

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖



งานบริหารงานบุคคล
สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ
อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
โทร./โทรสาร ๐๗๗๙๕-๐๐๒๔
www.takrob.go.th

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิ เช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแผนการพัฒนากุศลกรและแนวทางการพัฒนากุศลกรที่มุ่งไปสู่สภาวะการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมทั้งได้ให้ความสำคัญในการพัฒนากุศลกรด้านการเมือง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	(๒)
ส่วนที่ ๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์	๑
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๓ ความต้องการและความคาดหวัง	๔
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๕
บัญชีรายละเอียดวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการ	๖
ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล	๑๔

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การบริการส่วนตำบลตะกรบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

การพัฒนาศูนย์การบริการส่วนตำบลตะกรบ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ
เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศูนย์บริการในความรับผิดชอบ ดังนี้

๑.วิสัยทัศน์

“แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การเกษตรก้าวหน้า มีคุณภาพชีวิตที่ดี ควบคู่การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม”

๒.พันธกิจ

๑.พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับ
ความต้องการของประชาชนตามศักยภาพของ อบต. ควบคู่กับการวางผังเมืองที่ดี

๒.พัฒนาด้านเศรษฐกิจ โดยสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง การพัฒนาการเกษตรและการแก้ไขปัญหา
ความยากจน

๓.พัฒนาสังคมให้เข้มแข็งเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มประสิทธิภาพและบทบาท
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในงานด้านสังคมสงเคราะห์และการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมการศึกษา
ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่คู่ท้องถิ่น

๔.พัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อให้มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๕.พัฒนาสภาพแวดล้อมชุมชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

๖.พัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นและจัดให้มีการบริหารจัดการองค์กร
และการบริการประชาชนที่ดี

๓.เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑.บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge
Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ

๒.ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจ
การพัฒนาศูนย์การบริการส่วนตำบลตะกรบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ

๔.กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ มีความต่อเนื่อง
สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

- ๑.ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ
- ๒.บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๓.มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง
- ๔.กรมส่งเสริมให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดนโยบายให้พนักงานส่วนตำบล ได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุนการศึกษา
- ๕.บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
- ๖.พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ต ภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- ๑.สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
- ๒.จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
- ๓.พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

- ๑.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
- ๒.การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
- ๓.พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
- ๔.มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
- ๕.มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
- ๖.องค์การบริหารส่วนตำบลให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

อุปสรรค (Threat : T)

- ๑.กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒.พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
- ๓.พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
- ๔.งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
- ๕.งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

ส่วนที่ ๓

ความต้องการและความคาดหวัง

๑.ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

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

๒.ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในการพัฒนาบุคลากร

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

๓.ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

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

ส่วนที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ.๒๕๖๒ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

- ๑.ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒.ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๓.ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔.ด้านด้านการบริหาร
- ๕.ด้านด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ.๒๕๖๒ จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านการบริหาร

รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านคุณสมบัติส่วนตัว

การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

บัญชีรายละเอียดวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินงาน/หลักสูตร/หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนามาบุคลากรด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล	หมายเหตุ
					พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖				
๑	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	เพื่อให้ผู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักสูตรและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาท หน้าที่ต่าง ๆ	พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานจ้าง ที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	-การปฐมนิเทศ -การส่งงาน -การให้คำปรึกษา	/	/	/	ผู้เข้าปฐมนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจ ในระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักสูตรและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาท หน้าที่ต่าง ๆ	-อบต.ตะกอบ -สนง.สธจ. -สุราษฎร์ธานี	-แบบติดตามและประเมินผล -รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา	ตามความจำเป็นและเหมาะสมทั้งนี้ให้คำนึงถึงสถานะทางการคลังและงบประมาณ

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนามาบุคลากรด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล	หมายเหตุ
					พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖				
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพฝ่ายบริหาร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-นาย อบต. -รองนายก อบต. -เลขาฯนายก อบต. -ผู้อำนวยการ/ศึกษานิเทศก์ ๑ หรือไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๕	-การฝึกอบรม -การประชุม -เชิงปฏิบัติการ -การสัมมนา -การศึกษาหรือดูงาน	๑๗๐,๐๐๐	๑๗๐,๐๐๐	๑๗๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วม มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดี และสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-อบต.ตะกอบ -หน่วยงานภายนอก	-แบบติดตามและประเมินผล -รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา	ตามความจำเป็นและเหมาะสมทั้งนี้ให้คำนึงถึงสถานะทางการคลังและงบประมาณ

บัญชีรายละเอียดวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาการดำเนินการและงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
					พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖				
๓	โครงการพัฒนา ศักยภาพและเพิ่ม ประสิทธิภาพฝ่าย สภาองค์การบริหาร ส่วนตำบล	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อ การปฏิบัติหน้าที่ที่ ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	สมาชิกสภา อบต. อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร หรืออย่าง น้อยร้อยละ ๘๐	-การฝึกอบรม -การประชุม เชิงปฏิบัติการ -การสัมมนา -การศึกษา หรือดูงาน	๑๗๐,๐๐๐	๑๗๐,๐๐๐	๑๗๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดี และ สามารถปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-อบต.ตะกรบ -หน่วยงาน ภายนอก	-แบบติดตาม และประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสม ทั้งนี้ให้ คำนึงถึง สถานะ ทางการ คลังและงบ ประมาณ
๔	โครงการพัฒนา ศักยภาพและเพิ่ม ประสิทธิภาพ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประสิทธิภาพ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อ การปฏิบัติหน้าที่ที่ ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อย่างน้อยคนละ ๑ กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร หรือไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	-การฝึกอบรม -การประชุม เชิงปฏิบัติการ -การสัมมนา -การศึกษา หรือดูงาน	๑๗๐,๐๐๐	๑๗๐,๐๐๐	๑๗๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดี สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-อบต.ตะกรบ -หน่วยงาน ภายนอก	-แบบติดตาม และประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -การสังเกต พฤติกรรมการ ปฏิบัติงาน -ผลการประเมิน ประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ การปฏิบัติ ราชการ	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสม ทั้งนี้ให้ คำนึงถึง สถานะ ทางการ คลังและงบ ประมาณ

บัญชีรายละเอียดวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินงาน/หลักสูตร/หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาการดำเนินการและงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล	หมายเหตุ
					พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖				
๕	หลักสูตรพัฒนา ศักยภาพและ ประสิทธิภาพด้าน ความรู้เกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และ ทักษะ เกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์ อันทำ ให้ปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-ผู้บริหาร -สมาชิกสภา อบต. -พนักงานส่วน ตำบล -พนักงานจ้าง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	๑๗๐,๐๐๐	๑๗๐,๐๐๐	๑๗๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจ และ ทักษะ เกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์ อันทำ ให้ปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-อบต.ตะกรบ -หน่วยงาน ภายนอก	-แบบติดตาม และประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -การสังเกต พฤติกรรมการ ปฏิบัติงาน	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสม ทั้งนี้ให้ คำนึงถึง สถานะ ทางการ คลังและงบ ประมาณ
๖	โครงการประชุม ประจำเดือน ผู้บริหารพบ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	-เพื่อชี้แจงแนว ทางการปฏิบัติ ราชการ -เพื่อรายงานผลการ ดำเนินงานในรอบ เดือนที่ผ่านมา -เพื่อถ่ายทอดความรู้ ที่ได้จากการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เป็น ต้น	-ฝ่ายบริหาร -พนักงานส่วน ตำบล -พนักงานจ้าง อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	-การประชุม -การถ่ายทอด วิชาความรู้	/	/	/	ผู้เข้าร่วมประชุมได้ ทราบแนวทางการ ปฏิบัติราชการ รายงานผลการ ดำเนินงานในรอบ เดือนที่มา และได้รับ ความรู้เพิ่มเติมจาก การถ่ายทอดความรู้	อบต.ตะกรบ	-รายงานการ ประชุม	

บัญชีรายละเอียดวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินงาน/โครงการ/หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาการดำเนินงานและงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล	หมายเหตุ
					พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖				
๗	การถ่ายทอดความรู้แก่นักปฏิบัติงาน ตำบลและพนักงานจ้าง	เพื่อเป็นการถ่ายทอดความรู้สู่รับการฝึกอบรม ประสบสัมฤทธิ์ผล หรือศึกษา	-ผู้บริหาร -พนักงานส่วนตำบล -พนักงานจ้างตามภารกิจร่วม	การถ่ายทอดความรู้	/	/	/	ผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจ และทักษะ เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ อันทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-อบต.ตะกรับ -หน่วยงานภายนอก	-แบบติดตามและประเมินผล -รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา -การสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงาน	ตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อให้คำนึงถึงสถานะทางการคลังและงบประมาณ
๘	การพัฒนาและเสริมสร้างคุณสมบัตินักปฏิบัติงาน เช่น การช่วยเหลือเสริมศักยภาพที่ มนุษย์สัมพันธ์ การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น	เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณสมบัตินักปฏิบัติงาน การช่วยเหลือเสริมศักยภาพที่ มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ	-ผู้บริหาร -สภา อบต. -พนักงานส่วนตำบล -พนักงานจ้าง -อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร หรืออย่างน้อยร้อยละ ๒๐	-การฝึกอบรม -การประชุมเชิงปฏิบัติการ -การสัมมนา -การศึกษาหรือดูงาน	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	ผู้เข้าร่วม มีคุณสมบัติส่วนตัวที่ดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ	-อบต.ตะกรับ -หน่วยงานภายนอก	-แบบติดตามและประเมินผล -รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา -การสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงาน	ตามความจำเป็นและเหมาะสมให้เป็นและเหมาะสมทั้งนี้ให้คำนึงถึงสถานะทางการคลังและงบประมาณ

บัญชีรายละเอียดวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินงาน/หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาการดำเนินการและงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล	หมายเหตุ
					พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖				
๙	การพัฒนาและเสริมสร้างคุณสมบัตินักเรียน เช่น การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี มนุษย์สัมพันธ์ การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น	เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณสมบัตินักเรียน เช่น การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี มนุษย์สัมพันธ์ การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ	ผู้บริหาร -สภา อบต. -พนักงานส่วนตำบล -พนักงานจ้าง -พนักงานอำนวยการ ๑ หลักสูตร หรืออย่างน้อยร้อยละ ๒๐	-การฝึกอบรม -การประชุมเชิงปฏิบัติการ -การสัมมนา -การศึกษาหรือดูงาน	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมฯ มีคุณสมบัตินักเรียนที่ดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ	-อบต.ตะกรับ -หน่วยงนอก -หน่วยงาน	-แบบติดตามและประเมินผล -รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา -การสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงาน	ตามความจำเป็นและเหมาะสมทั้งนี้ให้คำนึงถึงสถานะทางการคลังและงบประมาณ

บัญชีรายละเอียดวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินงาน/หลักสูตร/หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาการดำเนินการและงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามผล และประเมินผล	หมายเหตุ
					พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖				
๔	โครงการพัฒนา ศักยภาพและ ประสิทธิภาพตาม หลักสูตรที่นำความรู้ และทักษะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดี ต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ เฉพาะตำแหน่งได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่ยังไม่ผ่านการ ฝึกอบรมหลักสูตร ด้านความรู้และ ทักษะเฉพาะ ตำแหน่ง อย่าง น้อยปีละ ๑ ตำแหน่งหรือ หลักสูตร	-การฝึกอบรม -การประชุม เชิงปฏิบัติการ -การสัมมนา -การศึกษา หรือดูงาน	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดี สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ เฉพาะตำแหน่งได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	-แบบติดตามผลและ ประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -สังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติงาน	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสม ทั้งนี้ให้ คำนึงถึง สถานะ ทางการ คลังและงบ ประมาณ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาการดำเนินการและงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามผล และประเมินผล	หมายเหตุ
					พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖				
๑๐	โครงการพัฒนา ศักยภาพและเพิ่ม ประสิทธิภาพด้าน การบริหารของฝ่าย บริหาร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดี ต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้านการบริหาร จัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-นายก อบต. -รองนายก อบต. -เลขาฯนายก อบต. -ผู้อำนวยการนายกอ -ผู้อำนวยการ ๑ หลักสูตรหรือ ตำแหน่ง หรือ อย่างน้อยร้อยละ ๒๕	-การฝึกอบรม -การประชุม เชิงปฏิบัติการ -การสัมมนา -การศึกษา หรือดูงาน	๑๗๐,๐๐๐	๑๗๐,๐๐๐	๑๗๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดี สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้านการบริหาร จัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	-แบบติดตามผลและ ประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -สังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติงาน	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสม ทั้งนี้ให้ คำนึงถึง สถานะ ทางการ คลังและงบ ประมาณ

บัญชีรายละเอียดวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินงาน/หลักสูตร/หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ต้นเงินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
					พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖				
๑๑	โครงการพัฒนา ศักยภาพและเพิ่ม ประสิทธิภาพด้าน การบริหารของฝ่าย สภามงคลการบริหาร ส่วนตำบล	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดี ต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้านการบริหาร จัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-ประธานสภา อบต. -รองประธานสภา อบต. -เลขานุการสภา อบต. -สมาชิกสภา อบต. อย่างน้อยร้อยละ ๑ หลักสูตรหรือ ตำแหน่ง หรือ อย่างน้อยร้อยละ ๑๐	-การฝึกอบรม -การประชุม เชิงปฏิบัติการ -การสัมมนา -การศึกษา หรือดูงาน	๑๗๐,๐๐๐	๑๗๐,๐๐๐	๑๗๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดี สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้านการบริหาร จัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	-แบบติดตามผลและ ประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -สังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติงาน -ผลการประเมิน ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการ ปฏิบัติราชการ	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสม ทั้งนี้ให้ คำนึงถึง สถานะ ทางการ คลังและงบ ประมาณ
๑๒	โครงการพัฒนา ศักยภาพและเพิ่ม ประสิทธิภาพด้าน การบริหารของ พนักงานส่วนตำบล สายงานผู้บริหาร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดี ต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้านการบริหาร จัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-ปลัด อบต. -ทน.สนง.ปลัด อบต. -ทน.ส่วนการคลัง -ทน.ส่วนโยธา อย่างน้อยร้อยละ ๑ หลักสูตรหรือ ตำแหน่งหรือ อย่างน้อยร้อยละ ๒๕	-การฝึกอบรม -การประชุม เชิงปฏิบัติการ -การสัมมนา -การศึกษา หรือดูงาน	๑๗๐,๐๐๐	๑๗๐,๐๐๐	๑๗๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดี สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ จัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	-แบบติดตามผลและ ประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -สังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติงาน -ผลการประเมิน ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการ ปฏิบัติราชการ	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสม ทั้งนี้ให้ คำนึงถึง สถานะ ทางการ คลังและงบ ประมาณ

บัญชีรายละเอียดวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินงานกิจกรรม/หลักสูตร/หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/หลักสูตร/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาการดำเนินการและงบประมาณ			งบประมาณ	หน่วยงาน	การติดตามและประเมินผล	หมายเหตุ
					พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖				
๑๓	โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนาความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม	-ผู้บริหาร -สมาชิกสภา อบต. -พนักงานส่วนตำบล -พนักงานจ้าง อย่างน้อยปีละ ๑ กิจกรรม/โครงการ	-การฝึกอบรม -การประชุม -การสัมมนา -การศึกษาดูงาน	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะทัศนคติที่ดี สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการด้านการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	อบต ตะกรบ	-แบบติดตามและประเมินผล -รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา -สังเกตพฤติกรรม -สิ่งกีดขวาง การปฏิบัติงาน	ตามความจำเป็นและเหมาะสม ทั้งนี้ให้คำนึงถึงสถานะทางการคลังและงบประมาณ

ส่วนที่ ๕

การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่อย่างน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

๑.การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ โดยให้มีการตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ เพื่อทำหน้าที่ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แผนพัฒนากุศลกร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และแผนดำเนินงานการพัฒนากุศลกรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ

๒.การติดตามประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๑๕ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ทุกมิติ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ (สำนักงานปลัด) โทร. ๐-๗๗๙๕-๐๐๒๔

ที่ สฎ ๗๖๑๐๑/

วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลตะกรบ ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

เรื่องเดิม

ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ที่จะหมดระยะเวลา ในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ นั้น

ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ จึงต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการฉบับใหม่ เพื่อให้พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นั้น

ข้อกฎหมาย

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๙) ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ข้อพิจารณา

ขั้นตอนในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) นายองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

๒. ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี

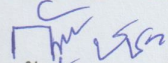
๓. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ อย่างน้อยต้องประกอบด้วย
- (๑) ส่วนที่ ๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์
 - (๒) การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาศูนย์การเรียนรู้
 - (๓) ความต้องการและความคาดหวัง
 - (๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้
 - (๕) บัญชีรายละเอียดวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการ
 - (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อเสนอ

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๙) ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | | |
|-------------------------|--------------------------|-------------------------|
| ๑. นายสมพงศ์ ยั้งอัน | นายก อบต. ตะกรบ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. นายสายัณห์ จันทรมาศ | ปลัด อบต. ตะกรบ | เป็นกรรมการ |
| ๓. นางสาวศตกมล เมืองแมน | ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. นายสมพงศ์ ยั้งอัน | ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. นายธวัชชัย อิ่มทอง | หัวหน้าสำนักงานปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นางกัญญาภา แพชนะ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ หากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือฉบับนี้ คำสั่ง และหนังสือต่างๆ ที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อจักได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



(นางกัญญาภา แพชนะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักงานปลัด.....

- *เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ*

(นายธวัชชัย อิ่มทอง)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

ความเห็นปลัด อบต.....

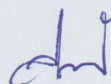
(นายสายัณห์ จันทรมาศ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ความเห็นนายกององค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ.....



(นายสมพงศ์ ยั้งอัน)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ที่ ๓๒๒/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการสาธารณสุของค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓๙ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการสาธารณสุของค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | | |
|-------------------------|--------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายสมพงษ์ ยั่งยืน | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. นายสายัณห์ จันทรมาศ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ | เป็นกรรมการ |
| ๓. นายสมศักดิ์ หนูน้อย | ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๔. นางสาวศตกมล เมืองแมน | ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. นายธวัชชัย อิ่มทอง | หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นางกัญญา แพชนะ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้ง มีหน้าที่ในการร่วมกันจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการสาธารณสุของค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาศูนย์บริการสาธารณสุของค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

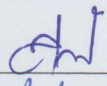
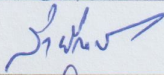
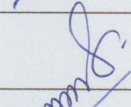
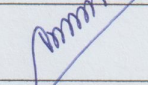
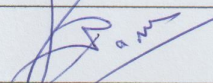
สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมพงษ์ ยั่งยืน)

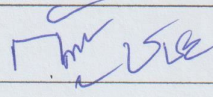
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลตะกรบ
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 วัน ศุกร์ ที่ ๒๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.
 ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสมพงศ์ ยั่งยืน	นายก อบต.ตะกรบ		ประธานกรรมการ
๒	นายสายัณห์ จันทร์มาศ	ปลัด อบต.ตะกรบ		กรรมการ
๓	นายสมศักดิ์ หนูน้อย	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๔	นางสาวศตกมล เมืองแมน	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕	นายรัชชัย อิ่มทอง	หัวหน้าสำนักงานปลัด		กรรมการ/เลขานุการ

ผู้ร่วมประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางกัญญา แพชนะ	นักทรัพยากรบุคคล		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากรพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วันศุกร์ ที่ ๒๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ผู้มาประชุม

๑.นายสมพงษ์ ยั่งยืน	นายก อบต.ตะกรบ	ประธานกรรมการ
๒.นายสายัณห์ จันทร์มาศ	ปลัด อบต.ตะกรบ	กรรมการ
๔.นางสาวศตกมล เมืองแมน	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕.นายสมศักดิ์ หนูน้อย	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖.นายธวัชชัย อิ่มทอง	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗.นางกัญญา แพนชนะ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ขาดประชุม

-ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

นายสมพงษ์ ยั่งยืน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ เป็นประธานในการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากร (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ที่จะหมดระยะเวลา นั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๖ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ.๒๕๖๒ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น ในวันนี้จึงได้เชิญทุกท่านซึ่งเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ที่ ๓๒๒/๒๕๖๓ วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ ร่วมกันจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

ที่ประชุม ทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
-เนื่องจากการประชุมครั้งแรกจึงไม่มีการรับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องพิจารณา
การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลครบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรื่องเดิม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ.๒๕๖๒ หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๕ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเท็จจริง

ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ที่จะหมดระยะเวลา นั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๖ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ.๒๕๖๒ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

ข้อกฎหมาย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ.๒๕๕๙ หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ - ๒๗๗ ดังนี้

ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายกองการบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ข้อ ๒๗๑ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย
 ส่วนที่ ๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์
 ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
 ส่วนที่ ๓ ความต้องการและความคาดหวัง
 ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร
 บัญชีรายละเอียดวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการ
 ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล

ข้อพิจารณา

ตามร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ประจำปี
 งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะประกอบด้วย

๑. คำนำ หน้า (๑)
๒. สารบัญ หน้า (๒)
๓. บทที่ ๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์หน้า ๑
 บทที่ ๒ การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนากุศลกร หน้า ๓
 บทที่ ๓ ความต้องการและความคาดหวัง หน้า ๔
 บทที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร หน้า ๕
 บทที่ ๕ การติดตามและประเมินผล หน้า ๗

ข้อเสนอ

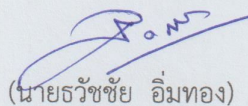
จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรองค์การบริหารส่วนตำบล
 ตะกรบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

มติที่ประชุม เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรองค์การบริหารส่วนตำบล
 ตะกรบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



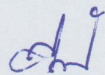
(นายรัชชัย อิมทอง)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.ตะกรบ

กรรมการและเลขานุการ

ผู้จดยางานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายสมพงศ์ ยิ่งอัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม