



แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566

จัดทำโดย

งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ

คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2566 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร และให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ได้ทราบ และถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

กันยายน 2565

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ 1	
หลักการและเหตุผล	1
ส่วนที่ 2	
วัตถุประสงค์	4
เป้าหมาย	4
วิสัยทัศน์	4
พันธกิจการพัฒนา	5
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	5
ขั้นตอนการดำเนินงาน	8
การวิเคราะห์ศักยภาพของการพัฒนาศูนย์	11
ส่วนที่ 3	
หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	14
ส่วนที่ 4	
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	20
ส่วนที่ 5	
การติดตามและประเมินผล	22
ภาคผนวก	

แผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลลุมพุก อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนที่ 1

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ 258 - 295 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในหออบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

1.2 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ 269 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่างๆ เป็นต้น

2. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานด้านช่าง ฯลฯ

3. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

5. ด้านศีลธรรมคุณธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565 ขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ซึ่งในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วนทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลิกลักษณะของบุคลากรแต่ละคน ความต้องการ ความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรสถานการณ์การพัฒนาอยู่จุดไหนสำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคต

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2564-2566) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนา

ระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลัก ธรรมภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและอำนวยความสะดวกที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอาออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

โดยแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มต้องดำเนินการควบคู่กับการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ด้วย

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม จึงได้หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐาณะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

ส่วนที่ 2

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการหลักและวิธีการปฏิบัติราชการเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด
2. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง
3. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
4. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน
6. เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เป้าหมาย

1. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ
2. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
3. เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม
4. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น
5. เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ
6. เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ ความสามารถด้านการบริหารให้แก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

4. วิสัยทัศน์

บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการที่จะพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้นำไปสู่ความเป็นเลิศ เพื่อสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชนและตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand

5. พันธกิจการพัฒนา

1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีค่านิยมสร้างสรรค์ในเรื่องการบริหาร กิจการ บ้านเมืองที่ดี
2. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและความชำนาญในเรื่องเทคโนโลยี
3. พัฒนาบุคลากรเกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริต ธรรม ที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ 1.1 ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ 1 กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ 1.2 สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

กิจกรรมที่ 1 กำหนดมาตรการและมาตรฐานขององค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

กลยุทธ์ที่ 1.3 กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ 1 กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ 2.1 ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรมโดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง ให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ 2.2 กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ 1 กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ

กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง

- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม
- การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์
- การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ 3 พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคณะที่มีคุณธรรม และจริยธรรมเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กิจกรรมที่ 1 พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

- ปลุกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี
- ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 3.1 ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ 1 การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

กิจกรรมที่ 2 ปรับแนวทางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์ที่ 3.2 ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมที่ 1 จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

กิจกรรมที่ 2 กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน

กลยุทธ์ที่ 3.3 ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากร

กิจกรรมที่ 1 จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 4.1 เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ
กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ 1 กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมใน
การกำหนดนโยบาย

กิจกรรมที่ 2 ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียน
เกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)

กิจกรรมที่ 3 ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการ
ทำงาน

กลยุทธ์ที่ 4.2 เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตาม
สถานการณ์การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

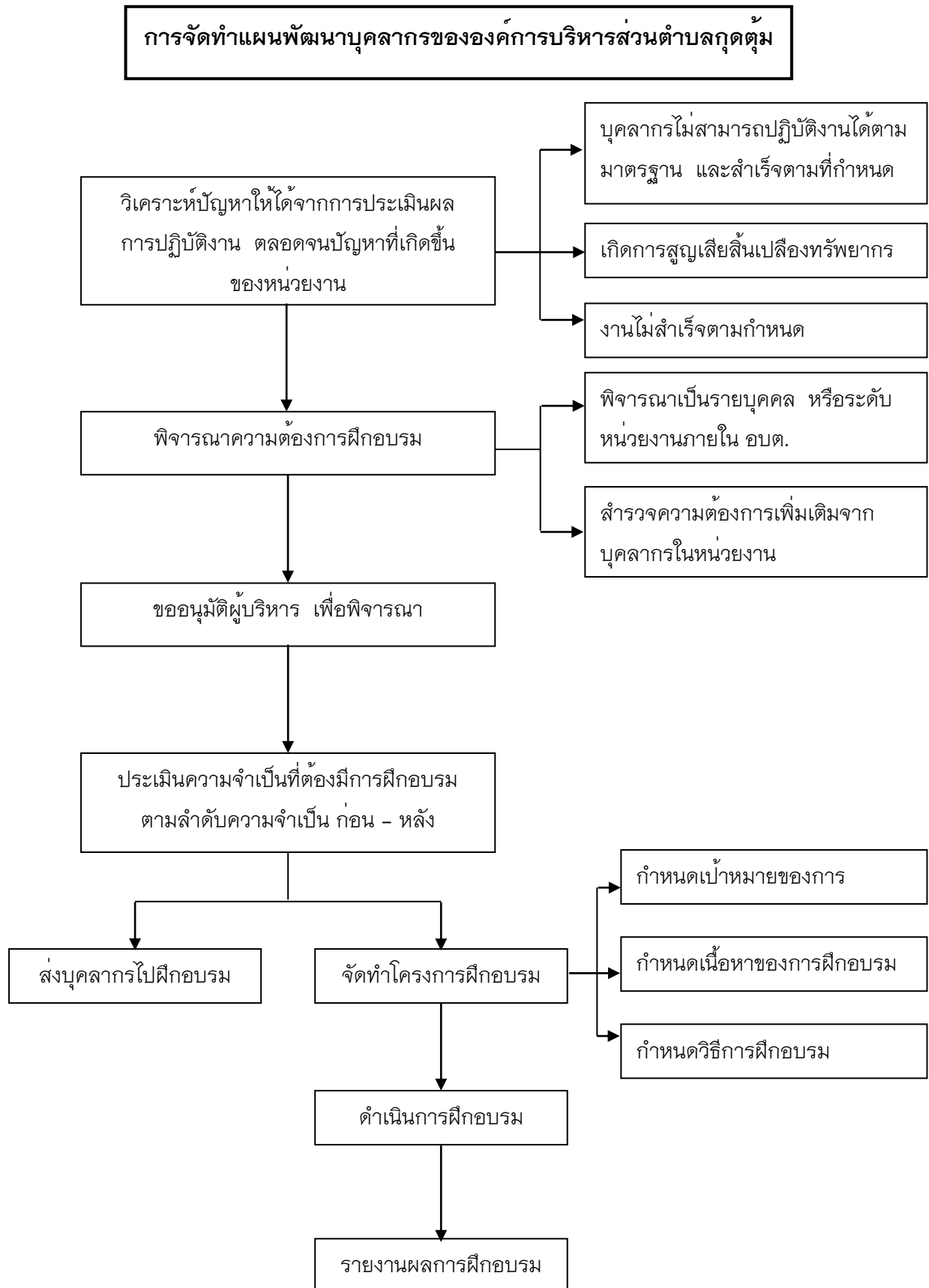
กิจกรรมที่ 1 สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่าย
การทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวนอน รวมถึงการสร้างพลังมวลชน
ในพื้นที่ที่เข้มแข็ง

กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วม
เป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย
การวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุล
การบริหารจัดการภาครัฐ

กิจกรรมที่ 3 การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริม
คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

7. ขั้นตอนการดำเนินงาน

รายละเอียด	ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
1. สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - พนักงานทุกคน - นักทรัพยากรบุคคล
2. วิเคราะห์ปัญหา และข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - คณะกรรมการ - นักทรัพยากรบุคคล - หัวหน้าส่วนราชการ
3. พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ ภายใน จุดใดที่ต้องมีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ
4. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ตอคณะกรรมการ/ คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- นักทรัพยากรบุคคล
5. จัดส่งบุคคลไปอบรม และจัดทำเอกสารการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	- ผู้บริหาร - ผู้เข้ารับการอบรม - นักทรัพยากรบุคคล
6. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- หัวหน้าส่วนราชการ
7. จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	- นักทรัพยากรบุคคล
8. ประเมินผล	- หัวหน้าส่วนราชการ



ตารางการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร

รายการ	เดือน											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	→											
2. พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงานที่สมควรจัดให้มีการฝึกอบรม	→											
3. ดำเนินการเสนอเรื่องผู้บริหาร เพื่อพิจารณาสั่งการ	→											
4. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรม จัดลำดับความ จำเป็น ก่อน – หลัง	→											
5. จัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหรือจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบ	→											
6. ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการที่วางแผนไว้	→											
7. รายงานผลการดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการ	→											
8. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ		→										
9. ประเมินผล	ควรดำเนินการหลังจากเสร็จการฝึกอบรม											

8. การวิเคราะห์ศักยภาพของการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาศมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล จำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒน่องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม โดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและ ปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

ผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

1. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
2. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
3. องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
4. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
5. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
6. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
7. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
8. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
9. งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
10. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
11. องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
12. องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล
13. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
14. บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

1. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
2. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
3. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
4. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากกว่าใช้ ผลสำเร็จของงาน

5. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
6. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการโอนย้ายบ่อย
7. วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
8. องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
9. ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน
10. เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
11. บุคลากรยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
12. บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities : O)

1. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
2. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
3. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
4. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
5. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
6. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
8. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
9. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
10. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

อุปสรรค (Threat : T)

1. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวางแผนอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
2. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา

3. กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
4. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ
5. ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน
6. การยี่ดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจัดองค์การบริหารส่วนตำบล
7. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร
8. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

จากการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคามของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม พบว่า การพัฒนาบุคลากรยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องมีการปรับปรุง เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ จึงต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น

ส่วนที่ 3

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ การติดตามและประเมินผล

- (1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานที่ในการปฏิบัติราชการ
- (2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (4) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ความรู้พื้นฐาน ในการ ปฏิบัติราชการ	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์ / เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
1. การปฐมนิเทศ	1.1 โครงการ ปฐมนิเทศ พนักงานใหม่	- เพื่อเสริมสร้าง ความรู้ ความ เข้าใจ เกี่ยวกับ อบต. และ บทบาทหน้าที่ที่ ได้รับ มอบหมาย	ระดับของพนักงาน ส่วนตำบล/ พนักงานครูและ พนักงานจ้าง ที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	เท่ากับพนักงานส่วน ตำบล/พนักงานครู และพนักงานจ้าง ที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	ปฐมนิเทศ	-	ช่วงเวลาที่ บรรจุ แต่งตั้ง	พนักงานที่บรรจุ ใหม่ มีความรู้ ความเข้าใจ และ ปฏิบัติงานได้ดี ตามที่ได้รับ มอบหมาย	- ก.อบต. จังหวัด	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
2. การฝึกอบรม	2.1 โครงการ พัฒนา คุณธรรมและ จริยธรรม	- เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้าง คุณธรรม และจริยธรรมใน การปฏิบัติงานของ บุคลากร	เท่ากับระดับของ บุคลากรที่เข้ารับ อบรมของแต่ละ คน	เท่ากับจำนวนของ บุคลากรที่เข้ารับ การอบรม	ฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ โครงการ	ปีงบประมาณ 2566 (ต.ค.65-ก.ย.66)	- บุคลากรมี คุณธรรม และ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน เพื่อ บริการ ประชาชน และดำเนิน ชีวิตได้ อย่างปกติสุข	- หน่วยงาน ภายนอก - สำนักปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา

ความรู้พื้นฐาน ในการ ปฏิบัติราชการ	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์ / เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
	2.2 โครงการ ฝึกอบรม ผู้บริหาร ตาม แผนการ ดำเนินการ ฝึกอบรม บุคลากรท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาความรู้ และ วิสัยทัศน์ในการ ทำงานของ ผู้บริหาร	เท่ากับระดับของ พนักงานส่วน ตำบล ตำแหน่ง ผู้บริหาร	เท่ากับจำนวนของ บุคลากรที่เข้ารับ การอบรม	ฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ปีงบประมาณ 2566 (ต.ค.65-ก.ย.66)	- มีความรู้และ วิสัยทัศน์ในการ ทำงาน เพิ่มขึ้น	- สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น - หน่วยงาน ภายนอก	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
	2.3 โครงการ ฝึกอบรมผู้ ปฏิบัติงาน แผนการ ดำเนินการ ฝึกอบรม บุคลากรท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาความรู้ ในการ ปฏิบัติงานใน หน้าที่	เท่ากับระดับของ บุคลากรที่เข้ารับ อบรมของแต่ละ คน	เท่ากับจำนวนของ บุคลากรที่เข้ารับ การอบรม	ฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ปีงบประมาณ 2566 (ต.ค.65-ก.ย.66)	- มีความรู้และ วิสัยทัศน์ในการ ทำงาน เพิ่มขึ้น	- สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น - หน่วยงาน ภายนอก	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา

ความรู้พื้นฐาน ในการ ปฏิบัติราชการ	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์ / เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
3. การศึกษา หรือ ดูงาน	3.1 โครงการ ศึกษาดูงาน เพื่อ พัฒนาศักยภาพ	- เพื่อนำความรู้ที่ ได้มาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน	เท่ากับระดับของ บุคลากรที่เข้ารับ การศึกษาดูงานของ แต่ละคน	เท่ากับจำนวนของ บุคลากรที่เข้าศึกษา ดูงาน	การศึกษา หรือดู งาน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ปีงบประมาณ 2566 (ต.ค.65-ก.ย.66)	- ผู้เข้าร่วม โครงการนำ ความรู้ที่ได้รับมา ประยุกต์ใช้ในการ ทำงานในองค์กร ได้ อย่างดี	-สำนัก ปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและ รายงานผล ต่อ ผู้บังคับบัญชา
4. การประชุม เชิงปฏิบัติการ หรือ การสัมมนา	4.1 โครงการ สัมมนา / ประชุมเชิง ปฏิบัติการ	- เพื่อพัฒนาความรู้ และ วิสัยทัศน์ใน การทำงานของ พนักงานส่วนตำบล	เท่ากับระดับของ บุคลากรที่เข้ารับ การประชุมสัมมนา ของแต่ละคน	เท่ากับจำนวนของ บุคลากรที่เข้ารับ การอบรม	ประชุม เชิง ปฏิบัติการ หรือ การ สัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ปีงบประมาณ 2566 (ต.ค.65-ก.ย.66)	-มีความรู้และ วิสัยทัศน์ในการ ทำงาน เพิ่มมาก ขึ้น	ทุกส่วน ราชการ และ หน่ว ยงานนอก ที่ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและ รายงานผล ต่อ ผู้บังคับบัญชา
	4.2 โครงการ ประชุม เชิง ปฏิบัติการ/การ บริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	-เพื่อพัฒนาความรู้ ของ พนักงานส่วน ตำบลในการ บริหาร จัดการองค์กร	เท่ากับระดับของ บุคลากรที่เข้ารับ การประชุมของแต่ละ คน	เท่ากับจำนวนของ บุคลากรที่เข้ารับ การอบรม	ประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือ การ สัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ปีงบประมาณ 2566 (ต.ค.65-ก.ย.66)	-มีความรู้เพิ่ม มากขึ้นในการ บริหารจัดการ ภายในองค์กร	ทุกส่วน ราชการ และ หน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและ รายงานผล ต่อ ผู้บังคับบัญชา

ความรู้พื้นฐาน ในการ ปฏิบัติราชการ	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์ / เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
	4.3 โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา เพิ่ม ประสิทธิภาพ บุคลากร ในสำนัก ปลัด	-เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ใน การ ปฏิบัติงาน	เท่ากับระดับของ บุคลากรที่เข้ารับ การประชุมของแต่ละ คน	เท่ากับจำนวน ของ บุคลากรที่ เข้ารับ การอบรม	ประชุม เชิง ปฏิบัติการ หรือ การ สัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ปีงบประมาณ 2566 (ต.ค.65-ก.ย.66)	-มีความรู้และ ปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วน ราชการ และ หน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและ รายงานผล ต่อ ผู้บังคับบัญชา
	4.4 โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา เพิ่ม ประสิทธิภาพ บุคลากร ในกองคลัง	-เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ใน การ ปฏิบัติงาน	เท่ากับระดับของ บุคลากรที่เข้ารับ การประชุมของแต่ละ คน	เท่ากับจำนวน ของ บุคลากรที่ เข้ารับ การอบรม	ประชุม เชิง ปฏิบัติการ หรือ การ สัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ปีงบประมาณ 2566 (ต.ค.65-ก.ย.66)	- มีความรู้และ ปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วน ราชการ และ หน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและ รายงานผล ต่อ ผู้บังคับบัญชา
	4.5 โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา เพิ่ม ประสิทธิภาพ บุคลากรในกองช่าง	-เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ใน การ ปฏิบัติงาน	เท่ากับระดับของ บุคลากรที่เข้ารับ การประชุมของแต่ละ คน	เท่ากับจำนวน ของ บุคลากรที่ เข้ารับ การอบรม	ประชุม เชิง ปฏิบัติการ หรือ การ สัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ปีงบประมาณ 2566 (ต.ค.65-ก.ย.66)	-มีความรู้และ ปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วน ราชการ และ หน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและ รายงานผล ต่อ ผู้บังคับบัญชา

ความรู้พื้นฐาน ในการ ปฏิบัติราชการ	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์ / เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และ ประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
	4.6 โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่ม ประสิทธิภาพ บุคลากรใน กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	-เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ใน การ ปฏิบัติงาน	เท่าที่ระดับ ของ บุคลากร ที่เข้ารับ การ ประชุมของแต่ละ คน	เท่ากับ จำนวนของ บุคลากรที่ เข้ารับ การอบรม	ประชุม เชิง ปฏิบัติการ หรือ การ สัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ปีงบประมาณ 2566 (ต.ค.65-ก.ย.66)	- มีความรู้และ ปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วน ราชการ และ หน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด และรายงานผล ต่อ ผู้บังคับบัญชา
	4.7 โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่ม ประสิทธิภาพ บุคลากรใน กองสวัสดิการสังคม	-เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ใน การ ปฏิบัติงาน	เท่าที่ระดับ ของ บุคลากร ที่เข้ารับ การ ประชุมของแต่ละ คน	เท่ากับ จำนวนของ บุคลากรที่ เข้ารับ การอบรม	ประชุม เชิง ปฏิบัติการ หรือ การ สัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ปีงบประมาณ 2566 (ต.ค.65-ก.ย.66)	- มีความรู้และ ปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วน ราชการ และ หน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด และรายงานผล ต่อ ผู้บังคับบัญชา
	4.8 โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่ม ประสิทธิภาพ บุคลากรใน หน่วยตรวจสอบภายใน	-เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ใน การ ปฏิบัติงาน	เท่าที่ระดับ ของ บุคลากร ที่เข้ารับ การ ประชุมของแต่ละ คน	เท่ากับ จำนวนของ บุคลากรที่ เข้ารับ การอบรม	ประชุม เชิง ปฏิบัติการ หรือ การ สัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ปีงบประมาณ 2566 (ต.ค.65-ก.ย.66)	- มีความรู้และ ปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วน ราชการ และ หน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด และรายงานผล ต่อ ผู้บังคับบัญชา

ความรู้พื้นฐาน ในการ ปฏิบัติราชการ	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์ / เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และ ประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
	4.8 โครงการประชุม ประจำเดือนบุคลากร ในหน่วยงาน	-ชักชวนการปฏิบัติงาน ใน รอบเดือนที่ผ่านมา เพื่อใช้ เป็นแนวทางใน การปฏิบัติ หน้าที่ที่ ถูกต้อง	เท่ากับระดับของ คณะผู้บริหาร / พนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่ง ผู้บริหาร ที่เข้าการ ประชุม ประจำเดือน ของแต่ละ คน	เท่ากับจำนวน ของ บุคลากร ที่เข้า ประชุม ประจำเดือน	การประชุม	-	ปีงบประมาณ 2566 (ต.ค.65-ก.ย.66)	-มีความรู้และ ปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	สำนักปลัด	-
5. การสอนงาน การให้ คำปรึกษาหรือ วิธีการอื่น	5.1 โครงการอื่น ๆ ที่ สามารถกำหนด ภายหลังตามความ จำเป็นและสถานการณ์	- เพื่อใช้ เป็นแนวทางใน การปฏิบัติ หน้าที่ให้ ถูกต้อง	เท่ากับระดับของ บุคลากรที่เข้ารับ การสอนงาน การให้ คำปรึกษาของแต่ละ คน	เท่ากับจำนวน ของ บุคลากร ที่เข้ารับ การสอนงาน การให้ คำปรึกษา	การสอนงานการ ให้คำปรึกษาหรือ วิธีการอื่น	-	ปีงบประมาณ 2566 (ต.ค.65-ก.ย.66)	- มีความรู้และ ปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วน ราชการ	-

ส่วนที่ 4

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อพัฒนาบุคลากร ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 มีรายละเอียดดังนี้

1.1 แผนงานบริหารทั่วไป

- งานบริหารทั่วไป หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ 200,000 บาท ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 300,000 บาท โครงการพัฒนาศักยภาพและศึกษาเรียนรู้นอกสถานที่ ตั้งไว้ จำนวน 400,000 บาท โครงการอบรมให้ความรู้พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ.2540 ตั้งไว้ 10,000 บาท โครงการส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรม ตั้งไว้ 10,000 บาท

- งานวางแผนสถิติและวิชาการ หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ 10,000 บาท ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 10,000 บาท

- งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ 60,000 บาท ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 60,000 บาท

- งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ 10,000 บาท ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 40,000 บาท

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ 10,000 บาท ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 10,000 บาท

1.2 แผนงานการศึกษา

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ 30,000 บาท ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 30,000 บาท

1.3 แผนงานสาธารณสุข

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ 10,000 บาท ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 10,000 บาท

1.4 แผนงานสังคมสงเคราะห์

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ 10,000 บาท ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 10,000 บาท

1.5 แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

- งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ 10,000 บาท ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 10,000 บาท

1.6 แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ 25,000 บาท ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 25,000 บาท

1.7 แผนงานการเกษตร

- งานส่งเสริมการเกษตร หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ 10,000 บาท ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 10,000 บาท

ส่วนที่ 5

การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม จะให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา หน่วยงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนาอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้

1) การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

2) การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

3) การให้ผู้รับเข้าอบรมรายงานผลการอบรมในหลักสูตรที่เข้าอบรม

4) ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตาม ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

5) ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี โดย core team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ 60



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลุมตุ้ม
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลลุมตุ้ม ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ขึ้น โดยอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๓/๐ และเพื่อใช้แผนพัฒนาบุคลากรเป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลลุมตุ้ม ทั้งในส่วนของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลุมตุ้ม พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลลุมตุ้ม เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ของบุคลากรมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลุมตุ้ม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุมตุ้ม ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๕

(นางกนกพร ศรีวันกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุมตุ้ม