แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร

อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	**๑**
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	**๔**
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๗
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๘
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๒
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๕
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๖
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๖
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	**๑๗**
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๗
๓.๒ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๐
๓.๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๒
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	**๒๕**
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๕
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๕
๔.๓ ค่านิยม	๒๕
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๕
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๕
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	**๓๒**
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๓๒
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๒
๕.๓ บทสรุป	๓๓

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้

ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปีของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

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

๒) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่างต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O	**ข้อจำกัด T**
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)
๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)
๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)
๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)
๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality)และพฤติกรรม

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)			
-มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงานท้องถิ่น	- มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กรยากต่อการบริหารจัดการ	-มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	-ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งเกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง -ระเบียบกระทรวงมหาดไทยหนังสือซักซ้อม ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
- สามารถเปิดกรอบอัตรากำลังตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้ - มีบุคลากรทางสาธารณสุขในสังกัดสะดวกต่อการรับบริการสาธารณสุข - ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ทำงานแทนกันไม่ได้ - ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ให้บริการสาธารณสุขรวดเร็วทั่วถึง	- บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			
-งบประมาณรายจ่ายประจำปีมีเพียงพอต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนารายบุคคลได้รับการจัดสรรน้อย	องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรสามารถให้งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนาทันต่อเวลา	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง	บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีในการทำงาน	เทคโนโลยีที่มีสามารถทำงานได้รวดเร็วและทันเวลาและเหตุการณ์	เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพอากาศและที่ตั้งทำให้ไม่สามารถทำงานได้ในเวลาเร่งด่วน

ที่	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ผู้ปฏิบัติ	ตำแหน่งที่ดำรง	ระดับ	ประเภทตำแหน่ง	ประเภทการบริหารงานบุคคล	หมายเหตุ
๑	ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา	นายสุรชาติ ประสงค์สุข	ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา	๑๐	บริหารระดับสูง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	
๒	ปลัดจังหวัดนครราชสีมา	นายวิรัช ชัยสุวรรณ	ปลัดจังหวัดนครราชสีมา	๙	บริหารระดับสูง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	
๓	ที่ปรึกษาผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา	นายสุรชาติ ประสงค์สุข	ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา	๑๐	บริหารระดับสูง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	
		นายวิรัช ชัยสุวรรณ	ปลัดจังหวัดนครราชสีมา	๙	บริหารระดับสูง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	
๔	ที่ปรึกษาผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา	นายสุรชาติ ประสงค์สุข	ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา	๑๐	บริหารระดับสูง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	
		นายวิรัช ชัยสุวรรณ	ปลัดจังหวัดนครราชสีมา	๙	บริหารระดับสูง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	
๕	ที่ปรึกษาผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา	นายสุรชาติ ประสงค์สุข	ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา	๑๐	บริหารระดับสูง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	
		นายวิรัช ชัยสุวรรณ	ปลัดจังหวัดนครราชสีมา	๙	บริหารระดับสูง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	
๖	ที่ปรึกษาผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา	นายสุรชาติ ประสงค์สุข	ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา	๑๐	บริหารระดับสูง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	
		นายวิรัช ชัยสุวรรณ	ปลัดจังหวัดนครราชสีมา	๙	บริหารระดับสูง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	
๗	ที่ปรึกษาผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา	นายสุรชาติ ประสงค์สุข	ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา	๑๐	บริหารระดับสูง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	
		นายวิรัช ชัยสุวรรณ	ปลัดจังหวัดนครราชสีมา	๙	บริหารระดับสูง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	
๘	ที่ปรึกษาผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา	นายสุรชาติ ประสงค์สุข	ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา	๑๐	บริหารระดับสูง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	
		นายวิรัช ชัยสุวรรณ	ปลัดจังหวัดนครราชสีมา	๙	บริหารระดับสูง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	
๙	ที่ปรึกษาผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา	นายสุรชาติ ประสงค์สุข	ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา	๑๐	บริหารระดับสูง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	
		นายวิรัช ชัยสุวรรณ	ปลัดจังหวัดนครราชสีมา	๙	บริหารระดับสูง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	
๑๐	ที่ปรึกษาผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา	นายสุรชาติ ประสงค์สุข	ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา	๑๐	บริหารระดับสูง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	
		นายวิรัช ชัยสุวรรณ	ปลัดจังหวัดนครราชสีมา	๙	บริหารระดับสูง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

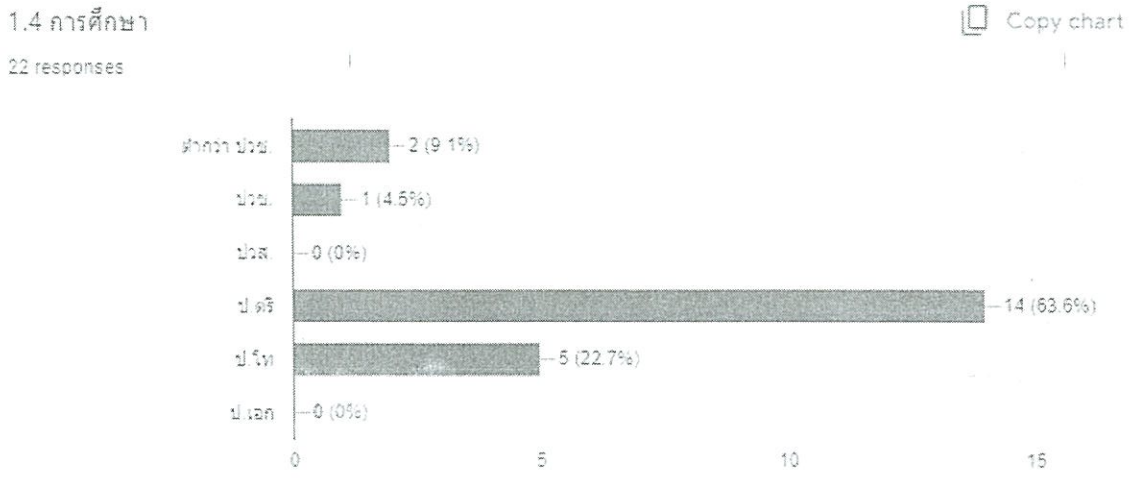
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่างได้ดำเนินการ วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่างวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่างที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								ว่างเดิม
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบ (เกษียณ)
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>กองช่าง</u>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ชำนาญงาน/อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๓	๓๔	๓๓	๓๓	(+๑)	(-๑)	-	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร



๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรวิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรด้วย เช่น

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา ๕)นักบริหารงานสาธารณสุข ๖.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๓) นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ ๔) นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ ๕) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ ๖) นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ๗) นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ๘) ครู ๙) นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก ๑๐ วิศวกรโยธา ปก/ชก ๑๑ นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑) นายช่างโยธาอาวุโส ๒) เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๔)นายช่างโยธาปฏิบัติการ ๕)เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง ๖)เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน ๗)เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๑.เป้าหมายในการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

๓. เป้าหมายเชิงประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรบรรลุตามเป้าหมาย

๒.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
- ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการ	กรรมการ
- หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ

โดยคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น ร่วมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของบุคลากรในสังกัด ให้ครอบคลุม ดังนี้

๑. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๒. พิจารณาหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. พิจารณาหาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

๕. พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรในสังกัดอย่างน้อยควรประกอบด้วย

(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(๔) การบริการเป็นเลิศ

(๕) การทำงานเป็นทีม

๖. พิจารณาจัดการความรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๓.ขั้นตอน ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

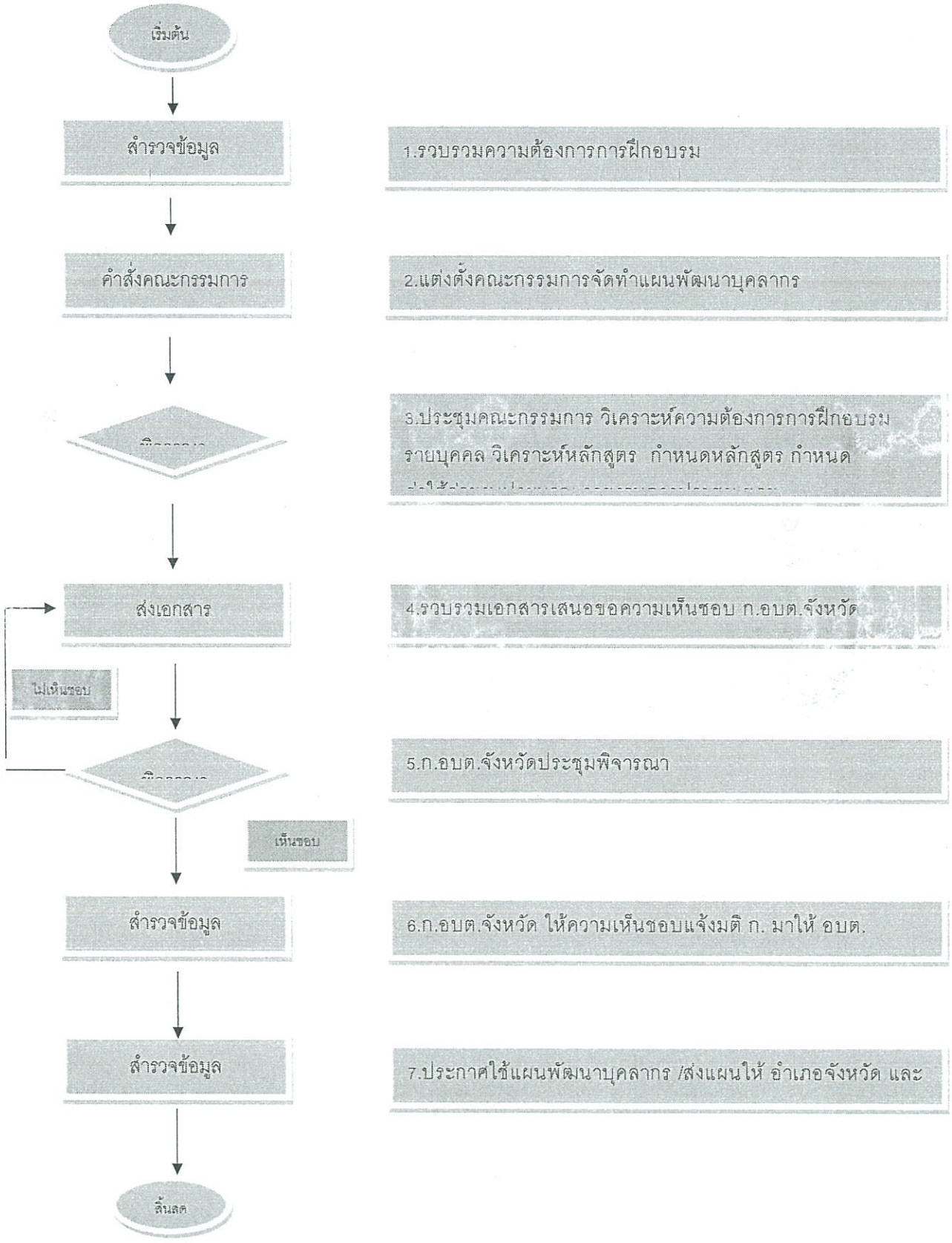
๒. ประชุมคณะกรรมการ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมาย แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร

๓. เพื่อจัดทำร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร และส่งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาปรับแต่งร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

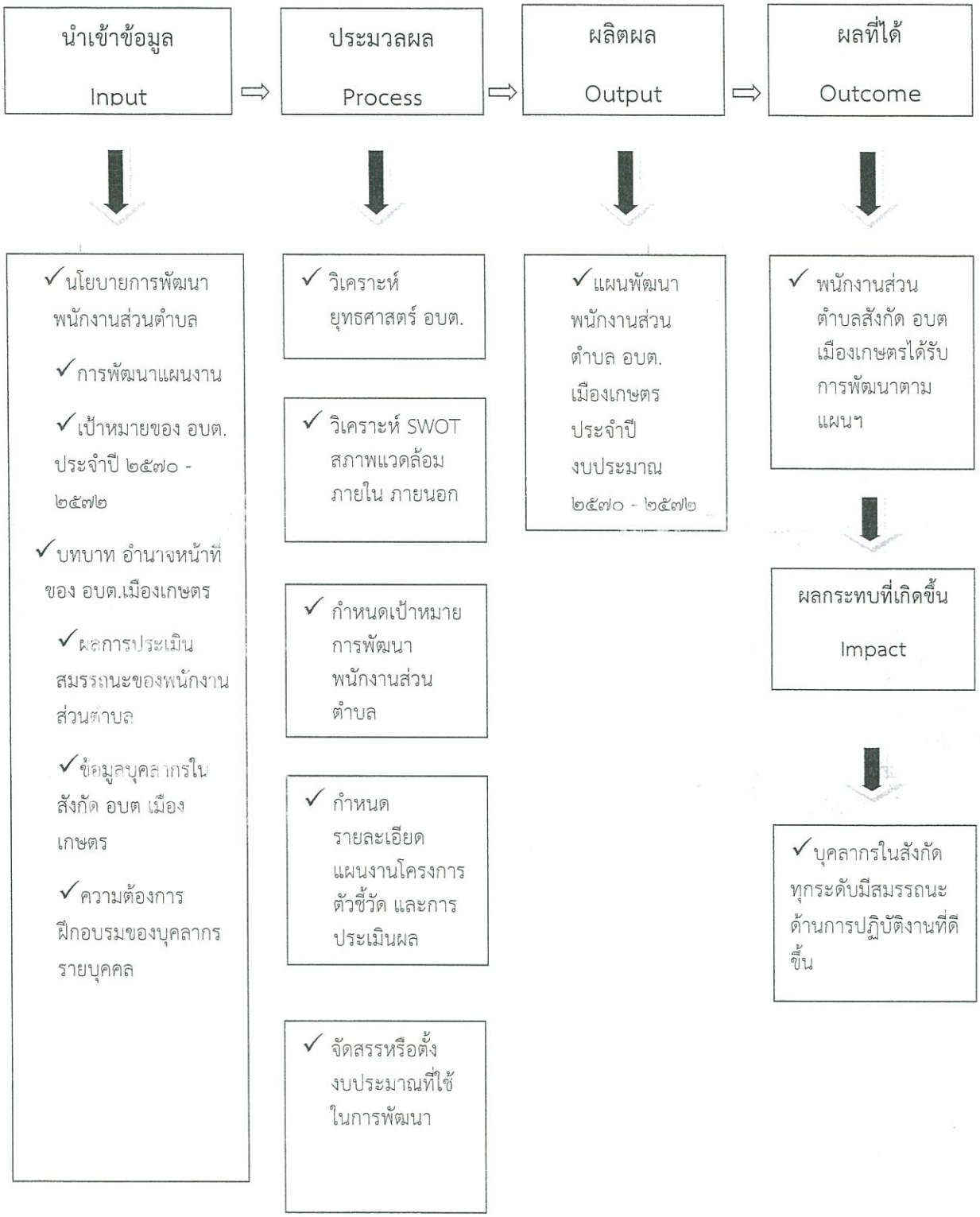
๔. จัดส่งแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ให้ความเป็นชอบ พร้อมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕. ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และจัดส่งแผน ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร
(Flowchart)



๔.แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร



๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรมีการประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมืองพัทยาลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙
๑	๒๑๐๑๐๐๐

๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐
๑	๒๐๐๐๐๐๐๐	ค่าวัสดุสำนักงาน	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๒	๒๐๐๐๐๐๐๒	ค่าวัสดุไฟฟ้าและวัสดุวิทยุ	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๓	๒๐๐๐๐๐๐๓	ค่าวัสดุงานบ้านงานครัว	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๔	๒๐๐๐๐๐๐๔	ค่าวัสดุก่อสร้าง	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๕	๒๐๐๐๐๐๐๕	ค่าวัสดุยานพาหนะและขนส่ง	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๖	๒๐๐๐๐๐๐๖	ค่าวัสดุเครื่องแต่งกาย	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๗	๒๐๐๐๐๐๐๗	ค่าวัสดุกีฬา	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๘	๒๐๐๐๐๐๐๘	ค่าวัสดุการศึกษา	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๙	๒๐๐๐๐๐๐๙	ค่าวัสดุเชื้อเพลิงและหล่อลื่น	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๑๐	๒๐๐๐๐๐๑๐	ค่าวัสดุโฆษณาและเผยแพร่	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๑๑	๒๐๐๐๐๐๑๑	ค่าวัสดุคอมพิวเตอร์	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๑๒	๒๐๐๐๐๐๑๒	ค่าวัสดุวิทยาศาสตร์และการแพทย์	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๑๓	๒๐๐๐๐๐๑๓	ค่าวัสดุเครื่องดับเพลิง	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๑๔	๒๐๐๐๐๐๑๔	ค่าวัสดุสำรวจ	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๑๕	๒๐๐๐๐๐๑๕	ค่าวัสดุอื่น	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๑๖	๒๐๐๐๐๐๑๖	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอน	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๑๗	๒๐๐๐๐๐๑๗	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๑๘	๒๐๐๐๐๐๑๘	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๑๙	๒๐๐๐๐๐๑๙	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๒๐	๒๐๐๐๐๐๒๐	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๒๑	๒๐๐๐๐๐๒๑	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๒๒	๒๐๐๐๐๐๒๒	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๒๓	๒๐๐๐๐๐๒๓	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๒๔	๒๐๐๐๐๐๒๔	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๒๕	๒๐๐๐๐๐๒๕	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๒๖	๒๐๐๐๐๐๒๖	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๒๗	๒๐๐๐๐๐๒๗	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๒๘	๒๐๐๐๐๐๒๘	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๒๙	๒๐๐๐๐๐๒๙	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๓๐	๒๐๐๐๐๐๓๐	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๓๑	๒๐๐๐๐๐๓๑	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๓๒	๒๐๐๐๐๐๓๒	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๓๓	๒๐๐๐๐๐๓๓	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๓๔	๒๐๐๐๐๐๓๔	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๓๕	๒๐๐๐๐๐๓๕	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๓๖	๒๐๐๐๐๐๓๖	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๓๗	๒๐๐๐๐๐๓๗	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๓๘	๒๐๐๐๐๐๓๘	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๓๙	๒๐๐๐๐๐๓๙	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๔๐	๒๐๐๐๐๐๔๐	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๔๑	๒๐๐๐๐๐๔๑	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๔๒	๒๐๐๐๐๐๔๒	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๔๓	๒๐๐๐๐๐๔๓	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๔๔	๒๐๐๐๐๐๔๔	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๔๕	๒๐๐๐๐๐๔๕	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๔๖	๒๐๐๐๐๐๔๖	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๔๗	๒๐๐๐๐๐๔๗	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๔๘	๒๐๐๐๐๐๔๘	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๔๙	๒๐๐๐๐๐๔๙	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๕๐	๒๐๐๐๐๐๕๐	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๕๑	๒๐๐๐๐๐๕๑	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๕๒	๒๐๐๐๐๐๕๒	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๕๓	๒๐๐๐๐๐๕๓	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๕๔	๒๐๐๐๐๐๕๔	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๕๕	๒๐๐๐๐๐๕๕	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๕๖	๒๐๐๐๐๐๕๖	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๕๗	๒๐๐๐๐๐๕๗	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๕๘	๒๐๐๐๐๐๕๘	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๕๙	๒๐๐๐๐๐๕๙	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๖๐	๒๐๐๐๐๐๖๐	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๖๑	๒๐๐๐๐๐๖๑	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๖๒	๒๐๐๐๐๐๖๒	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๖๓	๒๐๐๐๐๐๖๓	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๖๔	๒๐๐๐๐๐๖๔	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๖๕	๒๐๐๐๐๐๖๕	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๖๖	๒๐๐๐๐๐๖๖	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๖๗	๒๐๐๐๐๐๖๗	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๖๘	๒๐๐๐๐๐๖๘	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๖๙	๒๐๐๐๐๐๖๙	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๗๐	๒๐๐๐๐๐๗๐	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๗๑	๒๐๐๐๐๐๗๑	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๗๒	๒๐๐๐๐๐๗๒	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๗๓	๒๐๐๐๐๐๗๓	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๗๔	๒๐๐๐๐๐๗๔	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๗๕	๒๐๐๐๐๐๗๕	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๗๖	๒๐๐๐๐๐๗๖	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๗๗	๒๐๐๐๐๐๗๗	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๗๘	๒๐๐๐๐๐๗๘	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๗๙	๒๐๐๐๐๐๗๙	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๘๐	๒๐๐๐๐๐๘๐	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๘๑	๒๐๐๐๐๐๘๑	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๘๒	๒๐๐๐๐๐๘๒	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๘๓	๒๐๐๐๐๐๘๓	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๘๔	๒๐๐๐๐๐๘๔	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๘๕	๒๐๐๐๐๐๘๕	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๘๖	๒๐๐๐๐๐๘๖	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๘๗	๒๐๐๐๐๐๘๗	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๘๘	๒๐๐๐๐๐๘๘	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๘๙	๒๐๐๐๐๐๘๙	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๙๐	๒๐๐๐๐๐๙๐	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๙๑	๒๐๐๐๐๐๙๑	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๙๒	๒๐๐๐๐๐๙๒	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๙๓	๒๐๐๐๐๐๙๓	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๙๔	๒๐๐๐๐๐๙๔	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๙๕	๒๐๐๐๐๐๙๕	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๙๖	๒๐๐๐๐๐๙๖	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๙๗	๒๐๐๐๐๐๙๗	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๙๘	๒๐๐๐๐๐๙๘	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๙๙	๒๐๐๐๐๐๙๙	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
๑๐๐	๒๐๐๐๐๑๐๐	ค่าวัสดุสำหรับการผลิตสื่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-

| ลำดับที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ระดับ | ประเภทตำแหน่งที่ครองอยู่ | ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง | ระดับ | ประเภทตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง | ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ส่วนราชการ)

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

"ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐"

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรให้เป็นมืออาชีพและนวัตกร มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง

๔.๓ ค่านิยม

"มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน"

๔.๔ เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรเพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	-	-	๑๒,๐๐๐	-	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักวิชาการการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หลักสูตรงานบริหารบุคคล หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรวิศวกรโยธา หลักสูตรนักวิชาสาธารณสุข หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๒	-	๖๘,๐๐๐	๖๘,๐๐๐	-	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๓	๒	-	๘๐,๐๐๐	๖๘,๐๐๐	-		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๔	๓๓	๓๓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑	๑	๑	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๔	๒๔	๒๔	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๕	๕	๕	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๖๔	๖๓	๖๓	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑	๑	๑	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๘	๘	๘	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑	๑	๑	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๐	๑๐	๑๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๔	๓๓	๓๓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชั่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๔	๓๓	๓๓	-	-	-	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๓๔	๓๓	๓๓	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๐๒	๙๙	๙๙	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๘๐,๐๐๐	๖๘,๐๐๐	-	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๓	๓	๓	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
รวม		๑๒	๑๒	๑๒	๑๘๙,๐๐๐	๑๗๗,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรทราบ

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นประธานกรรมการ
๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นกรรมการ
๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ	เป็นกรรมการ
๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

สำเนาคู่ฉบับ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐– ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนเมืองเกษตร มีแผนพัฒนาบุคลากร ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยาน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๙

(นายฉัตรธรรม หร่ายกลาง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร

ร่าง/พิมพ์.....
ตรวจ.....
ทาน.....



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร

ที่ ๔๐๑ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

.....

ตามประกาศประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงให้ แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐–๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๗ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน	คระกรรมการ
๑.๘ หัวหน้าสำนักปลัด	เลขานุการ
๑.๙ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

๒.๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม

๒.๒ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๙

(นายฉัตรธรรม หร่ายกลาง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – พ.ศ.๒๕๗๒
วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร

<u>รายชื่อคณะกรรมการผู้มาประชุม</u>

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายฉัตรธรรม หร่ายกลาง	ประธานกรรมการ		
๒	นางสาวปฐพร ยนจอหอ	กรรมการ		
๓	นายดำรงค์ วงษ์นาม	กรรมการ		
๔	นางสาวพิชามญชุ์ โชติจินดาสกุล	กรรมการ		
๕	นายคมกฤษ ผิวกลาง	กรรมการ		
๖	นางศรีไพร ศรีจันอัด	กรรมการ		
๗	นางภัทรวดี หวังจันทร์กลาง	กรรมการ		
๘	นางสาวกฤษณา เจริญนอก	กรรมการ/เลขานุการ		
๙	นางสาวอรวรรณ บุญปราการ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – พ.ศ.๒๕๗๒
วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร

รายชื่อคณะกรรมการผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่ง
๑	นายฉัตรธรรม หร่ายกลาง	นายก อบต.	ประธานกรรมการ
๒	นางสาวปฐพร ยนจอหอ	ปลัด อบต.	กรรมการ
๓	นายดำรงค์ วงษ์นาม	ผอ.กองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๔	นางสาวพิชามญชุ์ โชติจินดาสกุล	นักวิชาการเงินและบัญชี รักษาราชการ ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๕	นายคมกฤษ ผิวกลาง	นายช่างโยธา รักษาราชการแทน ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๖	นางศรีไพร ศรีจันอัด	ครู คศ.๓ รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗	นางภัทรวดี หวังจันทร์กลาง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๘	นางสาวกฤษณา เจริญนอก	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๙	นางสาวอรวรรณ บุญปราการ	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อคณะทำงานฯ มาครบองค์ประชุมแล้ว นายฉัตรธรรม หร่ายกลาง นายกอบต.เมืองเกษตร ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

๑.๑ เรื่องแจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร ที่ ๔๐๑ /๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – พ.ศ.๒๕๗๒ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙

ประธานฯ ตามคำสั่ง อบต.เมืองเกษตร ที่ที่ ๔๐๑ /๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐– พ.ศ.๒๕๗๒ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ได้แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – พ.ศ.๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๗ หัวหน้าตรวจสอบภายในหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๑.๘ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ
๑.๙ นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒๙ ของ อบต.เมืองเกษตร เพื่อกำหนดททิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้

การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรทราบ

เมื่อดำเนินการเสร็จแล้ว ให้นำเสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม) ต่อไป จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ เรื่อง พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

นายก อบต. ประธานฯ ด้วย อบต.เมืองเกษตร จะดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – พ.ศ.๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จเพื่อจะได้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาพิจารณาให้ความเห็นชอบภายในวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ และประกาศให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ซึ่งมีรายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรที่เลขานุการได้แจกให้กับทุกท่านได้รับทราบ

เลขานุการ ตามหนังสือสั่งการ ที่มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ได้กำหนดใองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามกรอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต. ซึ่งกำหนดสาระสำคัญในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ดังนี้

๑.หลักการและเหตุผล

๒.เป้าหมายการพัฒนา

๓.หลักสูตรการพัฒนา

๔.วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

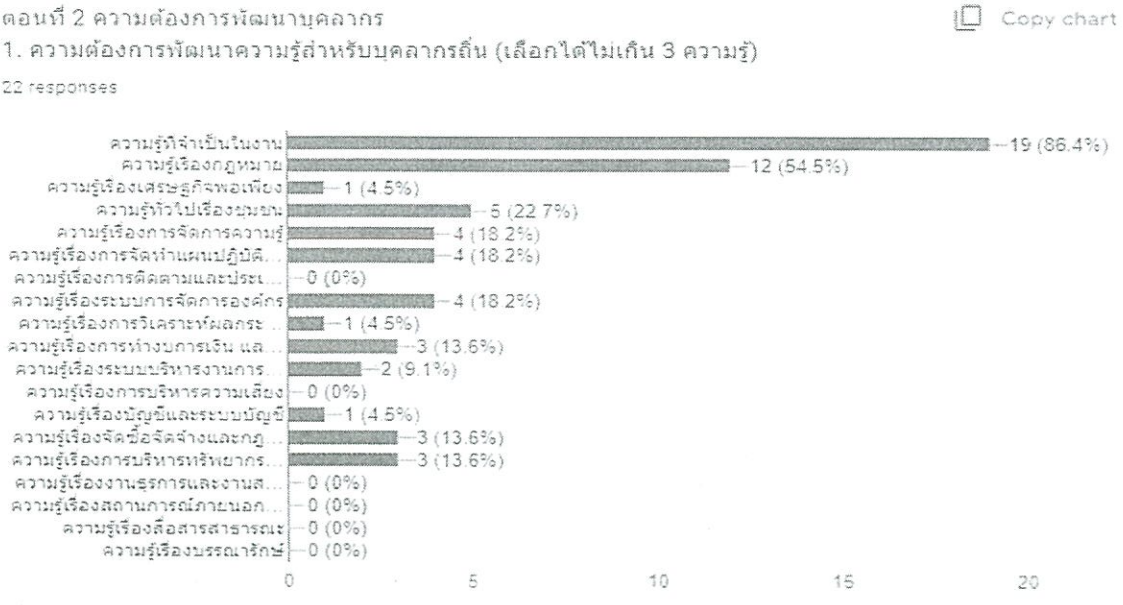
๕.งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

๖.การติดตามผลและการประเมินผล

ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรมีบุคลากรทั้งหมด ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา ๕)นักบริหารงานสาธารณสุข ๖.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๓) นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ ๔) นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ ๕) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ ๖) นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ๗) นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ๘) ครู ๙) นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก ๑๐ วิศวกรโยธา ปก/ชก ๑๑ นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ ๑๒) ครู	๑) นายช่างโยธาอาวุโส ๒) เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๔)นายช่างโยธาปฏิบัติการ ๕)เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง ๖)เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน ๗)เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง

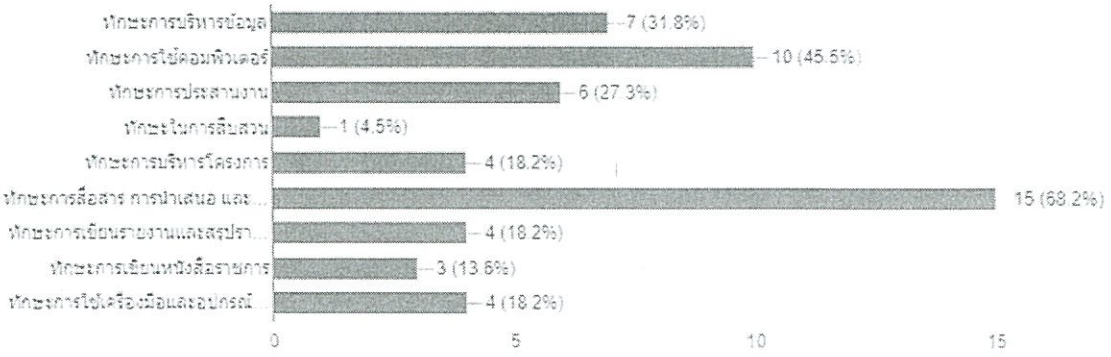
สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามหลักสูตรที่ทางกรมฯกำหนดให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร สรุปได้ดังนี้



Copy chart

2.ความต้องการการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน 3 ทักษะ)

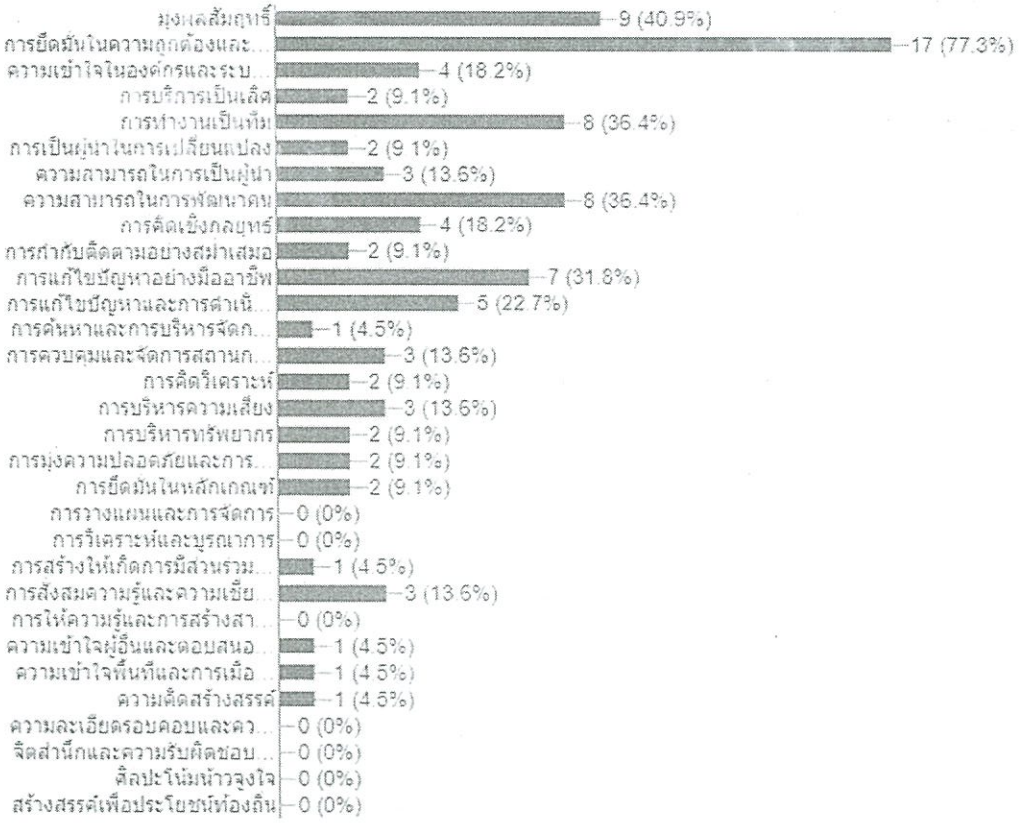
22 responses



Copy chart

3.ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน 5 สมรรถนะ)

22 responses



4.ความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ตอบอย่างละ 3 งาน)

9 responses

1.ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ
2. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
3. การสื่อสาร เพื่อการให้ความรู้และชี้แจง รวมถึงการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบ

1. พัฒนาทักษะการเป็นผู้ประสานงาน
2. พัฒนางานที่ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย

1. ความรู้ที่จำเป็นสำหรับงาน
2. ความรู้เรื่องกฎหมายในการปฏิบัติงาน
3. ความรู้เรื่องการปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

พัฒนาตำแหน่งงานในหน้าที่ให้เป็นปัจจุบัน

1. งานทัสดุบุคคล
2. งานทัสดุ
3. งานการคลัง

1. ความรู้ความจำเป็นในสายงา
2. ความรู้เรื่องกฎหมาย
3. ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่นผลกระทบสิ่งแวดล้อม

1. ความรู้เรื่องกฎหมาย

1.ทำความเข้าใจกฎหมายและขั้นตอนของงานให้ถูกต้อง

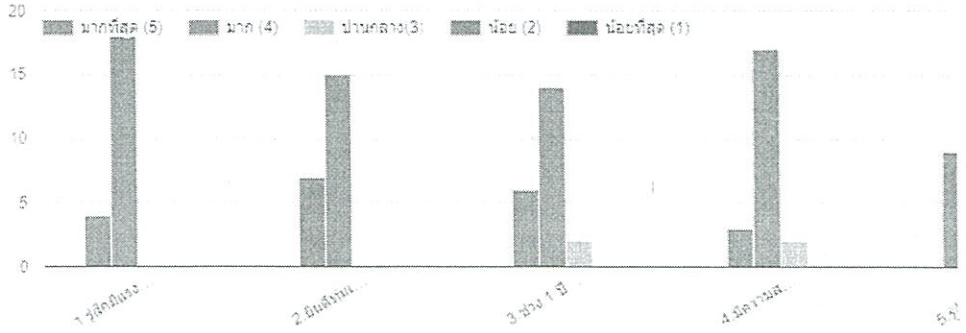
1. ทักษะการประสานงาน
2. ทักษะการบริหารโครงการ
3. ทักษะการบริหารข้อมูล

ประธานกรรมการ	ได้ดำเนินการร่างแผนการพัฒนาบุคลากรตามที่แจกให้ทุกท่านได้ดูและศึกษานะครับผมขอให้คณะกรรมการร่วมวิเคราะห์ถึงความจำเป็นและความเหมาะสมของหลักสูตรที่จะบรรจุไว้ ในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและสรุปจากแบบสอบถามพนักงานส่วนตำบล รายละเอียดตามที่แจกครับ
มติที่ประชุม	เห็นชอบ
ประธานกรรมการ	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ผมมีความเห็นว่าควรจะมีการให้พนักงานส่วน พนักงานจ้างทุกคน ได้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านนี้
มติที่ประชุม	เห็นชอบ
ประธานกรรมการ	ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในครั้งนี้กำหนดไว้ว่าทุกคนต้องได้รับการอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี และเรามีแบบสอบถามการสำรวจความผูกพันธ์ต่อองค์กรอยากให้เลขาช่วยชี้แจงเพิ่มด้วยครับ

เลขานุการ จากแบบสอบถามและได้สรุปมาแล้วนี้

Copy chart

ตอนที่ 3 ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



2. ข้อเสนอแนะต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)

1 response

จัดให้มีโครงการสันทนาการในองค์กรเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ที่ดีอยู่แล้ว ให้ดีขึ้นไป

ประธานกรรมการ เรามีวิธีการติดตามประเมินผลอย่างไรบ้าง เลขานุการชี้แจงด้วยครับ

เลขานุการ การติดตามประเมินผล กำหนดไว้ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ประธานกรรมการ มีท่านใดจะเสนอหลักสูตรการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากร่างแผนพัฒนาบุคลกร ๓ ปี หรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม เห็นชอบกับร่างแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

-ไม่มี-

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

ลงชื่อ .....ผู้จดบันทึก

(นางสาวกฤษณา เจริญนอก)

หัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจบันทึก

(นายฉัตรธรรม หร่ายกลาง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร