



แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล
อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กลุ่มเป้าหมาย	๒
๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓
๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔
๑. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล	๔
๒. การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลจะดำเนินการ	๕
๓. การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล	๕
๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๖
๕. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙
๖. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑๐
๗. การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของพนักงานส่วนตำบล	๑๒
๘. สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล	๑๒
๙. โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	๑๔
๑๐. การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๔
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑๕
๑. เป้าหมายของการพัฒนา	๑๕
๒. หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล	๑๕
๓. วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖
๔. การพัฒนาความรู้ให้กับพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๘
๕. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑๘
๖ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน	๒๐
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๒๑
๑. วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๑
๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๑
๓. ค่านิยม	๒๑
๔. เป้าประสงค์	๒๑
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๒๒
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๒
๑. ความรับผิดชอบ	๓๒
๒. การติดตามและประเมินผล	๓๒
๓. บทสรุป	๓๓

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๔. สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล เรื่อง การใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ฯ

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล
อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผล

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริตกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรการคุ้มครองป้องกันพนักงานส่วนตำบลภาครัฐจากการใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นพนักงานส่วนตำบลที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

ประกอบกับข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ได้จัดทำประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่องแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี จังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานส่วนตำบลทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในตำแหน่งต่าง ๆ ในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาทางด้านทัศนคติที่ดี รวมทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานตามที่ ก.อบต. กำหนด

๓. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้พนักงานส่วนตำบลเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๓. กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานส่วนตำบล หมายถึง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานส่วนตำบลทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง โดยจำแนกกลุ่มของพนักงานส่วนตำบล ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ออกเป็น ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย ๑) พนักงานส่วนตำบลแรกบรรจุ ๒) พนักงานส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ ๓) พนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และสายงานผู้บริหารสถานศึกษา และ ๔) พนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑. การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ให้พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒.๓ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

๓.๑ การปฐมนิเทศ

๓.๒ การฝึกอบรม

๓.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๓.๔ การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๓.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๖ การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

ภารกิจ
๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑.๒ การสาธารณูปการ ๑.๓ การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก ๑.๔ การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ ๑.๕ การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา ๑.๖ การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ การจัดการศึกษา ๒.๒ การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ ๒.๓ การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้ง และบำรุงสถานพยาบาล ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส ๒.๕ การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ ๒.๖ การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ ๒.๗ การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน ๒.๘ จัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจน สถานที่ประชุม อบรมราษฎร ๒.๙ การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.๓. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด ๓.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล
๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ๔.๒ การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๕) ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕.๒ การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม ๕.๓ การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม ๕.๔ การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕.๕ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

ภารกิจ
๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ การจัดการศึกษา ๖.๒ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ๖.๓ การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ๖.๔ การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
๗) ด้านบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น ๗.๒ ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๗.๓ การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนหินมูลจะดำเนินการ

(๑) ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

(๒) ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๒. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๕. การส่งเสริมการเกษตร
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครอบครัว

๓. การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ใช่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไป ยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้อง ปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหา หรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอก ขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้อง เสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT) ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths)

- มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงาน
- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- พนักงานส่วนตำบลมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- พนักงานส่วนตำบลมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- พนักงานส่วนตำบลมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลมีความเอื้ออาทรต่อกัน

- พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของพนักงานส่วนตำบล
- พนักงานส่วนตำบลขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก

- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- พนักงานส่วนตำบลด้านอัตรากำลังไม่เพียงพอกับปริมาณงาน
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตนเอง

(๓) โอกาส (Opportunities)

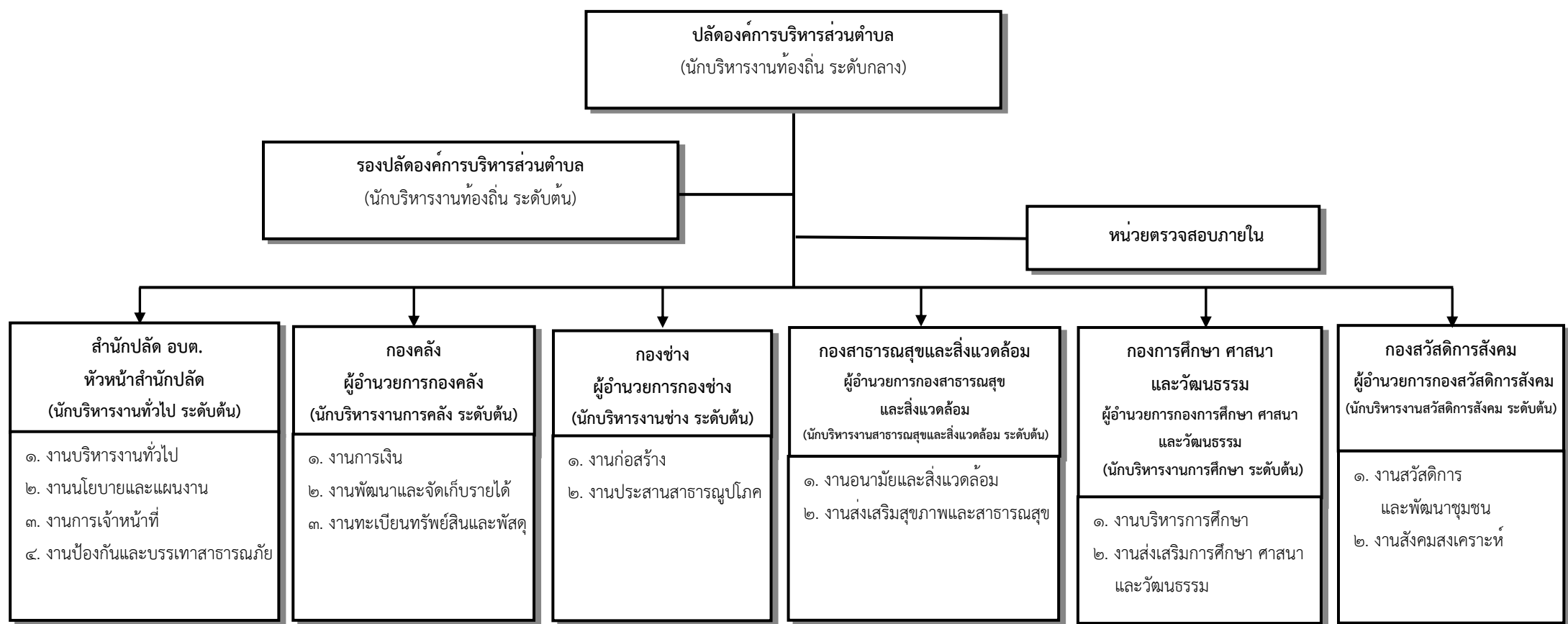
- การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
- ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
- การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล และทำให้พนักงานส่วนตำบลทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
- การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพ และเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้พนักงานส่วนตำบลต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
- ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

(๔) อุปสรรค (Threats)

- การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพองบประมาณไม่เพียงพอ
- ระเบียบกฎหมาย ไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร

- ความต้องการพนักงานส่วนตำบลที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขาดแคลนพนักงานส่วนตำบลในบางสาขา
- ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน
- การยี่ดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
- การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

๕. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	สำนักปลัด อบต.	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขฯ	กองการศึกษาฯ	กองสวัสดิการสังคม	หน่วยตรวจสอบภายใน	รวม
มีคนครอง	๑	๙	๔	๗	๕	๓	๓	๑	๓๓
ว่าง	๑	๒	๔	๒	๒	๕	๐	๐	๑๖
รวม	๒	๑๑	๘	๙	๗	๘	๓	๑	๔๙

๖. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสุนันทา บุญคง
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวนิรมล พิภสุวรรณ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุกัญญา อินทร์ยั้ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศิริทิพย์ หมอชาติ
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวเบญจมาศ สุชินพงศ์พันธ์
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอให้ กสอ.เปิดสอบ)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศิริพร ทิศนประดิษฐ์
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าที่ ร.ต. หญิงสุสิพร กวีลเครือ
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุทิน พึ่งนุสนธิ์
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายณัฐพร หุ่นสิน
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นางสาวลัดดาวัลย์ กองม่วง ว่าง ๑ อัตรา
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เมื่อ ๒๘ ก.ค.๕๙) อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหา ของ ก.อบต.
นักวิชาการคลัง ปก./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอให้ กสอ.เปิดสอบ)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอให้ กสอ.เปิดสอบ)
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอให้ กสอ.เปิดสอบ)
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวชม้อย ทองมูลตน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวประทุม ไชยไธสง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววนิดา จ้อยทองมูล
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอนันตชัย อำนวนผล
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวเบญจรัตน์ ทิศนาบุญ
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธรรม บุญทองเนียม
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอให้ กสอ.เปิดสอบ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจตุพล พูลตาล
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางเพชรดา ไชยไธสง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๔	๔	๔	๔	-	-	-	นายโณมยงค์ ศรีบัว นายเกรียงไกร ดีก่อผล นายสมบัติ ศรีแจ่มดี ว่าง ๑ อัตรา
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เมื่อ ๑ ก.พ.๖๒) อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหา ของ ก.อบต.
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ขง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอให้ กสส.เปิดสอบ)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวมิลิน คชศิลา
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายภูมรินทร์ เอี่ยมสะอาด
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายบุญญ โสมสิทธิ์
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นายจตุพล จาริรัตน์ นายณพรัตน์ ตาดอยู่
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เมื่อ ๒๘ ก.ค. ๕๙) อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหา ของ ก.อบต.
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหินมูล								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางกนกกร เงินนาค
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง (ขอให้ กสส.เปิดสอบ)
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นางนิศารท ทองอ่วมใหญ่ นางสาวสุพัตตรา พึ่งสุนทร
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวชญาดา กองเกตุใหญ่
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมเจตน์ เจริญผล
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศิริมา วิมูลชาติ
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสิริณัฐ แสงจันทร์
รวม	๔๘	๔๙	๔๙	๔๙	+๑	-	-	

๗. การจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาของพนักงานส่วนตำบล

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	-	๑
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	๒	๑	-	๓
วิชาการและครู	-	-	-	๓	๒	-	๕
ทั่วไป	-	-	๑	๑	-	-	๒
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	๑	-	-	๑
พนักงานจ้าง	๑๒	-	๓	๖	-	-	๒๑
รวม	๑๒	-	๔	๑๓	๔	-	๓๓
คิดเป็นร้อยละ	๓๖.๓๗	-	๑๒.๑๒	๓๙.๓๙	๑๒.๑๒	-	๑๐๐

๘. สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา ๖) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) นักวิชาการคลัง ๔) นักวิชาการศึกษา ๕) นักพัฒนาชุมชน ๖) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๕) นายช่างโยธา ๖) เจ้าพนักงานประปา ๗) เจ้าพนักงานสาธารณสุข

ประเภทและจำนวนปัจจุบันด้านพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล
จำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
อบต.หินมูล	ปลัด อบต.	-	-	-	-
	รองปลัด อบต.	๑	-	-	-
สำนักปลัด อบต.	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	๑	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	๒	๒
	งานนโยบายและแผนงาน	๑	-	๑	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	-	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	-
	งานพัฒนารายได้	-	-	๑	๑
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	-	-	-	-
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-
	งานแบบแผนและก่อสร้าง	๑	-	-	-
	งานสาธารณูปโภค	-	-	๒	๓
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
	งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	-	-	๑	๓
	งานส่งเสริมสาธารณสุข	-	-	๑	-
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-	-
	งานบริหารการศึกษา	-	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-	-	๒

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
กองสวัสดิการสังคม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	งานสังคมสงเคราะห์	-	-	๑	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-
รวม		๑๑	๑	๑๐	๑๑

๙. โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕	
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	๓
วิชาการ	-	๑	-	๒	๑	-	-	-	๔
ทั่วไป	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๒
พนักงานครูและพนักงานส่วนตำบล ทางการศึกษา	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑
พนักงานจ้าง	-	๔	๓	๓	๕	๒	๓	๑	๒๑
รวม	-	๕	๓	๕	๘	๕	๔	๓	๓๓
คิดเป็นร้อยละ	-	๑๕.๑๕	๙.๐๙	๑๕.๑๕	๒๔.๒๔	๑๕.๑๕	๑๒.๑๒	๙.๐๙	๑๐๐

๑๐. การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	๑	-	๑
รวม		-	๑	-	๑

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับพนักงานส่วนตำบล ให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๑. เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

พนักงานส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

พนักงานส่วนตำบล มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

๒. หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร พนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนตำบลเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาวินัยตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓. วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้พนักงานส่วนตำบลแต่ละคนในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับพนักงานส่วนตำบลอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวพนักงานส่วนตำบล และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกันศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑. การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและพนักงานส่วนตำบลผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็น กลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒. การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่พนักงานส่วนตำบลเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับพนักงานส่วนตำบลใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกพนักงานส่วนตำบลขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนพนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแล ทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอีกรูปแบบหนึ่งที่มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงานส่วนตำบลด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายใน หรือภายนอกองค์กร

๕. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เน้นให้พนักงานส่วนตำบลมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น พนักงานส่วนตำบลสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับพนักงานส่วนตำบลที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗. การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เน้นให้พนักงานส่วนตำบลมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์การบริหารส่วนตำบล สำนักงาน ก.อบต. และ สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๔. การพัฒนาความรู้ให้กับพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์ การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๓. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

๔. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

๕. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๕. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล 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

๖. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.	นางสุนันทา บุญคง	รองปลัด อบต.	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖ ปี ๘ เดือน	-	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต.					-				
๒.	นางสาวนิรมล พิกสุวรรณ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๖ ปี ๘ เดือน	-	-	-	-	
๓.	นางสาวสุกัญญา อินทรีย์วงศ์	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๕ ปี	-	+๑	-	-	
๔.	นางสาวศิรินทิพย์ หมอยาดี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๕ ปี	-	+๑	-	-	
๕.	นางสาวเบญจมาศ สุขินพงศ์พันธ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
	กองช่าง									
๖.	นางสาวเบญจรัตน์ ทศนาบุรณ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖ ปี ๘ เดือน	-	-	-	-	
๗.	นายศรธรรม บุญทองเนียม	นายช่างโยธา	ชง.	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๖ ปี ๘ เดือน	-	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม									
๘.	นางสาวชญาดา กองเกตุใหญ่	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น		๖ ปี ๘ เดือน	-	-	-	-	
๙.	นายสมเจตน์ เจริญผล	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี ๖ เดือน	-	-	+๑	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน									
๑๐.	นางสาวสิริณัฐ แสงจันทร์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑ ปี ๓ เดือน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	
รวม							๒	๑	-	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล เป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทুমเทพลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ”

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะ ทักกะที่จำเป็นใน
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ค่านิยม

“มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม มุ่งเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้”

๔. เป้าประสงค์

๑. พนักงานส่วนตำบลมีขีดความสามารถ ทักกะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. พนักงานส่วนตำบลมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่พนักงานส่วนตำบลทุกระดับชั้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของพนักงานส่วนตำบลที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (%Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลต่อสังคมภายนอก
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของพนักงานส่วนตำบลต่อผู้บังคับบัญชา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลต่อการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนต่อบุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้สมรรถนะเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการการพัฒนา

ลำดับ ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา / ปีที่ดำเนินการ			ตัวชี้วัดโครงการ (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงาน ท้องถิ่นหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของปลัด, รองปลัด ให้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ปลัด , รองปลัด ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	เป็นไปตาม รายการของ แต่ละ หลักสูตร	✓	✓	✓	ร้อยละของพนักงานส่วน ตำบลสายงานผู้บริหาร ได้รับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบลสาย งานผู้บริหารมีความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน มากขึ้น	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๒.	โครงการฝึกอบรม ในสายงานผู้บริหาร อำนวยการท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน ของผู้ดำรงตำแหน่งใน สายงานผู้บริหาร และ อำนวยการท้องถิ่น	พนักงานส่วนตำบล สายงานผู้บริหาร และอำนวยการ ท้องถิ่นทุกคน	เป็นไปตาม รายการของ แต่ละ หลักสูตร	✓	✓	✓	ร้อยละของพนักงานส่วน ตำบลสายงานผู้บริหาร/ อำนวยการท้องถิ่นที่ ได้รับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบลสาย งานผู้บริหาร/อำนวยการ ท้องถิ่น มีความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน มากขึ้น	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๓.	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน ผู้ปฏิบัติหรือ หลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ใน การปฏิบัติงานให้กับ พนักงานส่วนตำบล สายงานผู้ปฏิบัติ	พนักงานส่วนตำบล สายงานผู้ปฏิบัติ ทุกตำแหน่ง ทุกคน	เป็นไปตาม รายการของ แต่ละ หลักสูตร	✓	✓	✓	ร้อยละของพนักงานส่วน ตำบลสายงานผู้ปฏิบัติที่ ได้รับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบลสาย งานผู้ปฏิบัติมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้สมรรถนะเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการการพัฒนา

ลำดับ ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา / ปีที่ดำเนินการ			ตัวชี้วัดโครงการ (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๔.	หลักสูตรพนักงานครูหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู อบต. ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	✓	✓	✓	พนักงานครู อบต. ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง	พนักงานครู อบต. มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
๕.	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	พนักงานส่วนตำบล ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	✓	✓	✓	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบล ที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
๖.	หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	✓	✓	✓	พนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง	พนักงานจ้างมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- อบต.หินมูล - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้สมรรถนะเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการการพัฒนา

ลำดับ ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา / ปีที่ดำเนินการ			ตัวชี้วัดโครงการ (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๗.	โครงการฝึกอบรม สัมมนาและศึกษา ดูงานเพื่อพัฒนา ศักยภาพ	เพื่อนำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างทุกคน	เป็นไปตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย	✓	✓	✓	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างทุกคน ที่เข้ารับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ร้อยละ ๗๐	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างทุกคน ได้รับวิทยุทัศน์ใหม่ และนำมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	- อบต.หินมูล
๘.	โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการเพื่อเพิ่ม ทักษะทักษะด้านดิจิทัล และการพัฒนา นวัตกรรมในยุคดิจิทัล	บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะ ด้านดิจิทัล พัฒนา นวัตกรรมในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	✓	✓	✓	ร้อยละของพนักงาน ส่วนตำบลที่เข้ารับการ ฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ ความรู้ ความเข้าใจ และ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่พนักงานส่วนตำบลทุกระดับชั้น

ลำดับ ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา / ปีที่ดำเนินการ			ตัวชี้วัดโครงการ (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑.	โครงการฝึกอบรม คุณธรรมและจริยธรรม ธรรมาภิบาลใน หน่วยงานให้กับ พนักงานส่วนตำบล	เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างทุกคน	-	✓	✓	✓	จำนวนพนักงานส่วน ตำบล ที่เข้าร่วม โครงการ ร้อยละ ๙๐	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้าง มีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชน และ สามารถดำเนินชีวิต ได้อย่างปกติสุข	- สำนักปลัดฯ - กองการศึกษาฯ - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
๒.	โครงการสื่อสารและ เผยแพร่ค่านิยมและ มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมการทำงาน	เพื่อเสริมสร้างค่านิยม และคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน	จัดเผยแพร่อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง	-	✓	✓	✓	จำนวนครั้งที่ทำการ เผยแพร่ค่านิยมฯ	พนักงานได้ทราบถึงค่านิยม และมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมการทำงาน	- สำนักปลัดฯ - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
๓.	โครงการจิตอาสา ช่วยเหลือชุมชน	เพื่อเสริมสร้าง การเสียสละ และการมีจิตอาสา ของพนักงานทุกระดับ	พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม อย่างน้อยร้อยละ ๗๐	-	✓	✓	✓	จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม โครงการ ร้อยละ ๙๐	พนักงานมีจิตอาสา เสียสละเพื่อส่วนรวม	ทุกส่วนราชการ

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา

ลำดับ ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา / ปีที่ดำเนินการ			ตัวชี้วัดโครงการ (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑.	โครงการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ในการทำงาน	เพื่อเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ของพนักงาน	จัดการฝึกอบรมอย่าง น้อยปีละ ๑ ครั้ง	-	✓	✓	✓	จำนวนพนักงาน ที่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐	พนักงานได้รับความรู้ และแง่คิดถึงหลักคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัดฯ
๒.	โครงการเผยแพร่ความรู้ เรื่องวินัยและการรักษา วินัย	เพื่อให้พนักงานมี ความรู้เรื่องวินัยและ การรักษาวินัย	จัดการเผยแพร่จำนวน ๖ ครั้งต่อปี	-	✓	✓	✓	จำนวนครั้งที่เผยแพร่	พนักงานได้รับความรู้เรื่อง วินัยและการรักษาวินัย และปฏิบัติตนอยู่ในกรอบ ของการเป็นข้าราชการที่ดี	สำนักปลัดฯ
๓.	โครงการส่งเสริมและ สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานดี หรือความประพฤติดี	เพื่อยกย่องและให้ กำลังใจแก่ผู้ที่ ปฏิบัติงานหรือมี ความประพฤติดีให้เป็น ต้นแบบขององค์กร	จัดกิจกรรมยกย่อง จำนวน ๑ ครั้งต่อปี	-	✓	✓	✓	จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม	พนักงานมีขวัญกำลังใจ ปฏิบัติงานและมีต้นแบบ ตัวอย่างที่ดีให้ดำเนินรอย ตาม	สำนักปลัดฯ
๔.	โครงการรณรงค์และ เผยแพร่ความรู้ในการ ดำเนินชีวิตตามหลัก เศรษฐกิจพอเพียง	เพื่อเสริมสร้างการ ดำเนินชีวิตแบบ เศรษฐกิจพอเพียง	จัดการเผยแพร่อย่าง น้อยปีละ ๓ ครั้ง	-	✓	✓	✓	จำนวนครั้งที่ทำการ เผยแพร่	พนักงานได้ทราบและนำ ความรู้เรื่องหลักเศรษฐกิจ พอเพียงไปปรับใช้ในการ ดำรงชีวิต	ทุกส่วนราชการ
๕.	โครงการเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมและ จิตสำนึกป้องกันทุจริต คอร์รัปชัน	เพื่อปลูกจิตสำนึกและ ยึดถือการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีให้กับ องค์กร	ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง	-	✓	✓	✓	จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการร้อยละ ๖๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง มีความรู้ ความเข้าใจพัฒนา พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน	สำนักปลัดฯ

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

ลำดับ ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา / ปีที่ดำเนินการ			ตัวชี้วัดโครงการ (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑.	โครงการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพื่อสำรวจระดับความพึงพอใจ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงาน	ดำเนินการอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	✓	✓	✓	จำนวนครั้งที่ทำการสำรวจ	ผู้บังคับบัญชาได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของพนักงานและหาแนวทางส่งเสริม	สำนักปลัดฯ
๒.	โครงการ ๕ ส และกิจกรรม Big Cleaning Day	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสุขนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงาน	จัดกิจกรรม ๕ ส เดือนละ ๑ ครั้ง	-	✓	✓	✓	จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม	องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดีพนักงานได้รับการเสริมสร้างสุขนิสัยที่ดีในการทำงาน	ทุกส่วนราชการ
๓.	กิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายในและภายนอกองค์กร	เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานภายในองค์กร	จัดการแข่งขันกีฬาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	-	✓	✓	✓	จำนวนครั้งที่จัดการแข่งขัน	พนักงานมีการทำกิจกรรมร่วมกันทำให้มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน	ทุกส่วนราชการ
๔.	โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	เพื่อตรวจสอบสุขภาพร่างกายของพนักงานให้ทราบถึงศักยภาพทางร่างกาย	พนักงานทุกคนได้รับการตรวจสอบสุขภาพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	-	✓	✓	✓	จำนวนพนักงานที่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพ	พนักงานได้รับทราบถึงสมรรถนะทางร่างกายและมีการระวังกสุขภาพของตนเอง	ทุกส่วนราชการ

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

ลำดับ ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา / ปีที่ดำเนินการ			ตัวชี้วัดโครงการ (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๕.	โครงการพัฒนา บุคลิกภาพและส่งเสริม สุขภาพอนามัยที่ดีในที่ ทำงาน	เพื่อพัฒนาพนักงาน ให้มีบุคลิกภาพและ สุขภาพอนามัยที่ดี	พนักงานได้รับการ ฝึกอบรมหรือให้ ความรู้อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง	-	✓	✓	✓	จำนวนพนักงาน ส่วนตำบล ที่ได้รับการ ฝึกอบรมหรือให้ความรู้	พนักงานส่วนตำบล นำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนา ตนเองให้มี บุคลิกภาพ และสุขภาพอนามัยที่ดี	ทุกส่วนราชการ
๖.	โครงการงานเลี้ยง สังสรรค์และงานรื่นเริง ประจำปี	เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของ พนักงาน	จัดกิจกรรมอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง	-	✓	✓	✓	จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม	พนักงานส่วนตำบลมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ลำดับ ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา / ปีที่ดำเนินการ			ตัวชี้วัดโครงการ (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑.	โครงการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)	เพื่อรวบรวมความรู้ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือ กระจัดกระจายอยู่ที่ ต่างๆ ให้รวมอยู่ในที่ เดียวกัน	รวบรวมความรู้โดย ส่วนราชการละ ๑ เรื่องและมีการศึกษา ดูงานองค์กรต้นแบบ Best Practice ตลอด ปีงบประมาณ	-	✓	✓	✓	- จำนวนความรู้ที่จัดทำ ส่วนฯ ละ ๑ เรื่อง - จำนวนครั้งที่ ทำการศึกษาดูงาน	องค์กรมีองค์ความรู้ที่เป็น เอกสาร พร้อมนำไป ประกอบการปฏิบัติงานได้	ทุกส่วนราชการ
๒.	โครงการสนับสนุน การศึกษาต่อในระดับ ปริญญาตรี และปริญญาโท	เพื่อยกระดับความรู้ ของบุคลากร	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างทุกคนที่ เข้าร่วมโครงการ	-	✓	✓	✓	จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ	สามารถนำความรู้ที่ได้รับ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้อง และ เหมาะสมกับตำแหน่ง	สำนักปลัด
๓.	โครงการอื่นๆ ที่เหมาะสม และจำเป็นตาม สภาพการณ์ เพื่อพัฒนาตามนโยบาย Thailand ๔.๐	เพื่อพัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการตาม ความเหมาะสมในช่วง ปีงบประมาณ	-	✓	✓	✓	มีการจัดกิจกรรมที่ เกี่ยวข้องจำนวน ๑ ครั้ง	พนักงานมีศักยภาพ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
๔.	โครงการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	เพื่อส่งเสริมความรู้ ให้กับบุคลากรทุก ระดับ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างทุกคน	-	✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการเรียนรู้ด้วย ตนเอง ร้อยละ ๙๐	สามารถนำความรู้ที่ได้รับ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้	- กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก

โครงการ งาน กิจกรรม ที่ประมาณการค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	งบประมาณ						
	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กองสวัสดิการ สังคม	หน่วยตรวจสอบ ภายใน
กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑๙๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๕,๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	-	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ที่ ๓ การสร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	-	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	-	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	-	-	-	-	-	-	-
รวม	๑๙๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๕,๐๐๐

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑. ความรับผิดชอบ

๑. พนักงานส่วนตำบลมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านพนักงานส่วนตำบลให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบล และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ

๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ

๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ

๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

๒. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติม ให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ตลอดจน แนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับการกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนา พนักงานส่วนตำบลบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอน ภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัว ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์และจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ท้องถิ่นในส่วนที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูลรับผิดชอบ และเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตอนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ หน่วยงานมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวนรวมทั้งสิ้น ๓๔ คน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

บริหารท้องถิ่น	ระดับต้น	๑	คน	ระดับกลาง	๑	คน
อำนวยการ	ระดับต้น	๓	คน			
วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ	๓	คน	ระดับชำนาญการ	๑	คน
ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน	-	คน	ระดับชำนาญงาน	๒	คน
พนักงานครู	วิทยฐานะครูชำนาญการ	๑	คน			
ลูกจ้างประจำ		๑	คน			
พนักงานจ้าง	ประเภทตามภารกิจ	๑๐	คน	ประเภททั่วไป	๑๑	คน

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๓๔ คน จากทั้งหมด ๗ ส่วนราชการ มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑.๑ เพศ

ชาย	จำนวน	๑๔	คน
หญิง	จำนวน	๒๐	คน

๑.๒ อายุ

๒๐ - ๓๐ ปี	จำนวน	๔	คน
๓๑ - ๔๐ ปี	จำนวน	๑๑	คน
๔๑ - ๕๐ ปี	จำนวน	๑๓	คน
๕๑ - ๖๐ ปี	จำนวน	๖	คน

๑.๓ อายุราชการ

๐ - ๕ ปี	จำนวน	๑๑	คน
๖ - ๑๐ ปี	จำนวน	๙	คน
๑๑ - ๑๕ ปี	จำนวน	๕	คน
๑๕ - ๒๐ ปี	จำนวน	๗	คน
มากกว่า ๒๐ ปี	จำนวน	๒	คน

๑.๔ ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	จำนวน	๑๒	คน
ประกาศนียบัตร	จำนวน	๓	คน
ปริญญาตรี	จำนวน	๑๔	คน
สูงกว่าปริญญาตรี	จำนวน	๕	คน

หลักสูตรตามความต้องการของบุคลากร

ลำดับ	ความรู้หรือทักษะความชำนาญที่สามารถพัฒนาด้วยการอบรม	หลักสูตรที่ใช้ในการอบรม	ระดับความเร่งรีบ			ช่วงเวลา
			รอได้	ปานกลาง	มาก	
๑	การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	-การใช้งานระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	✓			ตามความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลา
		- การจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์	✓			
		-การบันทึกบัญชีภาครัฐ	✓			
		หลักสูตรด้านพัสดุในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-GP)	✓			ต.ค.-ส.ค.
		หลักสูตรการใช้งานระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX online)		✓		ต.ค.-ส.ค.
		-หลักสูตรเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	✓			ตลอดทั้งปี
		-ขั้นตอน วิธีการ และหลักเกณฑ์การจัดเก็บภาษีที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง ภาษีป้าย และค่าธรรมเนียมใบอนุญาตให้ถูกต้อง	✓			ตลอดทั้งปี
		-ทักษะการพูดในที่ชุมชน	✓			ตลอดทั้งปี
		-การบริหารระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	✓			ตลอดทั้งปี
		- ระบบการตรวจสอบการเบิกจ่ายเบี้ยยังชีพฯ	✓			ตลอดทั้งปี
		-หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน	✓			ตลอดทั้งปี

ลำดับ	ความรู้หรือทักษะความชำนาญที่สามารถพัฒนาด้วยการอบรม	หลักสูตรที่ใช้ในการอบรม	ระดับความเร่งรีบ			ช่วงเวลา
			รอได้	ปานกลาง	มาก	
	การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	-ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ		✓		ตลอดทั้งปี
		-การบริหารโครงการงานก่อสร้างและบริหารสัญญา	✓			ตลอดทั้งปี
		-การผลิตสื่อการสอน		✓		ม.ค.-มี.ค.
		-การผลิตสื่อการนำเสนอ	✓			
		ทักษะการพูดในที่ชุมชน	✓			ม.ค.-มี.ค.
		-ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		✓		ตลอดทั้งปี
		-พนักงานดับเพลิง		✓		ตลอดทั้งปี
		-การแพทย์ฉุกเฉิน กู้ชีพ - กู้ภัย		✓		ตลอดทั้งปี
๒	ทักษะเฉพาะตำแหน่ง	-หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป			✓	ตามความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลา
		-อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น/กลาง	✓			ตลอดทั้งปี
		-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน			✓	ก.พ.-มี.ค.
		-นักทรัพยากรบุคคล			✓	พ.ค.-มิ.ย.
		-นักวิชาการตรวจสอบภายใน		✓		มิ.ย.-ส.ค.
		-เจ้าพนักงานธุรการ	✓			ทั้งปี
		-นายช่างโยธา ข้าราชการ/อาวุโส		✓		ตลอดทั้งปี
		-นักวิชาการเงินและบัญชี	✓			ทุกช่วงเวลา
		-ผู้ดูแลเด็ก	✓			ตลอดทั้งปี
๓	การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายระเบียบ	-หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย		✓		ตามความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลา
		-การจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์		✓		ตามความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลา
		-หลักเกณฑ์ราคากลางงานก่อสร้างของราชการ และการใช้ค่า k	✓			ตลอดทั้งปี
		-แนวทางปฏิบัติตามกฎหมายควบคุมอาคาร พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๖๒	✓			ตลอดทั้งปี
		-การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น		✓		ก.พ.-มี.ค.
		-การจัดทำแผนการศึกษา		✓		ม.ค.-มี.ค.
		-การจัดทำงบประมาณ		✓		ก.พ.-มี.ค.
		-หลักสูตรการบันทึกบัญชีภาครัฐและข้อควรระวังไม่ให้เกิดความผิดพลาดจากการเบิกจ่ายเงิน เช่น ต้องรับผิดชอบทางการเงินการคลังภาครัฐ	✓			ต.ค.-ส.ค.
		-การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	✓			ตลอดทั้งปี
		-ระเบียบ กฎหมาย ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	✓			ตลอดทั้งปี

ลำดับ	ความรู้หรือทักษะความชำนาญที่สามารถพัฒนาด้วยการอบรม	หลักสูตรที่ใช้ในการอบรม	ระดับความเร่งรีบ			ช่วงเวลา
			รอได้	ปานกลาง	มาก	
๔	ทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และทักษะด้านคอมพิวเตอร์	-การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน			✓	ตามความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลา
		-เทคนิคการจัดเก็บและบริหารระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์	✓			
		การดูแลและแก้ไขปัญหาคอมพิวเตอร์เบื้องต้น	✓			ตลอดทั้งปี
		-คอมพิวเตอร์พื้นฐาน	✓			ตลอดทั้งปี
๕	การเตรียมความพร้อมในการเลื่อนวิทยฐานะ	-การประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ		✓		ม.ค.-มี.ค.
๖	คุณธรรมจริยธรรม	-เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	✓			ตลอดทั้งปี
๗	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	-การจัดสวัสดิการ งานผู้สูงอายุ งานคนพิการ งานผู้ด้อยโอกาส การใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การใช้จ่ายจากงบประมาณส่วนกลาง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง			✓	ตลอดปีงบประมาณ
๘	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	-จุดประกายต่อยอดให้ชุมชนมีแนวคิดพัฒนา สร้างความเข้มแข็งของชุมชน			✓	ตลอดปีงบประมาณ
๙	การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ	-		✓		ตลอดทั้งปี
๑๐	ทักษะด้านการใช้ภาษา	-	✓			

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและ

๑. ควรมีการจัดส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และหลักสูตรการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน
๒. อยากให้ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี
๓. อยากให้มีการอบรมต่อเนื่อง

แบบสำรวจความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน (สำหรับผู้บังคับบัญชา)

องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ทั้งนี้ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากที่สุด

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

บริหารท้องถิ่น จำนวน ๒ คน

อำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๓ คน

ตอนที่ ๒ สภาพปัญหา/ข้อเสนอแนะ

๑. ท่านคิดว่าควรปรับปรุงพนักงานภายใต้บังคับบัญชาของท่านในด้านใดบ้าง?

- ๑.๑ ส่วนใหญ่ทุกคนทำงานเต็มความรู้ความสามารถอยู่แล้ว
- ๑.๒ พัฒนาด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง
- ๑.๓ พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม และการสร้างความผูกพันในองค์กร
- ๑.๔ พัฒนาบุคคลแต่ละตำแหน่งงานให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่มากยิ่งขึ้น
- ๑.๕ พัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน
- ๑.๖ พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี
- ๑.๗ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ใหม่ของทางราชการ
- ๑.๘ การตรวจสอบความถูกต้องของงานให้ละเอียดถี่ถ้วน
- ๑.๙ การใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๑.๑๐ ด้านการจัดเก็บเอกสาร

๒. การทำงานของท่านมีปัญหาในเรื่องใดบ้าง?

- ๒.๑ ด้านบุคลากร สำหรับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลไม่มีผู้ปฏิบัติงาน
- ๒.๒ ขาดบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่บางตำแหน่ง อัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน
- ๒.๓ ระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง จึงต้องติดตามและศึกษาทำความเข้าใจให้ละเอียด เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจด้วยอีกทางหนึ่ง
- ๒.๔ การปฏิบัติงานในบางเรื่องต้องอาศัยความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายๆ ฝ่ายจึงทำให้งานเกิดความล่าช้า
- ๒.๕ การปฏิบัติงานหลายอย่างในเวลาจำกัดทำให้เกิดข้อผิดพลาดได้ง่าย
- ๒.๖ การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชายังขาดความรับผิดชอบในบางเรื่อง
- ๒.๗ การประสานงานขอข้อมูลในพื้นที่บางหมู่บ้าน

๓. มีอะไรบ้าง? ที่ท่านอยากให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านทำได้ ซึ่งในปัจจุบันยังทำไม่ได้

- ๓.๑ การทำงานของแต่ละคนได้แยกหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสม
- ๓.๒ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- ๓.๓ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

๓.๔ ทัศนคติในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นหลัก และปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

๓.๕ วัฒนธรรมการทำงานที่มีความสุข มีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันไม่เอาเปรียบกัน

๓.๖ เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพของงาน

๓.๗ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

๓.๘ เสียสละเวลาส่วนตนเพื่อส่วนรวมให้มากขึ้น

๔. ท่านเคยฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านในเรื่องใดแล้วบ้าง?

๔.๑ ด้านการจัดเก็บรายได้

๔.๒ ด้านการพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง

๔.๓ การเงินการบัญชี

๔.๔ แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

๕. ท่านคิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน ต้องการให้ท่านช่วยเหลือในเรื่องใดบ้าง ?

๕.๑ ช่วยเหลือด้านการจัดเก็บรายได้ ติดตามเร่งรัดการจัดเก็บภาษี

๕.๒ ช่วยเหลือด้านการพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามระเบียบ

๕.๓ ช่วยเหลือด้านการเงินและบัญชี เนื่องจากไม่มีบุคลากรในการปฏิบัติงาน

๕.๔ ให้คำปรึกษาชี้แนะในเรื่องระเบียบ กฎหมายที่ยังไม่เข้าใจ

๕.๕ แก้ไขปัญหาในบางเรื่องเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

๕.๖ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน

๕.๗ ข้อมูลด้านระเบียบกฎหมาย และหลักเกณฑ์ของทางราชการ

๖. เรื่องที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยมีดังต่อไปนี้

๑. บทบาท – หน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

๓. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

๔. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานสารบรรณ

๕. ความรู้ด้านการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน

๖. ทักษะทางวิชาชีพ/ตามสายงาน

๗. วินัยแบบสร้างสรรค์

๘. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

๙. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

๑๐. การสร้างทีมงานและสร้างร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน

๑๑. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน

๑๒. การสื่อข้อความอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๓. การจัดซื้อร้องทุกข์และเทคนิคการให้คำปรึกษาหารือ

๑๔. เทคนิคการออกหนังสือเตือน และคำเตือน

๑๕. การเป็นผู้นำ

๑๖. การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงาน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

ที่ ๒๐๗ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ได้มีคำสั่ง ที่ ๑๗๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ไปแล้วนั้น เนื่องจากได้มีหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงทำให้องค์ประกอบของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ไม่สอดคล้องกับหนังสือสั่งการดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ และข้อ ๒๗๐ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงยกเลิกคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ที่ ๑๗๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.หินมูล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

/โดยให้...

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายเฉลิมพล ชั่งฮี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล
วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

ผู้เข้าประชุม

๑.	นายเฉลิมพล	ซังฮี	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล	ประธานกรรมการ
๒.	นายณัฐพงศ์	ตะพัง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล	กรรมการ
๓.	นางสุนันทา	บุญคง	รองปลัด อบต.หินมูล รักษาการแทน	กรรมการ
			ผู้อำนวยการกองคลัง	
๔.	นางสาวเบญจรัตน์	ทัศนาวุฒ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕.	นายณัฐพงศ์	ตะพัง	ปลัด อบต.หินมูล รักษาการแทน	กรรมการ
			ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๖.	นายณัฐพงศ์	ตะพัง	ปลัด อบต.หินมูล รักษาการแทน	กรรมการ
			ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๗.	นางสาวชญาดา	กองเกตุใหญ่	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘.	นางสาวนิรมล	พิภสุวรรณ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.หินมูล	กรรมการและเลขานุการ
๙.	นางสาวสุกัญญา	อินทรีย์วงศ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่เข้าประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายเฉลิมพล ซังฮี ประธานคณะกรรมการ ได้กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายเฉลิมพล ซังฮี
ประธานกรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ที่ ๒๐๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ทั้งนี้เนื่องจากแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ในวันนี้จึงได้เชิญคณะกรรมการทุกท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อร่วมกันจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี-

/๓.๑ เรื่อง การจัดทำร่างแผน...

ระเบียบวาระที่ ๓

นายเฉลิมพล ชังฮี
ประธานกรรมการ

นายณัฐพงศ์ ตะพัง
ปลัดอบต.หินมูล/
กรรมการ

ที่ประชุม

นายเฉลิมพล ชังฮี
ประธานกรรมการ

นางสาวนิรมล พิกสุวรรณ
หัวหน้าสำนักปลัด/
กรรมการและเลขานุการ

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ เรื่อง การจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานราชการเป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ความเข้าใจ ในสายงานของตนเอง เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ที่มีอยู่ให้มากยิ่งขึ้น และสร้างความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนั้น ในวันที่ ... เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ให้มีความชัดเจน จึงได้เชิญคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ ซึ่งได้แก่ ปลัด อบต. และหัวหน้าส่วนราชการมาร่วมพิจารณาในการวางแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนากันในวันนี้

ขอเชิญปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรฯ ให้ที่ประชุมได้รับทราบ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พร้อมทั้งให้นำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

รับทราบ

๓.๒ เรื่อง การพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร

สำหรับการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ขอให้แต่ละท่านได้เสนอแนวทางการพัฒนา ขอเชิญหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมได้รับทราบ

โดยก่อนอื่นต้องวิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทางหรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขปรวมทั้งปัจจัยภายใน

/และปัจจัยภายนอก...

นางสาวนิรมล พิกสุวรรณ
หัวหน้าสำนักปลัด/
กรรมการและเลขานุการ

และปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยการวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

ที่ประชุม

ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรฯ โดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์ (SWOT) ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก โอกาส และข้อจำกัด ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล โดยเน้นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ

- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสาร ความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนาอย่างไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- ขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง

๓) โอกาส (Opportunities)

- การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
- ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
- ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
- การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ให้แก่ บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
- การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น

- ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

(๔) อุปสรรค (Threats)

- การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพองบประมาณไม่เพียงพอ
- ระเบียบกฎหมาย ไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา
- ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน
- การยี้ดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล
- การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

ที่ประชุม

ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณากำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ดังนี้

วิสัยทัศน์ “บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล เป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรมเข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทুমเทพลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ”

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. ดำเนินการพัฒนา ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยให้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ

๕. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี

๗. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

ค่านิยม “มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม มุ่งเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้”

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและ
ประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศูนย์ให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (%Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างภาวะผู้นำและทักษะ ด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรมเฉลี่ยต่อคนที่บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

๓.๓ การพิจารณากำหนดหลักสูตร และวิธีการพัฒนา

ที่ประชุม

ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณากำหนดหลักสูตรการพัฒนา โดยมีรายละเอียดดังนี้

หลักสูตรที่บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

/(๓) หลักสูตร...

(๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

พิจารณาหาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

(๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรในสังกัดเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ทุกตำแหน่งจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกตำแหน่ง คือ

(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(๔) การบริการเป็นเลิศ

(๕) การทำงานเป็นทีม

๓.๔ การพิจารณาโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

นางสาวสุกัญญา อินทรีย์วงศ์
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/
ผู้ช่วยเลขานุการ

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีการพัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่อง จึงร่างโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ พิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมกับองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้สมรรถนะเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการการพัฒนา

๑. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. โครงการฝึกอบรมในสายงานผู้บริหาร อำนาจการท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

นางสาวสุกัญญา อินทรีย์วงศ์
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/
ผู้ช่วยเลขานุการ

๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานผู้ปฏิบัติหรือหลักสูตรอื่นที่
เกี่ยวข้อง

๔. หลักสูตรพนักงานครู หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
บรรจุใหม่

๖. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๗. โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ

๘. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะทักษะด้านดิจิทัลและ
การพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึง
ประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น**

๑. โครงการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรมธรรมาภิบาลในหน่วยงานให้กับ
บุคลากร

๒. โครงการสื่อสารและเผยแพร่ค่านิยมและมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม
การทำงาน

๓. โครงการจิตอาสาช่วยเหลือชุมชน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน”
ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงาน
ผู้ใต้บังคับบัญชา**

๑. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

๒. โครงการเผยแพร่ความรู้เรื่องวินัยและการรักษาวินัย

๓. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานดีหรือความประพฤติดี

๔. โครงการรณรงค์และเผยแพร่ความรู้ในการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจ
พอเพียง

๕. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกป้องกันทุจริตคอร์รัปชัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

๑. โครงการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒. โครงการ ๕ ส และกิจกรรม Big Cleaning Day

๓. กิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายในและภายนอกองค์กร

๔. โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี

๕. โครงการพัฒนาบุคลิกภาพและส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีในที่ทำงาน

๖. โครงการงานเลี้ยงสังสรรค์และงานรื่นเริงประจำปี

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้**

๑. โครงการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM)

๒. โครงการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท

/๓.โครงการอื่น ๆ ...

นางสาวสุกัญญา อินทรีย์วงศ์
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/
ผู้ช่วยเลขานุการ
ที่ประชุม

๓. โครงการอื่น ๆ ที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ เพื่อพัฒนาตาม
นโยบาย Thailand ๔.๐
๔. โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)
มีมติเห็นชอบ

นายเฉลิมพล ชั่งอี
ประธานกรรมการ

ในส่วนของวิธีการ ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณในการพัฒนาฯ
มอบหมายให้ ปลัด อบต. และหัวหน้าสำนักปลัด ระบุให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์
ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ
ส่วนท้องถิ่นตลอดจนหลักเกณฑ์ ระเบียบ หนังสือสั่งการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

นายเฉลิมพล ชั่งอี
ประธานกรรมการ

มีท่านใดมีเรื่องอื่นใดอีกหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีก็ขอปิดประชุม และขอขอบคุณ
ทุกท่านที่ร่วมประชุมในวันนี้

เลิกประชุม

เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)..... ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวสุกัญญา อินทรีย์วงศ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

(ลงชื่อ)..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวนิรมล พิกสุวรรณ)
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ

(ลงชื่อ)..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายเฉลิมพล ชั่งอี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล

เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประกอบกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๒๗๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายเฉลิมพล ชั่งฮี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล



ที่ นฐ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๓๖

สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ศาลากลางจังหวัดนครปฐม
ถนนศูนย์ราชการ นฐ ๗๓๐๐๐

พศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ มีมติในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติต่อไป รายละเอียดปรากฏ ตามมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ซึ่งสามารถดาวน์โหลดได้ที่ www.nptlocal.go.th ในหัวข้อ เอกสารดาวน์โหลด เรื่อง มติ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม (ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖)

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่รับผิดชอบทราบ ถือปฏิบัติและดำเนินการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

Q-๖

(นายยังยุทธ สอนทอง)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐม

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม

สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด

ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด

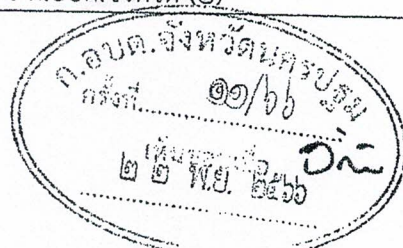
โทร. ๐-๓๔๓๔-๐๐๒๗ ต่อ ๒๒

โทรสาร ๐-๓๔๓๔-๐๐๔๗

รายงานการประชุม
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖
วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุมวัชรนิรมยา (ชั้น ๓) ศาลากลางจังหวัดนครปฐม

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายยงยุทธ สวนทอง	รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐม
๒	นายพัฒนพงษ์ สร้อยอินทรากุล	ปลัดจังหวัดนครปฐม
๓	นายประจักษ์ ชังแฟง	(แทน) นายอำเภอเมืองนครปฐม
๔	นายศรัณย์วิทย์ เกษศรี	ปฏิรูปที่ดินจังหวัดนครปฐม
๕	นางสาวณัฐชานันท์ ชลอเอกนิษฐ์	(แทน) โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดนครปฐม
๖	นางสาวชรินทร์ เนตรแก้ว	(แทน) เกษตรจังหวัดนครปฐม
๗	นายพงศ์สุธี สุขศิริ	พาณิชย์จังหวัดนครปฐม
๘	นางอิสริณันท์ ทรงแติเชาวลิต	(แทน) พัฒนาการจังหวัดนครปฐม
๙	นายสามารถ ชำยคำ	ปลัด อบต.นราภิรมย์
๑๐	นายฉัตรนภัส ลาภผล	ปลัด อบต.สัมปทวน
๑๑	นายอวยพร โกชากรณ	ปลัด อบต.ดอนยายหอม
๑๒	ด.ต.บรรพต กันแสง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระเทียม
๑๓	นายวัชร ไม้ชัยมงคล	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหมอนทอง
๑๔	นายณฤนารถ น้อยพิทักษ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางช้าง
๑๕	นายบุญมาก เปลี่ยนเที่ยงธรรม	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนราภิรมย์
๑๖	นายเชิดชาย ปิ่นเกษร	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๗	นายนคร สาครธนากร	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๘	นายปรัชญา จินต์จันทรวงศ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๙	นายรุ่งโรจน์ แก่นสวาท	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๒๐	นายสหพันธ์ ปฐมวัฒนารักษ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๒๑	นายหัสนัย จิตอารีย์	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๒๒	นายอนันท์ จันทรสุนทร	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๒๓	พ.อ.ทวิ บุญช่วย	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๒๔	นายจรินทร์ อีสวัสดิ์	เลขานุการ ก.อบต.จังหวัด
๒๕	นางสาวพรรณวิภา พูลสวัสดิ์	(แทน) ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด (๑)
๒๖	นายไพบุลย์ ระวัง	ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด (๒)



ผู้ไม่มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายอารุช เอมโอธู	นายอำเภอ นครชัยศรี
๒	นายปัญญา สุวณิชย์	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนครชัยศรี
๓	นายสุรศักดิ์ เก็กถ้วน	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลำเหย

เริ่มประชุม

เวลา ๐๙.๓๐ น.

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม สรุปเรื่องเพื่อทราบ และเรื่องเพื่อพิจารณาที่จะนำเสนอต่อที่ประชุม ก.อบต.จังหวัด จำนวนทั้งสิ้น ๑๐ เรื่อง ดังนี้

๑. ขอความเห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจลาออกจากราชการ
๒. ขอความเห็นชอบจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. ขอความเห็นชอบการโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล
๔. ขอความเห็นชอบย้ายพนักงานส่วนตำบล
๕. ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประเภททั่วไป
๖. ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประเภทวิชาการ
๗. การจัดทำประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖
๘. การจัดทำประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ. ๒๕๖๖
๙. การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๐. ขอความเห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล

ท่านผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐม ได้มอบหมายให้ผม นายยงยุทธ สอนทอง รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐม ทำหน้าที่เป็นประธานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ ในวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ จึงขอเปิดการประชุม โดยให้ฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุมต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒

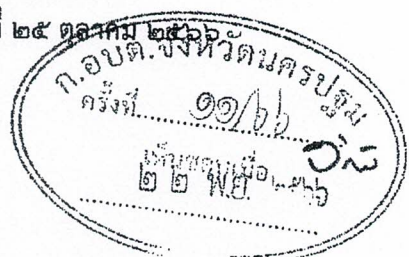
ผข.เลขานุการ (๑)

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖
ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดส่งรายงานการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) พิจารณา และตรวจสอบจากการสแกน QR Code ที่ได้นำเสนอเป็นการล่วงหน้าแล้ว หากคณะกรรมการฯ ท่านใดมีข้อแก้ไข ขอให้แจ้งฝ่ายเลขานุการฯ เพื่อดำเนินการแก้ไขต่อไป

มติที่ประชุม

จึงเสนอที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนครปฐม เพื่อโปรดพิจารณา

รับรองรายงานประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖



ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

พ.ช.เลขานุการ (๑)

เรื่อง ผลการดำเนินการตามมติ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖
ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ขอรายงานผลการดำเนินการตามมติ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ ดังนี้

วาระที่	รายการ	ผลการดำเนินการ
๕.๑	ขอความเห็นชอบให้พนักงานส่วนตำบลออกจากราชการ จำนวน ๓ ราย	ได้แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด ให้ อบต.ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการแล้ว
๕.๒	ขอความเห็นชอบให้ลูกจ้างประจำออกจากราชการ จำนวน ๑ ราย	ได้แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด ให้ อบต.ศาลายา ดำเนินการแล้ว
๕.๓	ขอความเห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจออกจากราชการ จำนวน ๑๐ ราย	ได้แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด ให้ อบต.ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการแล้ว
๕.๔	ขอความเห็นชอบจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบล จำนวน ๑๑๖ ราย	ได้แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด ให้ อบต.ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการแล้ว
๕.๕	ขอความเห็นชอบการโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๔ ราย	ได้แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด ให้ อบต.ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการแล้ว
๕.๖	ขอความเห็นชอบย้ายเปลี่ยนตำแหน่งและสายงานของพนักงานส่วนตำบล กรณีสอบคัดเลือก จำนวน ๑ ราย	ได้แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด ให้ อบต.บางหลวง ดำเนินการแล้ว
๕.๗	ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประเภททั่วไป จำนวน ๓ ราย	ได้แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด ให้ อบต.ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการแล้ว
๕.๘	ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ ราย	ได้แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด ให้ อบต.ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการแล้ว
๕.๙	การจัดทำประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การ บริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖	- จัดทำประกาศตามมติ ก.อบต. แล้ว - ได้แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด ให้ อบต. ทราบ และถือปฏิบัติแล้ว
๕.๑๐	การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	- จัดทำคำสั่งตามมติ ก.อบต. และแจ้งคำสั่ง ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ และดำเนินการแล้ว - ได้แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด ให้ อบต. ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการแล้ว
๕.๑๑	ขอความเห็นชอบโครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับนโยบาย หรือยุทธศาสตร์ของจังหวัด และโครงการ/กิจกรรมดีเด่น หรือมีความสำคัญ เพื่อกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ได้แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด ให้ อบต.ที่เกี่ยวข้องทราบแล้ว

มติที่ประชุม

จึงเสนอที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนครปฐม เพื่อโปรดทราบ
ทราบ



ระเบียบวาระ ๕.๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผข.เลขานุการ (๑) ๑. เรื่องเดิม

๑.๑ สำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. มีหนังสือที่ มท ๐๘๐๙๒/วสลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ แจ้งว่าในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

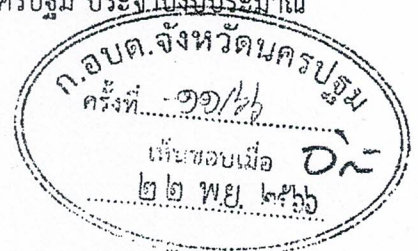
(๑) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของ อปท. หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(๒) ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ตามองค์ประกอบจำนวน ๑๒ คน โดยมีหน้าที่จัดทำ (ร่าง) แผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเสนอ ก.อบต. จังหวัดนครปฐม พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑.๓ คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณา (ร่าง) แผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และมีมติให้นำเสนอ ก.อบต. จังหวัดนครปฐม พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อประกาศใช้บังคับต่อไป

๑.๔ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบ (ร่าง) แผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เสนอ และได้ออกประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เรื่อง แผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี จังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้บังคับต่อไป



๑.๕ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีหน้าที่พิจารณากลับกรองการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี จังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ก่อนนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ประธาน ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) ได้มีคำสั่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ที่ ๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๖

๒.๒ คณะกรรมการพิจารณากลับกรองการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ประชุมเพื่อพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยคณะกรรมการฯ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๙๐ แห่ง ซึ่งมีองค์ประกอบเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนด และสอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม จึงเห็นควรให้เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๒๖๙ ข้อ ๒๗๐ และข้อ ๒๗๘

๓.๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔. ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่า การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๙๐ แห่ง มีองค์ประกอบเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนด และสอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ตามความเห็นของคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๙๐ แห่ง จะได้ประกาศใช้บังคับต่อไป ทั้งนี้ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

มติที่ประชุม

จึงเสนอที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนครปฐม เพื่อโปรดพิจารณา
เห็นชอบ

