

- คู่มือ - จัดระเบียบใหม่

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลลอย

OIL SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

ตำบลลอย อำเภอลอง จังหวัดพะเยา

โทร. ๐๕๔-๘๙๐๐๗๖ โทรสาร ๐๕๔-๘๙๐๐๗๗

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทาง ปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละ ตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับ บทบาทและภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลลอย ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งบัดนี้ ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลดังกล่าวแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลลอย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี บประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. เป้าหมายการพัฒนา	๓
๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔
๕. ขั้นตอนการดำเนินงาน	๖
๖. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๗
๗. แนวทางและหลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑๐
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑๖
๙. การติดตามและการประเมินผล	๒๕
๑๐. ภาคผนวก	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ เรื่องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘-๒๖๑ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระบบแบบแผนของทางราชการหลัก และวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเช่นการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้วงฝึกอบรมการฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องให้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด เป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า มีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้และอาจจะทำได้ โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ เรื่องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๔ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลออย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนา รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒.๒ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ถือเป็นแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ดี

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

๒.๔ เพื่อเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่ มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบมีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๒.๖ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนานตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒.๗ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๘ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือ และประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เป้าหมายการจ้างงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลตอหมือ มีเป้าหมายในการพัฒนา โดยครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างทุกคน บุคลากรเหล่านี้ ให้ได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลาประมาณ ๓ ปี ของแผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

พนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตอหมือ จำนวนประมาณ ๕๐ คน พนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีทักษะสมรรถนะ ที่จำเป็น คุณธรรมและ จริยธรรม ในการปฏิบัติงานทุกคน

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

พนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตอหมือ ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนาศาสนา เสริมพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลอยเห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในมิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

๔.๑ การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาวิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๔.๒ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔.๓ วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอย กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลอย นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลอย เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- ๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
- ๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
- ๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๔.๔ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลลอย ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๕ พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

๔.๖ พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลลอย เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกวาระทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวพนักงานส่วนตำบล และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๕. ขั้นตอนการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลลอย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| - นายกองคการบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| - นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยคณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ สอบถาม ประเมิน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และสามารถจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างเหมาะสม และกำหนดให้หัวหน้างานดำเนินการและติดตามผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นต้นแบบในการกำหนดกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้กับส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย

๒. จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมถึงการให้ความรู้เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล สอบถามปัญหาและความต้องการ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๓. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและเผยแพร่แก่ส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้กับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นระบบและต่อเนื่อง

๔. เสนอขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ถึงผู้บังคับบัญชา

๕. รายงานผลและติดตามการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสนอผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย ต่อไป

๖. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทางหรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๔. พนักงานส่วนตำบลทำงานเป็นทีมได้ดี
๕. พนักงานส่วนตำบลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๖. พนักงานส่วนตำบลมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๗. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๘. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของพนักงานส่วนตำบล
๙. งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
๑๐. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๑. องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๑๒. องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล
๑๓. พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๑๔. พนักงานส่วนตำบลมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. พนักงานส่วนตำบลขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อนหน้าที่
๒. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์
๓. การดำเนินการทางวินัยต่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีระบบการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๕. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๖. พนักงานส่วนตำบลขาดการทำงานเชิงบูรณาการ

๗. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน
๘. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๙. พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการโอนย้ายบ่อย
๑๐. วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อพนักงานส่วนตำบลอย่างเท่าเทียมกัน
๑๑. องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๒. พนักงานส่วนตำบลขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
๑๓. ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการพัฒนาน้อย
๑๔. องค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลไม่มากพอ
๑๕. ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน
๑๖. เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
๑๗. พนักงานส่วนตำบลยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
๑๘. องค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงประสบปัญหาการทุจริต และประพฤติมิชอบ
๑๙. พนักงานส่วนตำบลยังขาดความเข้าใจการบริหารงานบุคคลแนวใหม่
๒๐. องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการสร้างและส่งเสริมพนักงานส่วนตำบลที่มีความรู้ความสามารถสูง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

โอกาส (Opportunities : O)

๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๒. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารงานบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๔. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล และทำให้พนักงานส่วนตำบลทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๘. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่นมากขึ้น
๙. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้พนักงานส่วนตำบลต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๑๐. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองเร่งพัฒนา
สมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล

อุปสรรค (Threat : T)

๑. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ทำให้
การวาง อัตรากำลังไม่เหมาะสมกับการกิจ
๒. ความต้องการพนักงานส่วนตำบลที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล
ขาดแคลนพนักงานส่วนตำบลในบางสาขา
๓. กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคลยุคใหม่
๔. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านพนักงานส่วนตำบลน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้าง
สิ่งจูงใจ
๕. ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพ
ของพนักงานส่วนตำบลไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน
๖. การยิ่ระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบล
๗. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการ
โอนย้ายพนักงานส่วนตำบล
๘. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลไม่
ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๗. แนวทางและหลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลออย ได้สำรวจข้อมูลสภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานส่วนตำบลแต่ละส่วน/กอง ว่าจะขาดความรู้หรือทักษะด้านใด แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

สำนักปลัด

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ความต้องการพัฒนาความรู้หรือทักษะ(หลักสูตร)		
			ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	-	ปลัด อบต.	-	-	-
๒	นายฉลอง อาสา	รองปลัด อบต.	ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๓	-	หัวหน้าสำนักปลัด	-	-	-
๔	นางสาวโสภิตา บุญเรือง	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	นักวิชาการศึกษา	กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	กฎหมาย/วิธีการงบประมาณทางศึกษา
๕	นางสาวลลิตา บุญบำรุงมี	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน
๖	นางสาวสุหิรัญ โปรงสุยา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๗	นางสาวอาภาพร วงศ์ชัย	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๘	นางสาวเอมอร อธิยา	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	วินัย/เลือกตั้ง	วินัย/เลือกตั้ง	วินัย/เลือกตั้ง
๙	สิบเอกสุกิจ มูลศรี	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	ครูฝึกป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	การกู้ภัยทางน้ำ	การใช้วิทยุแบบสังเคราะห์ความถี่
๑๐	นางสาวรินชากาน บุญนะ	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	เจ้าพนักงานธุรการ/การบริหารงานเอกสาร, การทำลาย	เจ้าพนักงานธุรการ/การบริหารงานเอกสาร, การทำลาย	เจ้าพนักงานธุรการ/การบริหารงานเอกสาร, การทำลาย
๑๑	นางแสงเดือน บุญเต็ม	ครู คศ.๒	การจัดทำหลักสูตรและแผนการจัดประสบการณ์	การจัดทำหลักสูตรและแผนการจัดประสบการณ์	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)
๑๒	นางนุชนาฏ บุญชื่น	ครู คศ.๒	การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	การจัดทำโครงการเด็กปฐมวัย	การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี
๑๓	นางสุพรรณ บุญชื่น	ครู คศ.๑	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	การจัดทำหลักสูตรและแผนประสบการณ์	การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี
๑๔	นางสาวณัฐธิดา สบง	ผช.จพง.ธุรการ	งานธุรการ	งานธุรการ	งานธุรการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ความต้องการพัฒนาความรู้หรือทักษะ(หลักสูตร)		
			ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑๕	นางสาวเรณู คิตติ	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	การใช้สื่อในการจัดกิจกรรม	สื่อสร้างสรรค์จากวัสดุธรรมชาติ	พัฒนาศักยภาพครูด้านการผลิตสื่อ
๑๖	นางอรุณ สุวรรณโณ	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	การดูแลสุขภาพเด็กปฐมวัย	การใช้คู่มืออุปกรณ์ DSPM	พัฒนาศักยภาพครู
๑๗	นางสาว โส มาโน	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	การดูแลสุขภาพเด็กปฐมวัย	อาหารและโภชนาการเด็กปฐมวัย	พัฒนาศักยภาพครู
๑๘	นางจิตาภา วิษณีย์	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	การประเมินภายใน	พัฒนาศักยภาพครู	พัฒนาศักยภาพครู
๑๙	นางสุพิม เอลิยา	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	การผลิตสื่อผ่านการสอน	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	การพัฒนาเด็กปฐมวัยตามหลักสูตร ๖
๒๐	นางสีเทียม แสนใจ	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	การใช้คู่มือและอุปกรณ์ DSPM	พัฒนาศักยภาพครู	พัฒนาศักยภาพครู
๒๑	นางสาวพาตี แสงแก้ว	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พัฒนาศักยภาพครู	พัฒนาศักยภาพครู	พัฒนาศักยภาพครู
๒๒	นางศรีลีย์ ปินทรายมูล	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พัฒนาศักยภาพครู	การดูแลสุขภาพเด็กปฐมวัย	การใช้คู่มือ อุปกรณ์ DSPM
๒๓	นางบุญตัน คิตติ	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พัฒนาศักยภาพครู	การดูแลสุขภาพเด็กปฐมวัย	การใช้สื่อในการจัดกิจกรรม
๒๔	นางสาวสิคำ สิงห์คำ	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พัฒนาศักยภาพครู	อาหารและโภชนาการเด็กปฐมวัย	การเล่านิทานเพื่อพัฒนาการเด็ก
๒๕	นางสาวพรวิไล อินตา	ผู้ดูแลเด็ก	อาหารและโภชนาการเด็กปฐมวัย	การเล่านิทานเพื่อพัฒนาการเด็ก	การผลิตสื่อการสอน
๒๖	นายประพันธ์ บุญชื่น	คณงานทั่วไป	ระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	ระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	ระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
๒๗	นางสุพัตรา บุญถึง	นักการภารโรง	ระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	ระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	ระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
๒๘	นายอนุกล กล้าหาญ	พนักงานขับรถยนต์	ระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	ระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	ระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
๒๙	นายเชษฐา ดอคำ	คณงานประจำรถขยะ	ระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	ระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	ระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
๓๐	นายชาญเดช บัวระภา	คณงานประจำรถขยะ	ระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	ระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	ระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
๓๑	นายชลชาติ บุญถึง	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓๒	นายหนึ่ง ศรีวงศ์	พนักงานดับเพลิง	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓๓	นายจิระศักดิ์ บุญธรรม	พนักงานดับเพลิง	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ความต้องการพัฒนาความรู้หรือทักษะ(หลักสูตร)		
			ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
	กองคลัง				
๓๔	-	ผู้อำนวยการกองคลัง	-	-	-
๓๕	นางอรณิชา มูลศรี	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	นักวิชาการเงินและบัญชี	ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๓๖	นางสาวสุภาภรณ์ สิงห์คำ	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ
๓๗	นางสาวอำไพ ทาเมืองแก้ว	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.)	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง
๓๘	-	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	-	-	-
๓๙	นางสาวสวิตรา ธิญญา	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๔๐	นางสาวบุษบา สมสร้าง	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	การเงินและบัญชี	การเงินและบัญชี	การเงินและบัญชี
๔๑	นางสาวแสงเดือน ขาวน่าน	ผช.จพง.พัสดุ	งานพัสดุ	งานพัสดุ	งานพัสดุ
๔๒	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	-

กองช่าง

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ความต้องการพัฒนาความรู้หรือทักษะ(หลักสูตร)		
			ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๔๓	ว่าที่ร.ต.ปริญญ์ จันทรหอม	ผู้อำนวยการกองช่าง	การออกแบบควบคุมงานก่อสร้าง	การออกแบบอาคารสูง	งานถนนลาดยาง,ซ่อมบำรุง
๔๔	นายสันติ งามตา	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	ปรับค่า K	นายช่างโยธา	งานถนน
๔๕	-	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	-	-	-
๔๖	นายลาชัน บุญขึ้น	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	งานด้านไฟฟ้า	งานด้านไฟฟ้า	งานด้านไฟฟ้า
๔๗	นายอดิพันธ์ ชื่นแก้ว	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	งานธุรการ	งานธุรการ	งานธุรการ
๔๘	นายณัฐชนนท์ บัวมูล	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	งานประมาณราคาตามหลักเกณฑ์	งานชุดลอกและออกสำรวจ	งานเขียนแบบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานช่าง
๔๙	นายศุภฤกษ์ บุญก่ำ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	งานประมาณราคาตามหลักเกณฑ์	งานเขียนแบบก่อสร้าง	งานสำรวจและออกแบบ
๕๐	นายสุรศักดิ์ จันอวบ	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานไฟฟ้า)	งานด้านไฟฟ้า	งานด้านไฟฟ้า	งานด้านไฟฟ้า

แนวทางการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่ความรับผิดชอบความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหารและคุณธรรมและจริยธรรม และได้นำข้อมูลในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมจำแนกออกเป็นดังนี้

๑. การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบ แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๒. ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล โครงสร้าง ของงาน นโยบายต่าง ๆ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ การพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือมีผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ระยะเวลา ที่กำหนดไว้

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่นงานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย จึงได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐

๑.๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการ

แผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๒.๑ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐

๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.๒๕๖๒

๒.๓ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๖๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.๔ พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ.๒๕๔๓

๒.๕ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๑ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓.๒ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๓.๕ หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

๓.๖ การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี

๓.๗ การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

๓.๘ การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม

๓.๙ พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ

๓.๑๐ เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่

๓.๑๑ มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร

๓.๑๒ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๑) การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

(๒) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๓.๑๓ จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

เพื่อเป็นการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลลอย ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ โดยในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์ งานการเงิน งานด้านช่างฯ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเหลือบุคคลที่ด้อยโอกาส ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์
ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลออย ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตาม
การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ
สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

- กลยุทธ์ ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
- กลยุทธ์ ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
- กลยุทธ์ ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ในรูปแบบต่าง ๆ

- กลยุทธ์ ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรม
ราโชวาท
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่
ข้าราชการทุกระดับ
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูล
ข่าวสารด้านธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้ม
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคม
อาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน
ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ
- กลยุทธ์ ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการ
ส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้าน

คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- กลยุทธ์ ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตาม
สถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย จะดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลอย เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน หรือเฉพาะด้าน หรือเฉพาะสายงานของพนักงานส่วนตำบล

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงาน หรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำ ปรีกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวก และลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชน หรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดลงความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล นำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลลอย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	การติดตามผล	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย		
				ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖
กลยุทธ์ ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ใน การขับเคลื่อนคุณธรรม	ร้อยละจำนวนข้าราชการที่ได้รับการ ยกย่องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมดีเด่น	ตรวจสอบการได้รับเกียรติบัตร หรือรางวัลผู้รับได้การยกย่อง หรือประกาศเป็นพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดีเด่น	จัดทำประมวลจริยธรรม	๘๐%	๘๕%	๘๐%
กลยุทธ์ ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)	ไม่มีเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับ ความประพฤติของข้าราชการพนักงาน จ้าง ที่ไม่ใช่อำนาจกำหนดทางวินัย	ตรวจสอบการรับแจ้งเรื่อง ร้องเรียน/ร้องทุกข์ ที่มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบ	กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดไว้ในประมวล จริยธรรม	๐%	๐%	๐%
กลยุทธ์ ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ของนักการเมืองท้องถิ่น	ไม่มีเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับ ความประพฤติของนักการเมืองท้องถิ่น	ตรวจสอบการรับแจ้งเรื่อง ร้องเรียน/ร้องทุกข์ ที่มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบ	กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดไว้ในประมวล จริยธรรม	๐%	๐%	๐%

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	การติดตามผล	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย		
				ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖
กลยุทธ์ ที่ ๒.๑ ปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรม ราโชวาท	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล มีวิถีชีวิต แบบเศรษฐกิจพอเพียง	ตรวจสอบวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจ พอเพียง	โครงการเศรษฐกิจพอเพียงที่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้างเข้าร่วม	๘๐%	๘๕%	๙๐%
กลยุทธ์ ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและ โครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ ข้าราชการทุกระดับ	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับ การฝึกอบรมความรู้ในสายงานที่มีใน แผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบลอยู่	มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งก่อนและเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้น ภายหลังการฝึกอบรมแล้ว รายงานผลให้ผู้บริหารทราบ	ส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการ ฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับ ตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	๘๐%	๘๕%	๙๐%
กลยุทธ์ ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจ ให้ คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสาร ด้านธรรมาภิบาล	ร้อยละการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และสรุปข้อมูลข่าวสาร	ตรวจสอบสื่อประชาสัมพันธ์ คู่มือ และบันทึกแจ้งเวียน	มีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงาน ท้องถิ่นภายในองค์กร	๘๐%	๘๕%	๙๐%
กลยุทธ์ ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการ อย่างเข้ม	ข้าราชการที่แต่งตั้งบรรจุใหม่ หรือรับ โอน(ย้าย) มาจากหน่วยงานประเภทอื่น ที่ไม่ใช่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง ได้รับการปฐมนิเทศอย่างเข้มทุกราย	ตรวจสอบคำสั่งบรรจุแต่งตั้งหรือ หนังสือรับโอนข้าราชการประเภท อื่น	ส่งเข้ารับการปฐมนิเทศที่จังหวัด หรือกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นที่จัดโครงการปฐมนิเทศ ข้าราชการ	๘๐%	๘๕%	๙๐%

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ(ต่อ)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	การติดตามผล	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย		
				ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖
กลยุทธ์ ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและ โครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคม อาเซียน และสู่มาตรฐานสากล	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ ด้านภาษา อย่างน้อย ๒ ภาษาขึ้นไป	ประเมินความรู้ด้านภาษา โดยวิทยากรจากต่างประเทศ	โครงการฝึกอบรมด้านภาษาเพื่อ รองรับประชาคมอาเซียน	๗๐%	๗๕%	๘๐%

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	การติดตามผล	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย		
				ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖
กลยุทธ์ ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบใน การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ที่บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย ต้องไม่ใช่เครือญาติ หรือเด็กในสังกัด	ตรวจสอบข้อมูลประวัติผู้ที่ได้รับ การแต่งตั้ง โอนย้าย	ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๘๐%	๘๕%	๙๐%
กลยุทธ์ ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการ ไปสู่การปฏิบัติ	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องไม่ ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด	ตรวจสอบการลงเวลาปฏิบัติ ราชการของข้าราชการและ พนักงานส่วนตำบล	ประกาศให้ข้าราชการและพนักงาน จ้างได้รับทราบถึงการกำหนด จำนวนการมาสายหรือการลา	๘๐%	๘๕%	๙๐%
กลยุทธ์ ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและ ผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	ข้าราชการ/พนักงาน มีส่วนร่วมแสดง การช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	มีการร่วมกันแสดงความ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่าง พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้าง	โครงการขวัญกำลังใจ	๘๐%	๘๕%	๙๐%

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	การติดตามผล	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย		
				ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖
กลยุทธ์ ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	การจัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management :KM)	ดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาแผนจัดการความรู้	จัดทำแผนจัดการความรู้ ประกอบด้วย กิจกรรม ระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด เป้าหมาย ตัวชี้วัด และผู้รับผิดชอบ	๘๐%	๘๕%	๙๐%
กลยุทธ์ ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่น เข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ออย	ตรวจสอบเอกสารผู้เข้าร่วมโครงการ	โครงการ การมีส่วนร่วมแบบบูรณาการ	๘๐%	๘๕%	๙๐%

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลลอย จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. การพัฒนาด้านพนักงานส่วนตำบล

แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑ ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้มีโอกาสทัศนศึกษาตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ลอย	

๒. การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม

แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ออย	

๓. การพัฒนาด้านอื่น ๆ

แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.ออย	

๘. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลออย ได้จัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ดังนี้

การติดตามและประเมินผล

๑. ติดตามประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เมื่อผ่านการประเมินผลแล้วถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว โดยดำเนินการประเมินผลด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑.๑ ด้านผลงาน

- พิจารณาจากปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายข้อตกลง หรือมาตรฐานของงาน
- พิจารณาจากคุณภาพของผลงาน ความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ และ ความ ประณีตหรือคุณภาพอื่น ๆ
- พิจารณาจากความทันเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้ สำหรับ การปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้น
- พิจารณาจากการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ความทุ่มเทอยู่ใน การใช้ทรัพยากร หรือความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานหรือโครงการ
- พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน

๑.๒ ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน

- พิจารณาจากการวางแผนและการจัดระบบงาน ความมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการ คาดการณ์
- พิจารณาจากความเป็นผู้นำ การเป็นตัวอย่างที่ดี มีศิลปะในการจูงใจ และกระตุ้นให้ กำลังใจแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ตั้งใจและเต็มใจร่วมกันทำงานให้สำเร็จ
- พิจารณาจากการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ความสามารถในการแนะนำ สอนงาน กระตุ้นและดำเนินการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานมากขึ้น
- พิจารณาจากความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจ มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วงและยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน
- พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงาน ความรอบรู้ในงาน เข้าใจเกี่ยวกับงานใน หน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง สามารถคิด วิเคราะห์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับงาน

- พิจารณาจากความอดสาหัส ความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรคและปัญหา

- พิจารณาจากการรักษาวินัย การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและ ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ

- พิจารณาจากการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ และค่านิยมของข้าราชการหรือหน่วยงาน

๒. ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภาคผนวก

๑. แผนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 ๒. การแจ้งเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
 ๓. การลงชื่อกรรมการผู้เข้าร่วมประชุม
 ๔. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
-



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลออย

ที่ ๗๘๖ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนดโดยให้เป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงขอแต่งตั้งให้ผู้มีตำแหน่งดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลออย | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลออย | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามแนวทางตามประกาศข้างต้น เพื่อใช้เป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลออย ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอนุรักษ โปรงสุยา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลออย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลออย

ที่ พย ๗๖๒๐๑ / -

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลออย

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาคำสั่ง อบต.ออย ที่ ๗๘๖ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลออย ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการฯ ทุกท่าน ร่วมประชุมเพื่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลออย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายอนุรักษ์ โปร่งสุยา)

ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลฯ

ทราบ

กรรมการ
 กรรมการ
 กรรมการ
 กรรมการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลออย

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓

วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลออย

- ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่งตามคำสั่ง อบต.ออย ที่ ๗๘๖ / ๒๕๖๓	ลายมือชื่อ
๑	นายอนุรักษ์ โปรงสุยา	นายก อบต.ออย	ประธานกรรมการ	
๒	นายฉลอง อาสา	รองปลัด อบต.ออย รักษาการ แทน ปลัด อบต.ออย	กรรมการ	
๓	ว่าที่ร้อยตรีปริญญา จันทร์หอม	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๔	นายฉลอง อาสา	รองปลัด อบต.ออย รักษาการ แทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๕	นางสาวโสภิตา บุญเรือง	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษา ราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ และเลขานุการ	
๖	นางสาวอภาพร วงศ์ขัติย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายอนุรักษ์ โปรงสุยา ตำแหน่ง ประธานกรรมการจัดทำ
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เปิดการประชุม ซึ่งมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายอนุรักษ์ โปรงสุยา
ประธานฯ

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เนื่องจากแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
จะครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผน วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และแผนพัฒนา
พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เริ่มใช้ ๑ ตุลาคม
๒๕๖๓ จึงขอให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ส่วนรายละเอียดต่างๆ ขอเชิญท่านรองปลัด
ได้ชี้แจงรายละเอียดครับ

/นายฉลอง...

นายฉลอง อาสา
กรรมการ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบต. ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
ถึงปัจจุบัน หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล
จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
ในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐนะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการ
ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนที่ความจำเป็นในด้านความรู้
ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงาน
ในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารและด้านคุณธรรม ทั้งนี้ โดยในการจัดทำแผนการ
พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ อบต. แต่งตั้งคณะกรรมการ

จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- (๑) นายก อบต. เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ปลัด อบต. เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
- (๔) หัวหน้าสำนักงานปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) วัตถุประสงค์
- (๓) เป้าหมายการพัฒนา
- (๔) หลักสูตรการพัฒนา
- (๕) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๖) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๗) การติดตามและประเมินผล

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ขอเชิญฝ่ายเลขานุการฯ ได้ชี้แจงรายละเอียดต่างๆ
เพิ่มเติม

นางสาวโสภิตา บุญเรือง
กรรมการ

ตามที่รองปลัดได้ชี้แจงรายละเอียดไปเบื้องต้นแล้วนั้น และตามคำสั่ง อบต.ออย
ที่ ๗๘๖ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน
พัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน
ส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามแนวทางตามประกาศ
ดังกล่าว ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล โดยก่อนอื่นต้องวิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของ
วิสัยทัศน์และพันธกิจ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็น
กรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทาง
หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและ ปัจจัย
ภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและ
พนักงานจ้างอย่างทั่วถึงตรงตาม เป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการ
ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย
ดังนั้น จึงได้เชิญคณะกรรมการทุกท่าน ได้มาประชุมในวันนี้ เพื่อร่วมกันพิจารณาจัดทำ
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
โดยรายละเอียดได้สำเนาแจกให้คณะกรรมการทุกท่านแล้ว จึงขอเชิญทุกท่านร่วมกัน

/พิจารณา...

พิจารณาตามเอกสารดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อย มีเป้าหมายในการพัฒนาโดย
ครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนา
ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อย ด้านประกอบ
ด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้
มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคนส่วนหลักสูตรในการ
พัฒนาขอเชิญรองปลัด เป็นผู้ชี้แจงค่ะ

นายฉลอง อาสา
กรรมการ

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย
ในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการ
ปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล โครงสร้าง ของงาน
นโยบายต่าง ๆ

๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ การพัฒนางาน
ที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือมีผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ระยะเวลาที่กำหนด
ไว้

๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้
ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม
งานสารบรรณ งานด้านช่าง

๔) หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการ
บริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมใน
การปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่าง มีความสุข

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอ้อย
กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑.วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การฝึกอบรม

๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๑.๖ การมอบหมายงาน

๑.๗ การให้การศึกษา

/๒. แนวทาง...

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลลอย ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(๔) การบริการเป็นเลิศ

(๕) การทำงานเป็นทีม

พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลลอย เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกระยะทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวพนักงานส่วนตำบล และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

การติดตามและประเมินผล

๑. ติดตามประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เมื่อผ่านการประเมินผลแล้วถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว โดยดำเนินการประเมินผลด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑.๑ ด้านผลงาน

- พิจารณาจากปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายข้อตกลง หรือมาตรฐานของ

งาน

/พิจารณา...

- พิจารณาจากคุณภาพของผลงาน ความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ และความ ประณีตหรือคุณภาพอื่น ๆ

- พิจารณาจากเวลาที่ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้ สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้น

- พิจารณาจากการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ความทุ่มเทในการใช้ทรัพยากร หรือความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานหรือโครงการ

- พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของผลงาน เปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน

๑.๒ ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน

- พิจารณาจากการวางแผนและการจัดระบบงาน ความมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการคาดการณ์

- พิจารณาจากความเป็นผู้นำ การเป็นตัวอย่างที่ดี มีศิลปะในการจูงใจ และกระตุ้นให้กำลังใจแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ตั้งใจและเต็มใจร่วมกันทำงานให้สำเร็จ

- พิจารณาจากการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ความสามารถในการแนะนำ สอนงาน กระตุ้นและดำเนินการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานมากขึ้น

- พิจารณาจากความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจ มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วงและยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน

- พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงาน ความรอบรู้ในงาน เข้าใจเกี่ยวกับงาน ใน หน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง สามารถคิด วิเคราะห์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ยอนุรักษ
ะธาน

ตามที่คณะกรรมการฯ ได้แจ้งเป้าหมายของบุคลากรในการพัฒนาโดยครอบคลุมพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลออย อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง จำนวน ๕๐ คน จึงอยากขอมติที่ประชุมว่าเห็นด้วยกับการกำหนดกลุ่มจำนวน เป้าหมายดังกล่าวข้างต้นหรือไม่

ประชุม

มีมติเห็นชอบตามจำนวนกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว

ยอนุรักษ
ะธาน

ส่วนรายละเอียดตามที่ท่านรองปลัดได้ชี้แจงการจัดทำหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตลอดจน การติดตามและประเมินผลให้ทราบแล้วนั้น มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอหลักสูตร เพิ่มเติม หรือแก้ไขตรงส่วนไหนบ้างครับ หากไม่มีผู้ใดเสนอเพิ่มเติม ผมขอมติที่ประชุมครับ

/ที่ประชุม...

ประชุม

นางสาวโสภิตา บุญเรือง
กรรมการ

มีมติเห็นชอบตามที่ท่านรองปลัดเสนอ

จากที่ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดทำร่างแผนการพัฒนางานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลออย และให้พนักงานแต่ละคนแจ้งโครงการที่จะฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เรียบร้อยแล้วรายละเอียดตามเอกสารที่แจกให้คณะกรรมการแต่ละท่านพิจารณาแล้ว จึงขอให้คณะกรรมการแต่ละท่านได้พิจารณาร่างแผนพัฒนางานส่วนตำบลนำเสนอด้วยคะ

นายอนุรักษ
ประธาน

ตามที่ได้ร่วมกันพิจารณาร่างแผนพัฒนางานส่วนตำบลที่นำเสนอคณะกรรมการท่านใดมี ข้อเสนอแนะหรือปรับปรุงอะไรเพิ่มอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุมครับ

ประชุม

มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนางานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

นายฉลอง อาสา
กรรมการ

ดังนั้น ก็ขอมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดทำร่างแผนพัฒนางานส่วนตำบล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อเห็นชอบ และนำแผนพัฒนางานส่วนตำบลดังกล่าวมาประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนางานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต่อไป

นายอนุรักษ
ประธาน

ใครจะเสนออะไรจะเพิ่มเติมอีกหรือไม่

ประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔

- เรื่องอื่น ๆ

ประชุม

- ไม่มี -

นายอนุรักษ
ประธาน

- ถ้าไม่มีผู้ใดเสนอ กระผมขอขอบคุณทุกท่าน ที่ได้เข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ และขอปิดประชุม ขอขอบคุณครับ

ปิดประชุมเวลา ๑๔.๕๐ น.

ลงชื่อ



ผู้บันทึกการประชุม

(นางสาวอาภาพร วงศ์ขัตติย์)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

(นายอนุรักษ โปรงสุยา)

ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนางานส่วนตำบล



ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว ๒๐๒

สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดพะเยา
ศาลากลางจังหวัดพะเยา
ถนนพหลโยธิน พย ๕๖๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา

เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติ ก.อบต.จังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติให้ความเห็นชอบเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามบัญชีสรุปมติการประชุม ที่ส่งมาพร้อมนี้ ดังนั้น จึงให้องค์การบริหารส่วนตำบล ถือปฏิบัติตามมติ ก.อบต.จังหวัดพะเยา และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๑) กรณีการโอนและรับโอน พนักงานส่วนตำบล การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ให้องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง ประสานการโอนและรับโอน โดยให้ออกคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง และหรือรับโอนให้เป็นวันเดียวกัน เมื่อได้ดำเนินการออกคำสั่งเรียบร้อยแล้ว ให้จัดส่งสำเนาคำสั่งให้ ก.อบต.จังหวัดพะเยา ทราบภายใน ๕ วันทำการ

๒) กรณีร่างประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เมื่อประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยาลงนามแล้ว จะได้แจ้งให้ถือปฏิบัติต่อไป

๓) กรณีอื่นใดนอกเหนือจากกรณีข้างต้นหากต้องมีการออกคำสั่ง เพื่อให้เป็นไปตามมติ ก.อบต.จังหวัดพะเยา ให้องค์การบริหารส่วนตำบลส่งสำเนาคำสั่งให้ ก.อบต.จังหวัดพะเยา ทราบภายใน ๕ วันทำการ นับแต่วันที่ออกคำสั่ง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ สามารถดูมติ ก.อบต.จังหวัดพะเยาได้ทาง เว็บไซต์จังหวัดพะเยา และไลน์กลุ่มบุคลากร อบต.

นายก อบจ. พะเยา
เพื่อพิจารณาคำสั่ง

ขอแสดงความนับถือ

— จ.อ.ก.อบต.จ.พะเยา พย ๒๕๖๓
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔-๙-๖๓

๙๓ โทณต.

- ๑) ส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ (นางสาวธิดา ไกรนรา)
- ๒) ส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ (นางสาวธิดา ไกรนรา)
- ๓) จัดทำในเอกสารแนบของหนังสือคำสั่ง ๙๖.๐๔ เลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดพะเยา

(นางสาวธิดา ไกรนรา)

นางสาวธิดา ไกรนรา
เลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดพะเยา

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (วงศ์ชัย)
งานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด
โทร./โทรสาร ๐-๕๕๔๔-๕๖๒๓ - ๕ ต่อ ๑๒

(นางสาวธิดา ไกรนรา)
นักวิชาการศึกษานโยบาย การบริหารงาน
หัวหน้าสำนักงาน

(นางสาวธิดา ไกรนรา)

นางสาวธิดา ไกรนรา

อบต. / หลักเกณฑ์	การแต่งตั้งกรรมการ (คำสั่งที่)	หลักการและ เหตุผล	วัตถุประสงค์	หลักสูตรการ พัฒนา	วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณ	การติดตามและ ประเมินผล
๒๑. บ้านปิน	๓๕๓/๒๕๖๓ ถว.๓ ส.ค.๖๓	กำหนด	กำหนด	๕ หลักสูตร	๕ วิธี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละโครงการ	กำหนด
๒๒. ป่าช้าง	๑๕๓/๒๕๖๓ ถว.๖ ส.ค.๖๓	กำหนด	กำหนด	๕ หลักสูตร	๕ วิธี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละโครงการ	กำหนด
๒๓. ลับโค้ง	๒๑๐/๒๕๖๓ ๑๐ ก.ค.๖๓	กำหนด	กำหนด	๕ หลักสูตร	๕ วิธี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละโครงการ	กำหนด
๒๔. จิม	๒๘๕/๒๕๖๓ ถว.๓ ส.ค.๖๓	กำหนด	กำหนด	๕ หลักสูตร	๕ วิธี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละโครงการ	กำหนด
๒๕. คาร์	๓๗๗/๒๕๖๓ ถว. ๗ ส.ค. ๖๓	กำหนด	กำหนด	๕ หลักสูตร	๕ วิธี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละโครงการ	กำหนด
๒๖. ขุนควาร	๕๖๕/๒๕๖๓ ถว. ๔ ส.ค. ๖๓	กำหนด	กำหนด	๕ หลักสูตร	๕ วิธี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละโครงการ	กำหนด
๒๗. ผาช้างน้อย	๒๔๑/๒๕๖๓ ถว.๘ ก.ค.๖๓	กำหนด	กำหนด	๕ หลักสูตร	๕ วิธี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละโครงการ	กำหนด
๒๘. ออยย	๗๘๖/๒๕๖๓ ถว. ๒๐ ก.ค.๖๓	กำหนด	กำหนด	๕ หลักสูตร	๕ วิธี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละโครงการ	กำหนด
๒๙. นาปริง	๕๐๑/๒๕๖๓ ถว. ๓๑ ก.ค.๖๓	กำหนด	กำหนด	๕ หลักสูตร	๕ วิธี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละโครงการ	กำหนด
๓๐. ห้วยแก้ว	๗๘๖/๒๕๖๓ ถว. ๕ ส.ค.๖๓	กำหนด	กำหนด	๕ หลักสูตร	๕ วิธี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละโครงการ	กำหนด

๙.๕๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ประชาชนทราบ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอนุรักษ์ โปรงสุยา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล