

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบลกกทอง ทราบ

ให้นายกองคปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกองคปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองคปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองคการบริหารส่วนตำบลกกทอง

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง ที่ได้รับการพัฒนาประจำปี ร้อยละ ๘๐

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลยตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกกทองต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
สรุปผลการตอบแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง วัตถุประสงค์เพื่อนำ ข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพ และ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อ การพัฒนาบุคลากร จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ๒๓ คน จากทั้งหมด ๓ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจาย ข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ อายุราชการ การศึกษา สถานภาพการรับราชการ และสถานภาพการปฏิบัติงาน ของของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป โดยมีรายละเอียด แบบสอบถาม ที่ ใช้จัดเก็บข้อมูลมีทั้งหมด ๓ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม แยกออกเป็น ๒ ส่วน คือ

➢ ส่วนที่ ๑ หลักสูตร/วิชา ที่ต้องการ ซึ่งสามารถเลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ) และมีช่อง ตัวเลือก อื่น ๆ ที่สามารถตอบความต้องการเพิ่มเติมได้

➢ ส่วนที่ ๒ ระยะเวลาที่ต้องการอบรม ซึ่งสามารถเลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
๑.๑ เพศ		
ชาย	๑๐	๔๓.๔๗
หญิง	๑๓	๕๖.๕๓
รวม	๒๓	๑๐๐
๑.๒ อายุ		
๒๑-๓๐ ปี	๒	๘.๖๙
๓๑-๔๐ ปี	๔	๑๗.๓๙
๔๑-๕๐ ปี	๑๒	๕๒.๑๗
๕๑ ปีขึ้นไป	๕	๒๑.๗๓
รวม	๒๓	๑๐๐
๑.๓ อายุราชการ		
๑ เดือน-๕ ปี	๔	๑๗.๕๓
๖-๑๐ ปี	๒	๘.๖๙
๑๑-๑๕ ปี	๔	๑๗.๓๙
๑๖ ปีขึ้นไป	๑๓	๕๖.๕๓
รวม	๒๓	๑๐๐

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
๑.๔ การศึกษา		
ประถมศึกษา	-	๐
มัธยมศึกษาตอนต้น	-	๐
มัธยมศึกษาตอนปลาย	๑	๔.๓๔
ปวช.	-	๐
ปวส./ปวท.	๓	๑๓.๐๔
อนุปริญญา	-	๐
ปริญญาตรี	๑๔	๖๐.๘๖
ปริญญาโท	๔	๑๗.๓๙
สูงกว่าปริญญาโท	-	๐
รวม	๒๓	๑๐๐
๑.๕ สถานภาพการรับราชการ		
พนักงานส่วนตำบล	๑๑	๔๗.๘๒
ลูกจ้างประจำ	๒	๘.๖๙
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	๒๖.๐๘
พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๑๓.๐๔
ครู	๑	๔.๓๔
รวม	๒๓	๑๐๐
๑.๖ สถานภาพการปฏิบัติงาน		
ผู้ปฏิบัติงาน	๒๐	๘๖.๙๕
หัวหน้ากลุ่มงาน	-	๐
ผู้อำนวยการกอง	๒	๘.๖๙
อื่น ๆ	๑	๔.๓๔
รวม	๒๓	๑๐๐
๑.๗ หน่วยงาน		
สำนักปลัด	๑๓	๕๖.๕๒
กองคลัง	๕	๒๑.๗๓
กองช่าง	๕	๒๑.๗๓
รวม	๒๓	๑๐๐

จากข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปากน้ำปราณ พบว่า

๑. ผู้ที่ตอบแบบสำรวจส่วนมากเป็นเพศหญิง มีจำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๕๓
๒. ช่วงอายุของผู้ที่ตอบแบบสำรวจมากที่สุดอยู่ระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี มีจำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๑๗
๓. ช่วงอายุราชการของผู้ที่ตอบแบบสำรวจมากที่สุด ๑๖ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๕๓
๔. ระดับการศึกษาของผู้ที่ตอบแบบสำรวจส่วนมากจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๘๖
๕. ระดับสถานภาพการรับราชการของผู้ที่ตอบแบบสำรวจส่วนมากเป็นพนักงานส่วนตำบล มีจำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๘๒
๖. ระดับสถานภาพการปฏิบัติงานของผู้ที่ตอบแบบสำรวจส่วนมากเป็นผู้ปฏิบัติงาน มีจำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๙๕
๗. ระดับหน่วยงานของผู้ที่ตอบแบบสำรวจส่วนมากเป็นสำนักปลัด มีจำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๕๒

ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรความต้องการของบุคลากร (มีผู้ตอบมากกว่า ๑ ข้อ)

ลำดับ	หลักสูตร/วิชาที่ต้องการ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑	การใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมขั้นพื้นฐาน Excel โปรแกรม LEC โปรแกรม Autodesk Revit	๔	๑๗.๓๙
๒	ระเบียบ/กฎหมาย/ตามสายงานที่ปฏิบัติ ทุก ตำแหน่ง	๑๐	๔๓.๔๗
๓	พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ	๒	๘.๖๙
๔	การบริหารงานในระดับองค์กร	๓	๑๓.๐๔
๕	อื่น ๆ		
	๕.๑ การดับเพลิง	๑	๔.๓๔
	๕.๒ ซ่อมเครื่องยนต์	๒	๘.๖๘
	๕.๓ ความรู้ในสำนักงาน	๑	๔.๓๔
	๕.๑ ไม่ระบุ	-	๐
	รวม		๑๐๐

จากผู้ตอบแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมด้านหลักสูตร/วิชาที่ต้องการพบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร/วิชาด้านระเบียบ/กฎหมาย/ตาม สายงานที่ปฏิบัติตามตำแหน่ง จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๔๗ รองลงมา เป็นความต้องการ เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร/วิชาด้านการใช้

คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๓๙ และความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร/วิชา น้อยที่สุด คือ ด้านการดับเพลิงและความรู้ในสำนักงาน จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๖๙ ตามลำดับ

๒.๒ ระยะเวลาที่ต้องการอบรม (มีผู้ตอบมากกว่า ๑ ข้อ)

ไตรมาส	เดือน	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	ค่าเฉลี่ยไตรมาส
ไตรมาส ๑	ตุลาคม	๑	๔.๓๔	๓๐.๔๒
	พฤศจิกายน	๓	๑๓.๐๔	
	ธันวาคม	๓	๑๓.๐๔	
ไตรมาส ๒	มกราคม	๒	๘.๖๙	๒๖.๐๗
	กุมภาพันธ์	๒	๘.๖๙	
	มีนาคม	๒	๘.๖๙	
ไตรมาส ๓	เมษายน	๓	๑๓.๐๔	๒๖.๐๗
	พฤษภาคม	๒	๘.๖๙	
	มิถุนายน	๑	๔.๓๔	
ไตรมาส ๔	กรกฎาคม	๒	๘.๖๙	๑๗.๓๘
	สิงหาคม	๒	๘.๖๙	
	กันยายน	๐	๐	

จากผู้ตอบแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมด้านระยะเวลาที่ต้องการอบรม โดยแยก ตามไตรมาส และเดือน ดังนี้

๑. ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมตามช่วงเวลามากที่สุด คือ ช่วง ไตรมาสที่ ๑ ระหว่างเดือนตุลาคมถึงเดือนธันวาคม มีค่าเฉลี่ยทั้งไตรมาสอยู่ที่ ๓๐.๔๒ รองลงมา ช่วงไตรมาสที่ ๒ ระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม ช่วงไตรมาส ๓ ช่วงเดือนพฤศจิกายน ธันวาคม และเมษายน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ ๒๖.๐๗ และช่วงระยะเวลาที่ต้องการอบรมน้อยที่สุด คือ ช่วงไตรมาสที่ ๔ ระหว่างเดือนกรกฎาคมถึงเดือน กันยายน โดย มีค่าเฉลี่ยทั้งไตรมาสอยู่ที่ ๑๗.๓๘

๒. ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมตามช่วงเดือนมากที่สุด คือ เดือนพฤศจิกายน ธันวาคม เมษายน จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๔ รองลงมา ช่วง เดือน มกราคม กุมภาพันธ์ มีนาคม พฤษภาคม กรกฎาคม สิงหาคม จำนวน ๒ คน คิดเป็น ร้อยละ ๘.๖๙ และช่วงเดือนที่ต้องการอบรมน้อยที่สุด คือ ช่วงเดือนตุลาคม มิถุนายน จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๔ และเดือนที่ไม่มีผู้เข้ารับการอบรมเลยคือเดือน กันยายน

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

ไม่มี

สรุปผลการสำรวจเพื่อประเมินปัญหา/ความต้องการ/ความจำเป็นในการฝึกอบรมของพนักงาน
(สำหรับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)

องค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

.....
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง เพื่อ
ประเมินปัญหา/ความต้องการ/ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง ทั้งนี้
จะได้นำไปเป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของ
พนักงานและหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดแบบสอบถาม ที่ใช้จัดเก็บข้อมูลมี ทั้งหมด ๔ ตอน ได้แก่

ตอนที่ ๑ เป็นข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ ๒ เป็นจำเป็นในการฝึกอบรม

ตอนที่ ๓ เป็นความต้องการของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ตอนที่ ๔ เป็นคำถามปลายเปิด สำหรับข้อเสนอแนะอื่น ๆ

โดยมีคะแนนค่าเฉลี่ยความจำเป็น/ความต้องการ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๔.๕๑-๕.๐๐ มีระดับความจำเป็น/ความต้องการมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๓.๕๑-๔.๕๐ มีระดับความจำเป็น/ความต้องการมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๒.๕๑-๓.๕๐ มีระดับความจำเป็น/ความต้องการปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๑.๕๑-๒.๕๐ มีระดับความจำเป็น/ความต้องการน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๑.๐๐-๑.๕๐ มีระดับความจำเป็น/ความต้องการน้อยที่สุด

จากผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ๓ คน จากทั้งหมด ๓ ส่วนราชการ (คิดเป็น
ร้อยละ ๑๐๐) มีการ กระจายข้อมูล ได้แก่ กอง-ส่วน ชื่อ-สกุลผู้ตอบแบบสำรวจ ตำแหน่ง และระดับ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

๑. ชื่อกอง/ส่วน ประกอบด้วย ๖ กอง ได้แก่

๑. สำนักปลัด ๒.กองช่าง ๓.กองคลัง

๒. ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง และระดับ ผู้ตอบแบบสำรวจ ได้แก่

๑. นางอัมพร กุศลรัตน์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)

๒. นายประทีป รัตนวุฒิชัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๓. นางสาวสิริกัญญา บุญมาศรี ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ รักษาการ
ผู้อำนวยการกองคลัง

ตอนที่ ๒ ความจำเป็นในการฝึกอบรม

สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	ค่าเฉลี่ย
๑	ขาดการทำงานเป็นทีม	-	-	๕๐	๑๖.๖๗	๓๓.๓๓	๑.๙๐
๒	ขาดความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์	-	-	๕๐	๕๐		๑.๗๐
๓	ขาดการประสานงานในการปฏิบัติงาน	-	-	๓๓.๓๓	๓๓.๓๓	๓๓.๓๓	๑.๗๓
๔	มีความขัดแย้งขึ้นบ่อยครั้งในการทำงานเป็นทีม	-	-	๓๓.๓๓	๕๐	๑๖.๖๗	๒.๐๓
๕	มีการเกิดด้อยคุณภาพในการทำงานบริการประชาชน	-	-	๓๓.๓๓	๑๖.๖๗	๕๐	๑.๔๓
๖	การทำงานเกิดความล่าช้าไม่เสร็จตรงตามต้องการ	-	-	๓๓.๓๓	๓๓.๓๓	๓๓.๓๓	๑.๗๓
๗	พนักงานไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย	-	-	๓๓.๓๓	๑๖.๖๗	๕๐	๑.๔๓
๘	ภารกิจงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	-	-	๕๐	๕๐	-	๑.๗๐
๙	การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรไม่สัมฤทธิ์ผล	-	-	๓๓.๓๓	๓๓.๓๓	๓๓.๓๓	๑.๗๓
๑๐	เกิดการร้องเรียนจากภาคประชาชน	-	-	-	๕๐.๐๐	๕๐.๐๐	๑.๗๐

จากตาราง: พบว่า ประเด็นสภาพปัญหาการปฏิบัติงานบุคลากร

ประเด็นที่ ๑ มีการขาดการทำงานเป็นทีม มีระดับของความจำเป็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย ร้อยละ ๑.๙๐

ประเด็นที่ ๒ มีการขาดความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ มีระดับของความจำเป็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๑.๗๐

ประเด็นที่ ๓ มีการขาดการประสานงานในการปฏิบัติงาน มีระดับของความจำเป็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๑.๗๓

ประเด็นที่ ๔ มีความขัดแย้งขึ้นบ่อยครั้งในการทำงานร่วมกัน มีระดับของความจำเป็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๐๓

ประเด็นที่ ๕ มีการเกิดความด้อยคุณภาพในการทำงานบริการประชาชน ระดับของความจำเป็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๑.๔๓

ประเด็นที่ ๖ มีการทำงานเกิดความล่าช้าไม่เสร็จตรงตามเวลา มีระดับของความจำเป็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๑.๗๓

ประเด็นที่ ๗ มีพนักงานไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย มีระดับของความจำเป็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๑.๔๓

ประเด็นที่ ๘ มีภารกิจงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีระดับของความจำเป็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๑.๗๐

ประเด็นที่ ๙ มีการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรไม่สัมฤทธิ์ผลมีระดับของความจำเป็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๑.๗๓

ประเด็นที่ ๑๐ มีการเกิดการร้องเรียนจากภาคประชาชน มีระดับของความจำเป็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๑.๗๐

จากประเด็นการสำรวจสภาพปัญหาการปฏิบัติงานบุคลากรที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพบเจอ คือ มีความขัดแย้งขึ้นบ่อยครั้งในการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๓ รองลงมา คือ การขาดการทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๐ และมีการเกิดความด้อยคุณภาพในการทำงานบริการประชาชน และมีพนักงานไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๓

ตอนที่ ๓ ความต้องการของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ท่านต้องการให้บุคลากรเข้ารับฝึกอบรม หลักสูตร/วิชา		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	ค่าเฉลี่ย
๑	มาตรฐานจรรยาบรรณของข้าราชการ	๑๖.๖๗	๖๖.๖๗	-	-	๑๖.๖๗	๓.๕๓
๒	เทคนิคการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน	๓๓.๓๓	๕๐	-	๑๖.๖๗	-	๓.๗๓
๓	ระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น	๓๓.๓๓	๕๐	-	๑๖.๖๗	-	๓.๗๓
๔	ทักษะทางวิชาชีพ/ตามสายงาน	๕๐	๕๐	-	-	-	
๕	การพัฒนาสังคมและประเทศชาติ	๓๓.๓๓	๕๐	-	๑๖.๖๗	-	๓.๗๓
๖	บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๘๓.๓๓	๑๖.๖๗	-	-	-	๔.๓๐
๗	ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	๘๓.๓๓	๑๖.๖๗	-	-	-	๔.๓๐
๘	หลักการให้บริการและการบริการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน	๖๖.๖๗	๑๖.๖๗	๑๖.๖๗	-	-	๔.๑๐
๙	แนวทางการนำบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปใช้ในหน่วยงานภาครัฐ	๓๓.๓๓	๕๐	-	๑๖.๖๗	-	๓.๗๓
๑๐	การสร้างความคุ้นเคยและการทำงานเป็น Team work	๓๓.๓๓	๕๐	๑๖.๖๗	-	-	๓.๗๗

จากตาราง: พบว่า ประเด็นความต้องการของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ต้องการให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร/วิชา

หลักสูตร/วิชาที่ ๑ มาตรฐานจรรยาบรรณของข้าราชการ มีระดับของความจำเป็นอยู่ในระดับมาก คิดค่าเฉลี่ยร้อยละ ๓.๕๓

หลักสูตร/วิชาที่ ๒ เทคนิคการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน มีระดับของความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดค่าเฉลี่ยร้อยละ ๓.๗๓

หลักสูตร/วิชาที่ ๓ ระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น มีระดับของความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดค่าเฉลี่ยร้อยละ ๓.๗๓

หลักสูตร/วิชาที่ ๔ ทักษะทางวิชาชีพ/ตามสายงาน มีระดับของความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง คิดค่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๙๐

หลักสูตร/วิชาที่ ๕ การพัฒนาสังคมและประเทศชาติมีระดับของความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดค่าเฉลี่ยร้อยละ ๓.๗๓

หลักสูตร/วิชาที่ ๖ บทบาท – หน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีระดับของความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดค่าเฉลี่ยร้อยละ ๔.๓๐

หลักสูตร/วิชาที่ ๗ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีระดับของความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดค่าเฉลี่ยร้อยละ ๔.๓๐

หลักสูตร/วิชาที่ ๘ หลักการให้บริการและการบริการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน มีระดับของความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดค่าเฉลี่ยร้อยละ ๔.๑๐

หลักสูตร/วิชาที่ ๙ แนวทางการนำบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปใช้ในหน่วยงานภาครัฐ มีระดับของความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดค่าเฉลี่ยร้อยละ ๓.๗๓

หลักสูตร/วิชาที่ ๑๐ การสร้างความคุ้นเคยและการทำงานเป็น Team work มีระดับของความต้องการอยู่ในระดับมาก คิดค่าเฉลี่ยร้อยละ ๓.๗๗

จากประเด็นการสำรวจความต้องการของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ต้องการให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร/วิชา พบว่า หลักสูตร/วิชาบทบาท – หน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และหลักสูตร/วิชาความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีระดับความต้องการมาก คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๐ รองลงมา คือ หลักสูตร/วิชาหลักการให้บริการและการบริการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๐ และหลักสูตร/วิชาทักษะทางวิชาชีพ/ตามสายงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๐

ตอนที่ ๔ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

จากแบบสำรวจ ผู้ตอบแบบสำรวจไม่มีผู้ใดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรและผู้บังคับบัญชาชั้นต้น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพเพิ่มพูนความรู้ ทักษะประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกกทองทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วม เพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรตลอดจนงบประมาณ ค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารส่วนตำบลกกทอง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง

ที่ ๑๔๑ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘-๒๕๙ กำหนดให้ทุกหน่วยงานของรัฐจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกกทองจึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | | |
|-----------------------------|---|---------------------|
| ๑. นายคำปุ่น วิจิตรปัญญา | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายพิเชษฐ์ พลดาหาญ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง | กรรมการ |
| ๓. นายประทีป รัตนวุฒิชัย | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. นางสาวสิริกัญญา บุญมาศรี | นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการรักษาราชการผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นางอัมพร กุลรัตน์ | หัวหน้าสำนักปลัดฯ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นางสาวพิชชาพร พาซุย | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.อบต.จังหวัดเลย) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

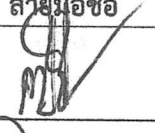
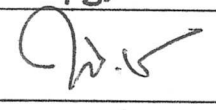
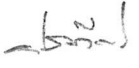
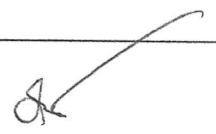
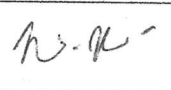
(ลงชื่อ)

(นายคำปุ่น วิจิตรปัญญา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายคำปุ่น วิจิตรปัญญา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง	
๒	นายพิเชษฐ์ พลดาหาญ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง	
๓	นายประทีป รัตนวุฒิชัย	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๔	นางสาวสิริกัญญา บุญมาสรี	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ รักษาราชการผู้อำนวยการกองคลัง	
๕	นางอัมพร กุลรัตน์	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบลกกทอง	
๖	นางสาวพิชชาพร พาชุย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายคำปุ่น วิจิตรปัญญา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง	คำปุ่น วิจิตรปัญญา
๒	นายพิเชษฐ์ พลตาหาญ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง	พิเชษฐ์ พลตาหาญ
๓	นายประทีป รัตนวุฒิชัย	ผู้อำนวยการกองช่าง	ประทีป รัตนวุฒิชัย
๔	นางสาวสิริกัญญา บุญมาศรี	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ รักษาราชการผู้อำนวยการกองคลัง	สิริกัญญา บุญมาศรี
๕	นางอัมพร กุศลรัตน์	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบลกกทอง	อัมพร กุศลรัตน์
๖	นางสาวพิชชาพร พาซุย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	พิชชาพร พาซุย

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายคำปุ่น วิจิตรปัญญา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง ประธานกรรมการ กล่าวเปิดประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ
-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องพิจารณา

๔.๑ พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
นายคำปุ่น วิจิตรปัญญา ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง ที่ ๑๔๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อทำหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง ตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จนกว่าจะแล้วเสร็จ
ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ แจ้งรายละเอียดร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นางอัมพร กุศลรัตน์ รายละเอียดร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖๗ - ๒๕๖๙
ขอให้ผู้ช่วยเลขานุการเป็นผู้ชี้แจง ต่อไปนี้ค่ะ

นางสาวพิชชาพร พาซุย ดิฉันขอชี้แจงรายละเอียด ดังนี้ โดยให้ทุกท่านพิจารณาตามร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่แจกให้ทุกท่าน นะคะ

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกกทองมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกกทองมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกกทองมีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกกทองมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะของงานแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกกทองสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ การกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกกทองทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการพัฒนางานทุกคน

เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกก
ทองทุกคน ที่ได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรมใน
การปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อ
บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมือง
ที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- การปฐมนิเทศ
- การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- การฝึกอบรม
- การทัศนศึกษาดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและ
ลูกจ้าง

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๔.๓ ค่านิยม

๔.๔ เป้าประสงค์

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๕.๓ บทสรุป

นายคำปุ่น วิจิตรปัญญา ให้คณะกรรมการฯ ร่วมกันพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

นายคำปุ่น วิจิตรปัญญา เมื่อไม่มีเรื่องอื่นใด ผมขอปิดประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ) พิชชาพร พาซุย ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสาวพิชชาพร พาซุย)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) พิเชษฐ์ พลดาหาญ ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายพิเชษฐ์ พลดาหาญ)
กรรมการ

(ลงชื่อ) คำปุ่น วิจิตรปัญญา ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายคำปุ่น วิจิตรปัญญา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง
ประธานกรรมการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง
เรื่อง ใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง ได้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๒ หมวด ๑๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้ใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงชื่อ

(นายคำปุ่น วิจิตรปัญญา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง