แข่งขัน
๑๐	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางสาวขวัญฤดี วันเพ็ญ	นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๑๑	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	-	นิติกร	นิติกร	วิชาการ	ปก/ชก.	ร้องขอให้ กสค. สอบ แข่งขัน
๑๒	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	-	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาการ	ปก/ชก.	ร้องขอให้ กสค. สอบ แข่งขัน
๑๓	๖๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๑๑	นางสาวนงนุช ประสาทแก้ว	ครู	ครู	-	คศ.๒	
๑๔	๖๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๑๒	นางภัคกร วงษ์อักษร	ครู	ครู	-	คศ.๑	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในกองบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑๒	๖๔-๓-๐๕-๖๖๐๐-๐๘๓	นางสาวปัทมา มาใหญ่	ครู	ครู	-	คศ.๑	
	ลูกจ้างประจำ						
๑๕	-	นางอานู ขาปลีก	-	นักพัฒนาชุมชน	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
๑๖	-	นายธีระ เสือแจ่ม	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
	พนักงานจ้าง						
๑๕	-	นางสาวศิริขวัญ เกาะโต	-	ผู้ช่วยครูผู้สอนเด็ก	-	-	
๑๖	-	นายเพชรชัย แก่นจรรย์	-	ผ.ช. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	
๑๗	-	นายผดเฑียม จินภู	-	คนงานทั่วไป	-	-	
	กองคลัง						
๑๘	๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นางจันทวรรณ โสจจะ	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๑๙	๖๔-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นางสาวพัชรินทร์ สีลาปิยะวัฒน์	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๒๐	๖๔-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	บง./ชง.	ร้องขอให้ กสธ. สอบแข่งขัน
๒๑	๖๔-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	ว่าที่ ร.ต.หญิงมนันยา พฤตสินสาริก	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	โอนย้าย ณ วันที่ ๑๖ พ.ย. ๖๓
	พนักงานจ้าง						
๒๒	-	นางสาวกาญจนา ทอยสังข์	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	
	กองช่าง						
๒๓	๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายเทอดพันธุ์ เกตุทิพย์	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานการช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๒๔	๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายศุภณัฐ กอชอ	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในกรมบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๒๕	๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายศิริเทพ สีนมา	นายช่างไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
	พนักงานจ้าง						
๒๖	-	นางสาวนิมิตยา ตั้งจารินทร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	
๒๗	-	นางสาวสุภัทรา แจ่มสุข	-	คนงานทั่วไป	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน						
๒๘	๖๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	ว่าง (กำลังสรรหา)

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

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

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

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

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ศิลปาคม ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์สุขภาพ เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลประจวบคีรีขันธ์ ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลประจวบคีรีขันธ์ในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลประจวบคีรีขันธ์ มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์องค์กรบริหารส่วนตำบลประจวบคีรีขันธ์) นั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

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

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม

- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะ
ช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรต่อไป

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

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผล
ต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึง
กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความ
สอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับ
ในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการ
พัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการ
พัฒนามน

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

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

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับ
ยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์แล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อ
คัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว
มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือ
ผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

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

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

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของศูนย์สุขภาพ และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์สุขภาพ
๔. การสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์สุขภาพในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

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

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต้องงบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนาศูนย์สุขภาพต้องบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่หายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่ทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

ฯลฯ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- โครงสร้างสายการบังคับบัญชาแบบแนวดิ่ง ตามระบบราชการแบบดั้งเดิม

ทำให้การบริหารงานมีขั้นตอนมาก ล่าช้า

- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจาก

ประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก

- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปทบทวน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่าง

จริงจังและต่อเนื่อง

- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

ฯลฯ

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆ

ของรัฐ

- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

ฯลฯ

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

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

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางรองการบริหารส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางรองการบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาศูนย์กลางรองการบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์กลางร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

“มุ่งมั่นจัดการด้านบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาศูนย์กลางให้มีคุณภาพ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี”

พันธกิจ

๑. พัฒนาศูนย์กลางให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
 ๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์
 ๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
 ๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ
- ฯลฯ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางรองการบริหารส่วนตำบลประจักษ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๑. พัฒนาศูนย์กลางให้มีความเชี่ยวชาญสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
 ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
 ๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
 ๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
 ๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนต่อบุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

บทที่ ๖ หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ ได้พิจารณา และให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้ง ทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. นักทรัพยากรบุคคล
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๖. นักวิชาการเกษตร
๗. นักพัฒนาชุมชน
๘. นักวิชาการศึกษา
๙. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. นักวิชาการสาธารณสุข
๑๑. นิติกร
๑๒. นักวิชาการคอมพิวเตอร์
๑๓. ครูผู้ดูแลเด็ก
๑๔. ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง

กองคลัง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๕. พนักงานจ้าง

กองช่าง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายช่างโยธา
๓. นายช่างไฟฟ้า
๔. พนักงานจ้าง

หน่วยตรวจสอบภายใน

ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
องค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดสิงห์บุรี
๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรและสมาชิกสภา อบต.

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)		
๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นายกองค์การบริหาร ส่วน ตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบรม. ดำเนินการ เอง /	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น /
๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ รองนายก องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองนายกองค์การ บริหาร ส่วนตำบลได้รับการ ฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	/	/
๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วน ตำบลให้มีทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการนายกองค์การ บริหารส่วนตำบลได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อปต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงานอื่น
๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภา อปต. หรือ หลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ ประธานสภาให้มีความรู้และ ความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภาได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับรอง ประธานสภา อปต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ ประธานสภาให้มีความรู้และ ความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	รองประธานสภาได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา อปต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ ส.อปต. ให้มีความรู้และความ เข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	สมาชิกสภา อปต. ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๒	๒๒	๒๒	/	/
๗.	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภา อปต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ เลขานุการสภา อปต. ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงาน มากยิ่งขึ้น	เลขานุการสภา อปต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
องค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานท้องถิ่นได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดอปต.) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	/	/
๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดอปต.) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน การคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานการคลัง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๗.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๒ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๘.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักป้องกันและบรรเทาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๙.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ ศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๐.	หลักสูตรเกี่ยวกับการเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กเล็ก /ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	พนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔	๔	๔	/	/
๑๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	สิ่งฝึกอบรม กับ หน่วยงานอื่น
๑๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๗.	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างไฟฟ้าหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑๘.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ ตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	พนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๙.	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ ละตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	พนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕	๕	๕	/	/
๒๐.	หลักสูตรการศึกษาสูงทางด้าน การพัฒนาอาชีพ	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพ ยิ่งขึ้นและสามารถนำความรู้ ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. ผู้นำหมู่บ้านและ พนักงาน อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	/	-
๒๑.	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพ ยิ่งขึ้นและสามารถนำความรู้ ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. ผู้นำหมู่บ้านและ พนักงาน อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	/	-

๖.๑ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงตำแหน่งตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖.๒ ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑) การเตรียมการและการวางแผน

- แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและเพื่อดำเนินการจัดทำกลยุทธ์
- พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน สมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่ กำหนดไว้

- กำหนดประเภทความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

๖.๓ การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนด กลุ่มเป้าหมาย และเรื่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทาง

หรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและ การสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้าง องค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

๖.๔ การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากร ได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินแล้วถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๒) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๕ การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑. พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุด ทันท่วง เทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหลักใน การบริหารจัดการการ พัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของ ข้าราชการที่ผ่านการ ประเมินสมรรถนะใน ระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับ การพัฒนาเฉลี่ยต่อคน ต่อปี	๑.๑ โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ๑.๒ โครงการจัดทำ Development Road Mapเพื่อใช้พัฒนาข้าราชการทุกสายงาน ๑.๓ โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๑.๔ โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานยุทธศาสตร์ หลักของอบต. ประจักษ์ ๑.๕ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการ ปฏิบัติงานใหม่ ๑.๖ โครงการพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร ๑.๗ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	-	- ความสำเร็จของการปรับปรุง ความรู้ความสามารถและทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล - ความสำเร็จของการจัดทำ Road Map - ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการ ทดลองงาน - จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา ๓ วันต่อคนต่อปี - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึก อบรม	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่มากำรชาการทุกระดับขั้น	๑. จำนวนวินัยต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนา หรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก	๑.๑ โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายคุณธรรม ๑.๒ โครงการเผยแพร่ข้อบังคับ อยบต. ประศุกด้วยจรรยาพนักงาส่วนต่าบล ๑.๓ โครงการพัฒนาความสามารถในการบริการและจัดการชุมชน ๑.๔ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ๑.๕ โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๑.๖ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยกรฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	-	- มีเครือข่ายคุณธรรมอย่างน้อย ๑๐ เครือข่าย - ร้อยละของบุคลากรกรมที่รู้ข้อบังคับ - มีการช่วยเหลือชุมชนอย่างน้อยจำนวน ๓ วันต่อคนต่อปี - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักกบเล็ด อบต.	การทดสอบตามแบบที่กำหนด
			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			วิธีกา รพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงาน ผู้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันที่สอนต่อปี ที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา	๑.๑ โครงการพัฒนาระบบประเมิน Leadership Competency แบบ ๓๖๐ องศา ๑.๒ โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อจูงใจเพื่อสร้างผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศ ๑.๓ โครงการพัฒนาความรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บังคับบัญชา (HR For Line Manager) ๑.๔ โครงการประกวดแผน กิจกรรมการพัฒนาผู้บังคับบัญชา ๑.๕ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	-	การฝึกอบรม	งานกา เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	การ ประเมินผล ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด
			✓	-	✓	-	-	-
			✓	✓	-	✓	✓	✓
			✓	-	✓	✓	✓	✓
			✓	✓	-	✓	✓	✓

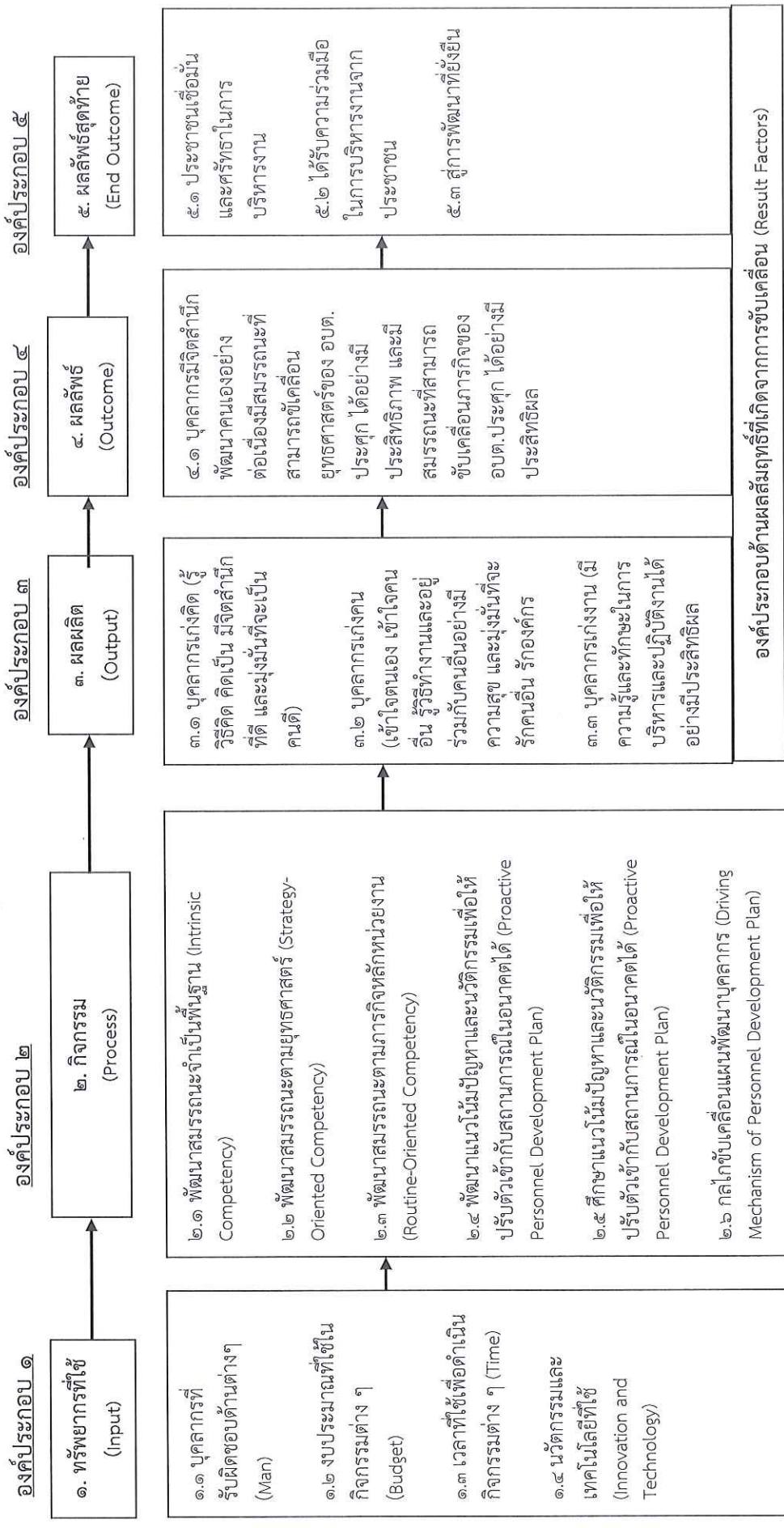
ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. ร้อยละของผลการประเมินทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากร	๑.๑ โครงการศึกษาดูงานของบุคลากร สังกัดอบต. ประศุก ๑.๒ การประชุมประจำเดือนผู้บริหารและพนักงาน ๑.๓ โครงการสถานที่น่าอยู่ นำทำงาน (Healthy Work Place)	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมประชุม - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. มีระบบฐานข้อมูล KM ที่มีการพัฒนาปรับปรุงใหม่ทันสมัยและสอดคล้องกับการใช้งาน ๒. จำนวนบันทึกภูมิ ความรู้ (ฉบับ/ปี) ๓. มีแผนปฏิบัติการ KM ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ๔. จำนวนบุคลากรที่ทำ KM (ร้อยละ/ปี)	๑. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้ ๒. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ ๓. โครงการจัดทำบันทึกภูมิ ความรู้ ๔. โครงการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ KM	✓	-	-	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

กรอบแนวความคิดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Conceptual Framework in Personnel Development Plan)



บทที่ ๗

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลประศุก จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏ
ดังนี้

๑. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวกับ
ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย รายจ่าย
เกี่ยวกับค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๓) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอย
รายจ่ายเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๔) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวด
ค่าตอบแทนใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๕) แผนงานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะ
รายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร พนักงาน และพนักงานจ้าง อบต.ประศุก
ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๖) แผนงานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะ
รายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล กลุ่มอาชีพ องค์กร
และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

ฯลฯ

๒. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวกับ
ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย รายจ่าย
เกี่ยวกับค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๓) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอย
รายจ่ายเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๔) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวด
ค่าตอบแทนใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๕) แผนงานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะ
รายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร พนักงาน และพนักงานจ้าง อบต.ประศุก
ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๖) แผนงานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะ
รายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล กลุ่มอาชีพ องค์กร
และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

ฯลฯ

๓. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๓) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๔) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าตอบแทนใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๕) แผนงานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร พนักงาน และพนักงานจ้าง อบต.ประจักษ์ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๖) แผนงานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล กลุ่มอาชีพ องค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท
ฯลฯ

บทที่ ๘

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

องค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๓ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ ให้มีคุณลักษณะตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

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

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการ สร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ เพื่อให้นั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

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

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงาน.....ร้อยละ..... ลูกจ้างประจำร้อยละ พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ..... และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ.....

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ.....ระดับปริญญาตรีร้อยละ.....และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ.....

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ.....อายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ.....มีอายุงานระหว่าง.....ปี ร้อยละ.....มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ.....พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมร้อยละ.....พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ.....พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ.....เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดสิงห์บุรี ร้อยละ.....เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบล

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก

ที่ EMO / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลประศุกจึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลประศุก ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลประศุก | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย | เลขานุการ |

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลประศุก โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรตำบล และแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระ ดังนี้

- (๑) วัตถุประสงค์การพัฒนา
- (๒) เป้าหมายของการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรในการพัฒนาส่วนราชการต่าง ๆ
- (๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุรศักดิ์ เพ็งภาค)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดฯ องค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
ที่ ป. / ๒๕๖๓ วันที่ ๑๒ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก

เรื่องเดิม

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลประศุก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก ได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประศุกใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามที่เสนอขอ ขององค์การบริหารส่วนตำบลประศุกเรียบร้อยแล้ว

ข้อระเบียบ

๑. พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
๓. มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลประศุกเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลประศุก มีทิศทางการพัฒนาคน เป็นไปด้วยความต่อเนื่อง งานบริหารงานบุคคล จึงร่างประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ พร้อมหนังสือนำส่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควร กรุณาลงนามในหนังสือที่แนบ

(นางสาวพรทิพย์ พึ่งอ่อน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสุภา สุภาวิตา)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก

รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก

(นายสุรศักดิ์ คำแหวน)
หัวหน้าสำนักปลัด

(นายสุรศักดิ์ เพ็งภาค)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก

คู่มือฉบับ



ที่ สท ๗๔๓๐๑/๗๗๗

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก
ถนนสิงห์บุรี - ชัยนาท สท ๑๖๑๑๐

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอส่งร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลประศุก

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างแผนพัฒนาบุคลากร (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๑ เล่ม

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามแนวทางที่กำหนดเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรีพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรศักดิ์ เพ็งภาค)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก

สำนักปลัด อบต.

งานบริหารงานบุคคล

โทรศัพท์/โทรสาร. ๐-๓๖๖๙-๙๔๒๘

๗
NR
18/11/63

พิมพ์/ทาน.....	
หัวหน้าสำนักปลัด.....	
รองปลัด.....	
ปลัด อบต.....	

รับเลขที่ 39 เวลา 13.37
วันที่ 8 / ม.ค. / 64



ที่ สท ๐๐๒๓.๑๑/ ๗๙

ที่ว่าการอำเภออินทร์บุรี
ถนนสุขาภิบาล ๒ สท ๑๖๑๑๐

มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ให้ความเห็นชอบร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน.ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี ที่ สท ๐๐๒๓.๒/ว ๒๑๕ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยอำเภออินทร์บุรี ได้รับแจ้งจาก สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรีว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามที่เสนอขอ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการ

เรียน นายกอบต.ประศุก - เพื่อโปรดทราบ

เรียน ปลัด อบต.ประศุก
- ปลัด อบต.ประศุก
- นายจวบโพธิ์ อบต.ประศุก

ขอแสดงความนับถือ

- นายจวบโพธิ์ อบต.ประศุก

(นางศิริลักษณ์ ชะนะพิชัย)
นายอำเภออินทร์บุรี

นางสุภา สุภาวิธา
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก

เพื่อทราบ

นายสุรศักดิ์ คำแหวน
หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
โทร ๐๓๖-๕๘๒-๓๕๕

(นายสุรศักดิ์ เพ็งภาค)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก



สตอ.อินทร์บุรี
 รับที่... 10
 วันที่... 5 มี.ค. 2564

7

ที่ สท ๐๐๒๓.๒/ว ๒๑๙

สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี
 ศาลากลางจังหวัดสิงห์บุรี
 ถนนสิงห์บุรี - บางพาน สท ๑๖๐๐๐

๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ให้ความเห็นชอบร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖
 เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรีในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓๓ แห่ง ประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามที่เสนอ ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓
 จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายภูเกียรติ นิ่มเนียม)

ท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี

เรียน นายอำเภออินทร์บุรี

- รับร. ก.อบต. จ. สิงห์บุรี 11 ธันวาคม ๒๕๖๓
 9 มกราคม ๒๕๖๓ วันที่ 12/2563 เมื่อวันที่
 29 ธ.ค. ๒๕๖๓
 - ได้รับทราบแล้ว อบต. ทุกแห่ง ทราบ
 แล้ว มีขอร้องบ้างเล็กน้อย

(นายสุรสิทธิ์ โพธิเจริญ)
 ท้องถิ่นอำเภออินทร์บุรี

สำนักงานเลขานุการพนักงานส่วนตำบล
 กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 โทร. ๐-๓๖๕๐-๗๑๓๓ ต่อ ๑๐๒ / โทรสาร ต่อ ๑๐๗
 ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ จันทา ๐๖๓-๒๐๖-๖๓๒๓

(นางสาวกัญญา ใจดี)
 ปลัดอำเภอ นายก อบต. อำเภออินทร์บุรี

(นางศิริลักษณ์ เหมะมาณีชัย)
 นายอำเภออินทร์บุรี
 ๕ ธ. ๖. ๖๖

สรุปรายงานการประชุม ก.อบต.จ. สิงห์บุรี
ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมขุนสรรค์ พันเรือง ชั้น ๕ ศาลากลางจังหวัดสิงห์บุรี (หลังใหม่)

.....

เรื่อง เพื่อทราบ

ที่	เรื่อง	รายละเอียด/การดำเนินการ	มติที่ประชุม	หมายเหตุ
๑	สรุปผลการประชุม ก.อบต. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓	สรุปผลการประชุม ก.อบต. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	รับทราบ	

เรื่องเพื่อพิจารณา

ที่	เรื่อง	รายละเอียด/การดำเนินการ	มติที่ประชุม	หมายเหตุ
๑	ขอความเห็นชอบจัดจ้างพนักงานจ้างทั่วไป (กรณีจ้างใหม่)	องค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์ รายงานขอความเห็นชอบจัดจ้างพนักงานจ้างทั่วไป (กรณีจ้างใหม่) จำนวน ๑ ราย คือ นายวัชร ภูดี ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์ อำเภอเมือง สิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ระยะเวลาจ้าง ๙ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔	เห็นชอบ	
๒	ขอความเห็นชอบจัดจ้างพนักงานจ้างทั่วไป (รายละเอียด)	องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓ แห่ง รายงานขอความเห็นชอบต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป (รายละเอียด) ดังนี้ ๑. องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี รายงานการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป (รายละเอียด) ระยะเวลาจ้าง ระยะเวลาจ้าง ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ อัตราเงินเดือน ๙,๐๐๐ บาท (เก้าพันบาทถ้วน) จำนวน ๓ ราย ดังนี้ ๑) นายสันชัย เอี่ยมเกิด ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ๒) นายสมชาย มีวงษ์ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ๓) นายกฤษ ใยน้อย ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารขาว อำเภอท่าช้าง จังหวัดสิงห์บุรี รายงานการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป (รายละเอียด) อัตราค่าตอบแทน ๙,๐๐๐ บาท (เก้าพันบาทถ้วน) ระยะเวลาจ้าง ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ จำนวน ๒ ราย ดังนี้ ๑) นายมานิต จันทพันธ์ ตำแหน่ง ภารโรง ๒) นางสาวอาทิตยา ธารกุล ตำแหน่ง คนงาน	เห็นชอบ	

ที่	เรื่อง	รายละเอียด/การดำเนินการ	มติที่ประชุม	หมายเหตุ
		<p>องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์บุรี อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี รายงานการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป (รายเดิม) อัตราค่าตอบแทน ๙,๐๐๐ บาท (เก้าพันบาทถ้วน) ระยะเวลาจ้าง ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ จำนวน ๖ ราย ดังนี้</p> <p>๑) นายพะเยาว์ แยมกลัด ตำแหน่ง คนงาน ๒) นายบัณฑิต เขาวีโต ตำแหน่ง คนงาน ๓) นายณรงค์ เทียนเถื่อน ตำแหน่ง คนงาน ๔) นายสุวัฒน์ เหลือสิ่งกุล ตำแหน่ง คนงาน ๕) นายสถิตย์ อากา ตำแหน่ง คนงาน ๖) นางเข็มทอง เข้าโต ตำแหน่ง คนงาน</p>	เห็นชอบ	
๓	ขอความเห็นชอบจัดจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ (รายเดิม)	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดสิงห์บุรี รายงานขอความเห็นชอบต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ (รายเดิม) จำนวน ๒ แห่ง ดังนี้</p> <p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ รายงานขอความเห็นชอบต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ (รายเดิม) ระยะเวลาการจ้าง ๔ ปี (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) จำนวน ๗ ราย ดังนี้</p> <p>๑) นายวรพจน์ ศรีเกิดพงษ์ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ค่าตอบแทน ๑๕,๒๕๐ บาท (หนึ่งหมื่นห้าพันสองร้อยห้าสิบบาทถ้วน) ๒) นางสาวเสาวนีย์ สำราญสุข ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ อัตราค่าตอบแทน ๑๓,๙๙๐ บาท ๓) นางสาวลักษณาภรณ์ โกมล ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ อัตราค่าตอบแทน ๑๓,๑๕๐ บาท ๔) นางสาวรัชชดา คำเหล็ก ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ อัตราค่าตอบแทน ๑๓,๖๑๐ บาท ๕) นางสาวปณัชชญา กระจ่างจิต ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ อัตราค่าตอบแทน ๑๔,๑๙๐ บาท ๖) นางสาวชัญญานันท์ ขำน้ำคู ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก อัตราค่าตอบแทน ๑๔,๒๐๐ บาท ๗) นายทิชากร ประทุมสุวรรณ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า อัตราค่าตอบแทน ๑๒,๐๗๐ บาท</p>	เห็นชอบ	

ที่	เรื่อง	รายละเอียด/การดำเนินการ	มติที่ประชุม	หมายเหตุ
		<p>๒. องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์บุรี รายงานขอความเห็นชอบต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ (รายเดิม) ระยะเวลาการจ้าง ๔ ปี (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) จำนวน ๕ ราย และระยะเวลาการจ้าง ๑ ปี ๗ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕) จำนวน ๑ ราย ดังนี้</p> <p>๑) นางสาวจิรวรรณ ลาวัลย์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี ค่าตอบแทน ๑๕,๖๙๐ บาท</p> <p>๒) นางณิชามา เสือเอี่ยม ตำแหน่ง ครูอาสาพัฒนาการศึกษา ค่าตอบแทน ๒๐,๖๔๐</p> <p>๓) นางสาวจิตติมา พุ่มนันทน์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ค่าตอบแทน ๑๙,๕๖๐ บาท</p> <p>๔) นางสาวประภัสสร สารพันธุ์ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก อัตราค่าตอบแทน ๑๕,๖๒๐ บาท (หนึ่งหมื่นห้าพันหกร้อยยี่สิบบาทถ้วน)</p> <p>๕) นายกิตติ หลิมวิรัช ตำแหน่ง ผู้ช่วยช่างโยธา ค่าตอบแทน ๑๕,๑๓๐ บาท (ระยะเวลาการจ้าง ๑ ปี ๗ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕))</p> <p>๖) นายอาทร เพ็งทอง ตำแหน่ง ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า ค่าตอบแทน ๑๓,๕๓๐ บาท</p>	เห็นชอบ	
๔	ขอความเห็นชอบจัดจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีจ้างใหม่)	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดสิงห์บุรี รายงานขอความเห็นชอบต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีจ้างใหม่) จำนวน ๒ แห่ง ดังนี้</p> <p>๑ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี รายงานขอความเห็นชอบจัดจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีจ้างใหม่) ระยะเวลาการจ้าง ๒ ปี ๙ เดือน (๔ มกราคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) จำนวน ๑ ราย คือ นางสาวธนพรรณ ต้นดิษฐ์ รานนท์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ค่าตอบแทน ๑๕,๐๐๐ บาท</p>	เห็นชอบ	

ที่	เรื่อง	รายละเอียด/การดำเนินการ	มติที่ประชุม	หมายเหตุ
		<p>๒. องค์การบริหารส่วนตำบลชี่น้ำ رأى อำเภอมืองอินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี รายงานขอความเห็นชอบจัดจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีจ้างใหม่) ระยะเวลาการจ้าง ๒ ปี ๙ เดือน (๔ มกราคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)</p> <p>๑) นายนนท์ น้อย ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ค่าตอบแทน ๑๑,๕๐๐ บาท</p> <p>๒) นางสาวกันยรัตน์ เกตุทอง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ค่าตอบแทน ๑๑,๕๐๐ บาท</p>	เห็นชอบ	
๕	ขอความเห็นชอบให้พนักงานจ้างตาม ภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ขอลาออกรายการ และ	<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม รายงานขอ ความเห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจลาออกราย การ รายนายทินกร สุขเยี่ยม ตำแหน่ง ผู้ช่วย นายช่างโยธา สังกัดกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ท่าข้าม อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี มีผล ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เป็นต้นไป</p> <p>๒. องค์การบริหารส่วนตำบลชี่น้ำ رأى รายงานขอ ความเห็นชอบให้พนักงานจ้างทั่วไปลาออกราย การ รายนางสาวกันยรัตน์ เกตุทอง พนักงานจ้าง ทั่วไป ตำแหน่งคนงาน สังกัดสำนักปลัด องค์การ บริหารส่วนตำบลชี่น้ำ رأى อำเภอมืองอินทร์บุรี จังหวัด สิงห์บุรี มีผลตั้งแต่วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ เป็น ต้นไป</p>	เห็นชอบ	
๖	ขอความเห็นชอบให้ปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบลทองเอนปฏิบัติ หน้าที่นายกององค์การบริหารส่วน ตำบลทองเอน	<p>ขอความเห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลทองเอน ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารท้องถิ่น เรื่องการขอลาออกรายการของพนักงาน จ้างทั่วไป รายงานนายอมรเทพ ยวนเขียว ตำแหน่งคนงาน สังกัดสำนักปลัด องค์การ บริหารส่วนตำบลทองเอน อำเภอมืองอินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีความประสงค์ขอลาออกจากเนื่องจากไป ประกอบธุรกิจส่วนตัว</p>	เห็นชอบ	
๗	ขอความเห็นชอบให้ปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบลชี่น้ำ رأىปฏิบัติ หน้าที่นายกององค์การบริหารส่วน ตำบลชี่น้ำ رأى	<p>ขอความเห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหาร ส่วน ตำบล ชี่น้ำ رأى ปฏิบัติ หน้าที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลชี่น้ำ رأى เรื่อง ให้อำนาจพิจารณาพนักงานจ้าง ลาออก และดำเนินการปรับปรุงแผน</p>	เห็นชอบ	

ที่	เรื่อง	อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	มติที่ประชุม	หมายเหตุ
๘	ขอความเห็นชอบให้โอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการประเภทอื่น สำหรับสายงานผู้บริหาร	องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือรายงานขอความเห็นชอบให้โอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น และข้าราชการประเภทอื่น สำหรับสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ ราย คือ นายประภาส จันทร์ชี่ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ขอโอนไปดำรงตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น เทศบาลตำบลเกษไชโย อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง หน่วยงานทั้งสองแห่งตกลงให้โอนและรับโอนวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔	เห็นชอบ	
๙	ขอความเห็นชอบให้โอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการประเภทอื่น สำหรับสายงานผู้ปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดสิงห์บุรี รายงานขอความเห็นชอบให้โอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น และข้าราชการ ประเภทอื่น สำหรับสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๖ ราย ดังนี้ ๑. นายเมธา ญาติ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี ขอโอนไปดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตาล อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี หน่วยงานทั้งสองแห่งตกลงให้โอนและรับโอน วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔ ๒. นางสาวหทัยรัตน์ อินทมี ตำแหน่ง ครู (คศ.๑) สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลห้วยชัน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ขอโอนไปดำรงตำแหน่ง ครู (คศ.๑) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหัวซ่งไหลง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี หน่วยงานทั้งสองแห่งตกลงให้โอนและรับโอนวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔	เห็นชอบ	

ที่	เรื่อง	รายละเอียด/การดำเนินการ	มติที่ประชุม	หมายเหตุ
		<p>๓. นางธนวรรณ รามเนตร ตำแหน่ง นักวิชาการคลังปฏิบัติการ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพทรววม อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ขอโอนไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเงิน และบัญชีปฏิบัติการ สังกัดเทศบาลตำบลโพนางคำตอก อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท หน่วยงานทั้งสองแห่งตกลงให้โอนและรับโอน วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔</p> <p>๔. นางสาวยุวนาด เทียนบาง ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อ อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ขอโอนไปดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ สังกัดเทศบาลตำบลหนองแขง อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท หน่วยงานทั้งสองแห่งตกลง ให้โอนและรับโอน วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔</p> <p>๕. นางสาวจิตติพรรณ อินปิ่นแก้ว ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปง อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี โอนไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามหลวง อำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ หน่วยงานทั้งสองแห่งตกลงให้โอนและรับโอน วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔</p> <p>๖. นางสาวจีรารวรรณ บุญยิ่ง ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโรงช้าง อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี โอนไปดำรงตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสำราญ อำเภอดงพญา จังหวัดนครสวรรค์ หน่วยงานทั้งสองแห่งตกลงให้โอนและรับโอน วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔</p>	เห็นชอบ	
๑๐	ขอความเห็นชอบให้โอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการประเภทอื่น สำหรับสายงานผู้ปฏิบัติ	๑ องค์การบริหารส่วนตำบลค่ายบางระจัน อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี รับโอน นายอธิราช เกรงขาม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน สังกัดกองคลัง เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง มาดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน องค์การบริหารส่วนตำบลค่ายบางระจัน อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี	เห็นชอบ	

ที่	เรื่อง	รายละเอียด/การดำเนินการ	มติที่ประชุม	หมายเหตุ
		๒. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี รายงานขอความเห็นชอบรับโอน นายประวิทย์ รามศรี ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สังกัดกองสวัสดิการและสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำ อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี มาดำรงตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี	เห็นชอบ	
๑๑	ขอความเห็นชอบให้โอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น และข้าราชการประเภทอื่น สำหรับสายงานผู้ปฏิบัติ กรณีรับราชการน้อยกว่า ๒ ปี	องค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์รายงานขอความเห็นชอบให้ นายคมกฤษ เอกสินธุ์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน โอนไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี	ไม่เห็นชอบ	
๑๒	ขอความเห็นชอบผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ	ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน ๖ แห่ง รายงานขอความเห็นชอบผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน ๖ ราย ดังนี้ ๑. นางสาวประไพศรี เขยสาคร ตำแหน่งครู สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์ องค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ๒. นางสาวเอื้องเงิน ทองสุข ตำแหน่งครู สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี ๓. นางสาวสุภารัตน์ ฉิมพาลี ตำแหน่ง ครู สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลพัททันต์ องค์การบริหารส่วนตำบลพัททันต์ อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี ๔. นางภัคกร วงษ์อาชีพ ตำแหน่ง ครู สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก องค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ๕. นางสาวศิริวรรณ ตาลเวช ตำแหน่ง ครู สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางปูน องค์การบริหารส่วนตำบลชี่น้ำرای อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี		

ที่	เรื่อง	รายละเอียด/การดำเนินการ	มติที่ประชุม	หมายเหตุ
		๖. นางสาวรุติพร พิมพ์กัน ตำแหน่ง ครู สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลท่าข้าม อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี	เห็นชอบ	
๑๓	ขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน ๓๓ แห่ง รายงานขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	เห็นชอบ	
๑๔	แจ้งผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	องค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๒๐ แห่ง ๑) อบต.จักรสีห์ ๒) อบต.ต้นโพธิ์ ๓) อบต.บางกระบือ ๔) อบต.ประศุก ๕) อบต.ทองเอน ๖) อบต.ท่างาม ๗) อบต.อินทร์บุรี ๘) อบต.จิวราย ๙) อบต.โพธิ์ชัย ๑๐) อบต.น้ำตาล ๑๑) อบต.บ้านแปง ๑๒) อบต.บ้านหม้อ ๑๓) อบต.โรงช้าง ๑๔) อบต.วิหารขาว ๑๕) อบต.หนองกระทุ่ม ๑๖) อบต.พักทัน ๑๗) อบต.สระแจง ๑๘) อบต.คอทราย ๑๙) อบต.ค่ายบางระจัน ๒๐)อบต.โพทะเล ได้ยื่นเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	เห็นชอบ	



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลประศุก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก มีแผนพัฒนาบุคลากร ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลประศุก ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสุรศักดิ์ เพ็งภาค)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก



ที่ สท ๗๔๓๐๑/ ก.บ.ว

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก
ถนนสิงห์บุรี - ชัยนาท สท ๑๖๑๑๐

๗๕ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ส่งแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลประศุก

เรียน นายอำเภออินทร์บุรี

อ้างถึง มติ ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่อ้างถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลประศุก เรียบร้อยแล้ว นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลประศุก ได้ดำเนินการประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ดังสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ได้แจ้งจังหวัดสิงห์บุรี เพื่อทราบแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรศักดิ์ เพ็งภาค)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก

สำนักปลัด อบต.

งานบริหารงานบุคคล

โทรศัพท์/โทรสาร. ๐-๓๖๖๙-๙๔๒๘



ที่ สท ๗๔๓๐๑/ ๕๖

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก
ถนนสิงห์บุรี - ชัยนาท สท ๑๖๑๑๐

๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ส่งแผนพัฒนาบุคลากร ประจําปีประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลประศุก

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี

อ้างถึง มติ ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนพัฒนาบุคลากร ประจําปีประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๑ เล่ม

ตามทีอ้างถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ประจําปีประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลประศุก เรียบร้อยแล้ว นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลประศุก ได้ดำเนินการประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจําปีประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ดังสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ได้แจ้งอำเภออินทร์บุรี เพื่อทราบแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรศักดิ์ เฟ็งภาค)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก

สำนักปลัด อบต.

งานบริหารงานบุคคล

โทรศัพท์/โทรสาร. ๐-๓๖๖๙-๙๔๒๘