



แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า
อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า
อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|--|-----------|
| ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๑.๑ หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๑.๒ วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๑.๓ กลุ่มเป้าหมาย | ๒ |
| ๑.๔ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล | ๒ |
| ๑.๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา | ๓ |
| ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาพนักงานส่วนตำบล | ๔ |
| ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า | ๔ |
| ๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้าจะดำเนินการ | ๕ |
| ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล | ๕ |
| ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม | ๖ |
| ๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๙ |
| ๒.๖ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า | ๑๐ |
| ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของพนักงานส่วนตำบล | ๑๓ |
| ๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า | ๑๔ |
| ๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล | ๑๗ |
| ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี | ๑๘ |
| ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาพนักงานส่วนตำบล | ๑๘ |
| ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา | ๑๙ |
| ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ | ๑๙ |
| ๓.๓ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า | ๒๐ |
| ๓.๔ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า | ๒๒ |
| ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจรรยาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง | ๒๓ |
| ๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน | ๒๔ |
| ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล | ๒๘ |
| ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) | ๒๘ |
| ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) | ๒๘ |
| ๔.๓ ค่านิยม | ๒๘ |
| ๔.๔ เป้าประสงค์ | ๒๘ |
| ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล | ๒๙ |

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|--|------|
| ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล | ๓๖ |
| ๕.๑ ความรับผิดชอบ | ๓๖ |
| ๕.๒ การติดตามและประเมินผล | ๓๖ |
| ๕.๓ บทสรุป | ๓๗ |
| ภาคผนวก | ๓๘ |
| ๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล | |
| ๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาพัฒนาพนักงานส่วนตำบล | |
| ๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล | |

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรการคุ้มครองป้องกันพนักงานส่วนตำบลภาครัฐจากการใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ 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 ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้วงอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนามและอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล ต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

ประกอบกับข้อ ๒๖๙ ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐมได้จัดทำประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่องแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี จังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้าเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้ามีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่ตามที่ ก.อบต. กำหนด

๓. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริษัทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้พนักงานส่วนตำบลเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง โดยจำแนกกลุ่มของพนักงานส่วนตำบล ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ออกเป็น ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย ๑) พนักงานส่วนตำบลแรกบรรจุ ๒) พนักงานส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ ๓) พนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และสายงานผู้บริหารสถานศึกษาและ ๔) พนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

๑.๔ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

๒) ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การฝึกอบรม
- ๓) การศึกษาหรือดูงาน
- ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารพนักงานส่วนตำบล การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และการวางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีถัดไป

๑.๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑.๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๑.๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๑.๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๑.๔) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๒.๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๒.๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๓.๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๓.๒) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นใน

การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว มาตรา ๖๗ (๑/๑)

- (๓.๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓.๔) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๔.๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๔.๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๔.๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔.๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๔.๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๔.๖) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๕.๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

- (๕.๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

(๖.๑) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมและการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕))

(๖.๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๗.๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๗.๒) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘ (๙))

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้าจะดำเนินการ

(๑) ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการสาธารณสุข
๔. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) ภารกิจรอง

๑. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและอุตสาหกรรมในครอบครัว
๒. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๒.๓ 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

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของพนักงานส่วนตำบล เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ดังนี้

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลได้ และองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ดังนี้

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

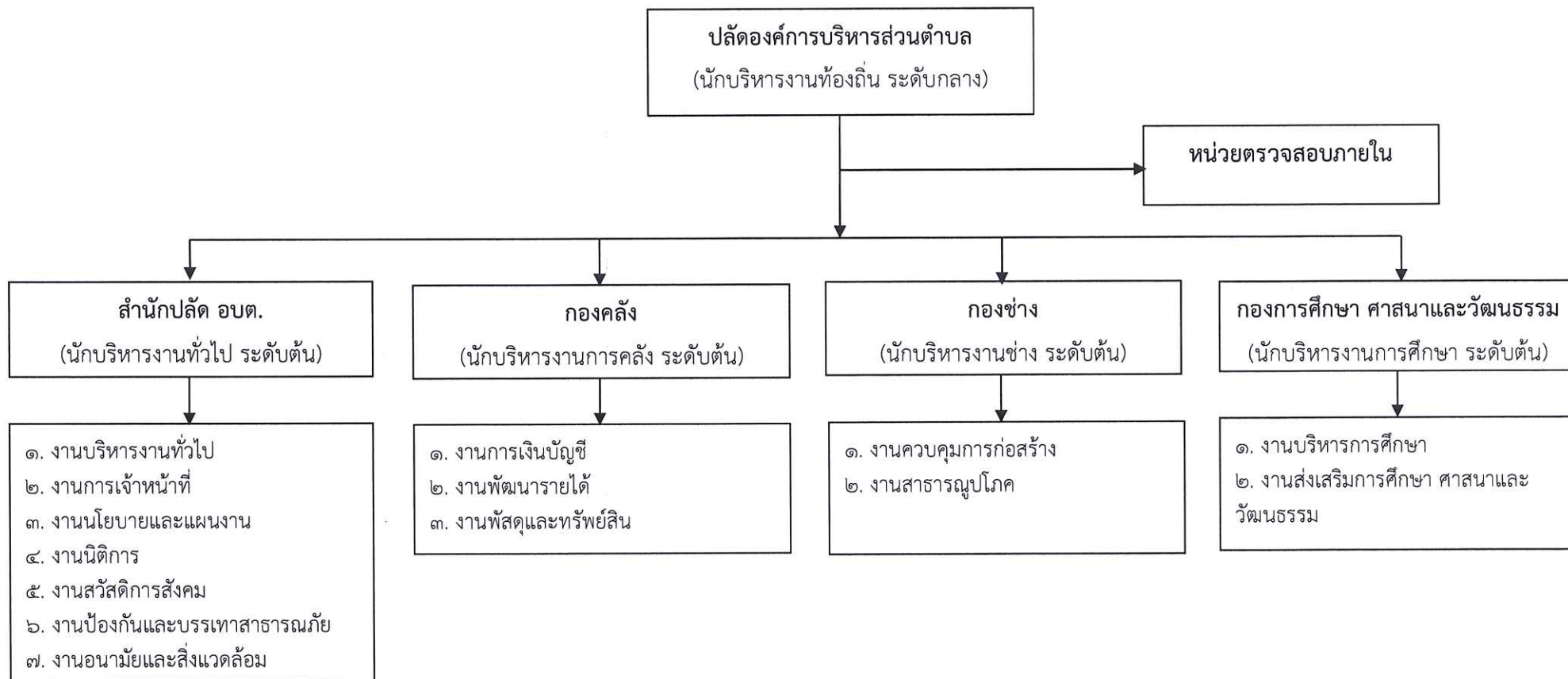
(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ดังนี้

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์การบริหารส่วนตำบล

ลานตากฟ้า ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า



| สำนัก/กอง | ปลัด อบต. | สำนักปลัด อบต. | กองคลัง | กองช่าง | กองการศึกษา | หน่วยตรวจสอบภายใน | รวม |
|-----------|-----------|----------------|---------|---------|-------------|-------------------|-----|
| มีนครอง | ๑ | ๑๘ | ๙ | ๙ | ๑๐ | ๑ | ๕๘ |
| ว่าง | ๐ | ๑ | ๓ | ๓ | ๒ | ๐ | ๙ |
| รวม | ๑ | ๑๙ | ๑๒ | ๑๒ | ๑๒ | ๑ | ๕๗ |

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|----------------------------|---|------|------|--------------------------|------|------|----------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| สำนักปลัด อบต. (๐๑) | | | | | | | | |
| ๒. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| งานบริหารงานทั่วไป | | | | | | | | |
| ๓. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ๔. ภารโรง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๕. นักการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๖. คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๗. คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| งานกรเจ้าหน้าที | | | | | | | | |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ๙. คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| งานนโยบายและแผนงาน | | | | | | | | |
| ๑๐. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| งานนิติการ | | | | | | | | |
| ๑๑. นิติกร ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| งานสวัสดิการสังคม | | | | | | | | |
| ๑๒. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ๑๔. คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | | | | | | | | |
| ๑๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|--------------------------------|---|-----------|-----------|--------------------------|----------|----------|--------------------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม | | | | | | | | |
| ๑๖. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | -ว่างเดิม- (๓๐ มี.ค. ๖๓) |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ๑๗. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ๑๘. คนงานประจำรถขยะ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๙. คนงานประจำรถขยะ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๐. คนงานประจำรถขยะ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวมสำนักปลัด อบต. | ๑๙ | ๑๙ | ๑๙ | ๑๙ | - | - | - | |
| กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | |
| ๒๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| งานการเงินและบัญชี | | | | | | | | |
| ๒๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | -ว่างเดิม- (๖ ธ.ค. ๖๒) |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| งานพัฒนารายได้ | | | | | | | | |
| ๒๖. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | -ว่างเดิม- (๔ ม.ค. ๖๔) |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ๒๘. คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๙. คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๐. คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| งานพัสดุและทรัพย์สิน | | | | | | | | |
| ๓๑. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | -ว่างเดิม- (๑ เม.ย. ๕๗) |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ๓๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวมกองคลัง | ๑๒ | ๑๒ | ๑๒ | ๑๒ | - | - | - | |

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|--------------------------------|---|-----------|-----------|--------------------------|----------|----------|------------------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| กองช่าง (๐๕) | | | | | | | | |
| ๓๓. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| งานควบคุมการก่อสร้าง | | | | | | | | |
| ๓๔. วิศวกรโยธา ปก./ชก. | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่มตาม ว ๓๖ |
| ๓๕. นายช่างโยธา ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | -ว่างเดิม- (๑ ม.ค. ๕๙) |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ๓๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| งานสาธารณูปโภค | | | | | | | | |
| ๓๘. นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่มตาม ว ๓๖ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ๓๙. พนักงานผลิตน้ำประปา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔๐. พนักงานผลิตน้ำประปา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔๑. พนักงานผลิตน้ำประปา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔๒. พนักงานผลิตน้ำประปา | ๑ | - | - | - | -๑ | - | - | -ว่างยุบเลิก- |
| ๔๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ๔๔. คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔๕. คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวมกองช่าง | ๑๑ | ๑๒ | ๑๒ | ๑๒ | +๒/-๑ | - | - | |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) | | | | | | | | |
| ๔๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| งานบริหารการศึกษา | | | | | | | | |
| ๔๗. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท้ายวัด | | | | | | | | |
| ๔๘. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่มตาม ว ๓๖ |
| ๔๙. ครู | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ๕๐. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | เปลี่ยนชื่อตาม ว ๓๖ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ๕๑. คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

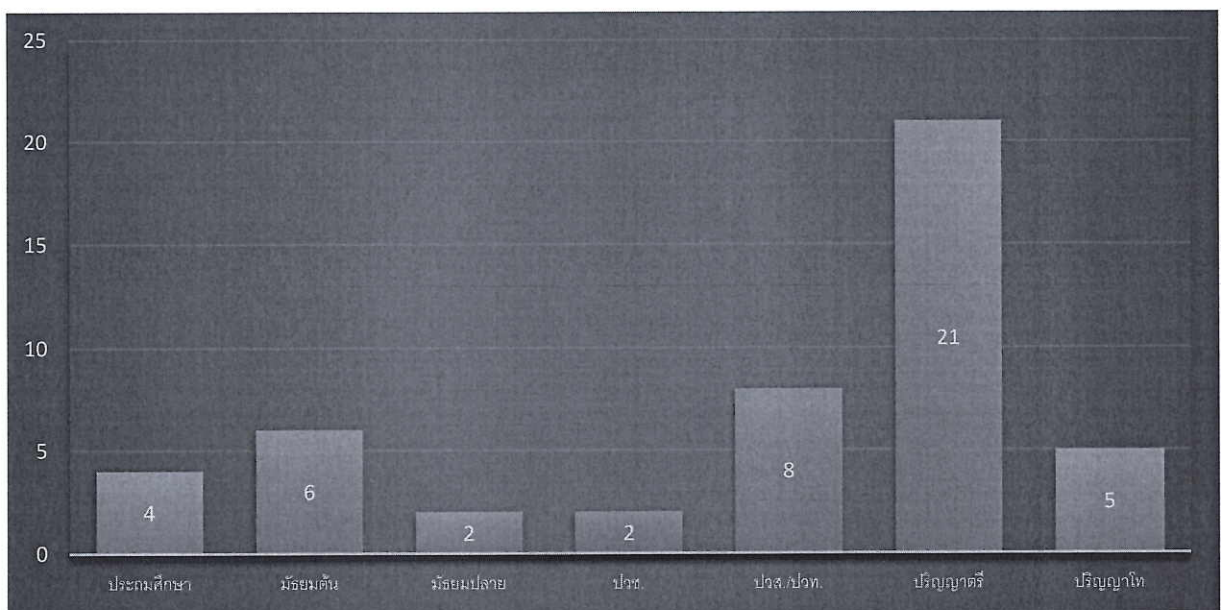
| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------------------|---|-----------|-----------|--------------------------|----------|----------|---------------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองเจ๊ก | | | | | | | | |
| ๕๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่มตาม ว ๓๖ |
| ๕๓. ครู | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ๕๔. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | เปลี่ยนชื่อตาม ว ๓๖ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ๕๕. ผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๕๖. คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | | | | | | | | |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| ๕๗. เจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวมกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๑๐ | ๑๒ | ๑๒ | ๑๒ | +๒ | - | - | |
| หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | |
| ๕๘. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวมหน่วยตรวจสอบภายใน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวมทั้งสิ้น | ๕๔ | ๕๗ | ๕๗ | ๕๗ | +๔/-๑ | - | - | |

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

| ประเภท | ประถม ศึกษา | มัธยมต้น | มัธยม ปลาย | ปวช. | ปวส./ ปวท. | ปริญญา ตรี | ปริญญา โท | รวม |
|------------------|----------------|----------|---------------|------|---------------|---------------|--------------|-----|
| บริหารท้องถิ่น | - | - | - | - | - | ๑ | - | ๑ |
| อำนาจการท้องถิ่น | - | - | - | - | - | ๒ | ๒ | ๔ |
| วิชาการและครู | - | - | - | - | - | ๖ | ๓ | ๙ |
| ทั่วไป | - | - | - | - | ๑ | ๒ | - | ๓ |
| ลูกจ้างประจำ | - | - | - | - | - | ๑ | - | ๑ |
| พนักงานจ้าง | ๔ | ๖ | ๒ | ๒ | ๗ | ๙ | - | ๓๐ |
| รวม | ๔ | ๖ | ๒ | ๒ | ๘ | ๒๑ | ๕ | ๔๘ |
| คิดเป็นร้อยละ | ๘.๓๓ | ๑๒.๕๐ | ๔.๑๗ | ๔.๑๗ | ๑๖.๖๗ | ๔๓.๗๕ | ๑๐.๔๒ | |

แสดงคุณวุฒิการศึกษาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างใน อบต. ลานตากฟ้า



๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

● **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

● **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิม และให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

● **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้าเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบทขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

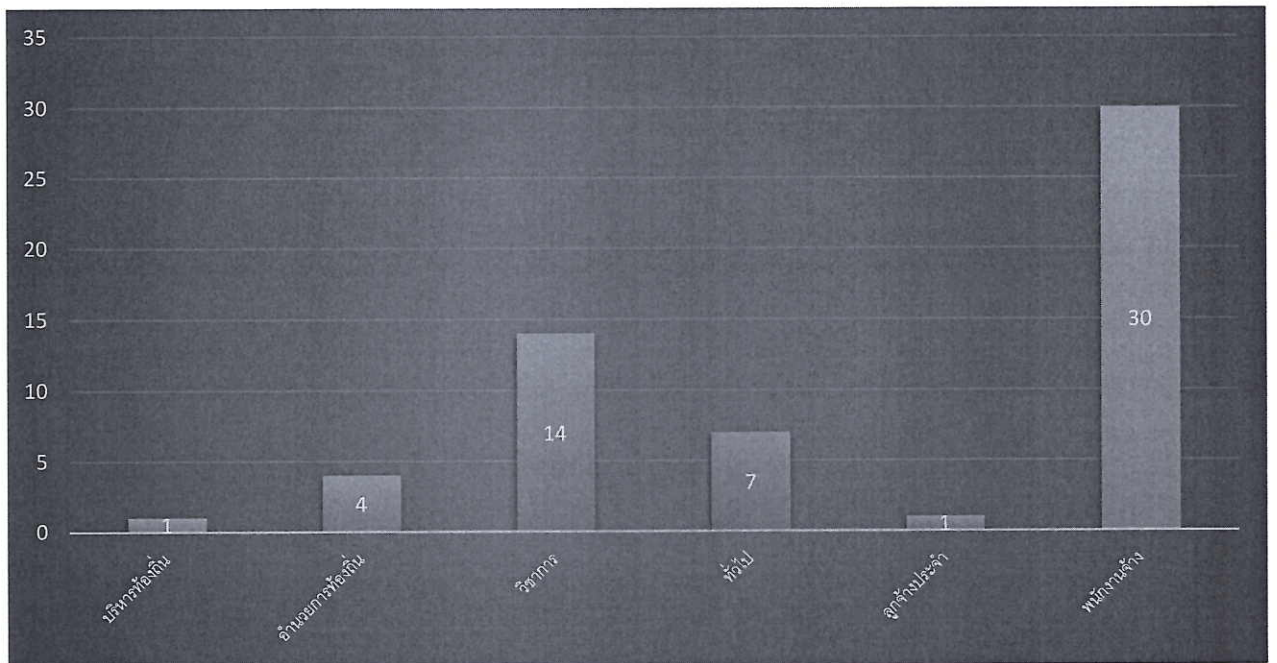
| บริหารท้องถิ่น | อำนวยการท้องถิ่น | วิชาการ | ทั่วไป |
|-------------------------|---|--|--|
| ๑) นักบริหารงานท้องถิ่น | ๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา | ๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) นิติกร ๔) นักวิชาการสาธารณสุข ๕) นักพัฒนาชุมชน ๖) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๗) วิศวกรโยธา ๘) นักจัดการงานช่าง ๙) นักวิชาการศึกษา ๑๐) ครู ๑๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๔) เจ้าพนักงานพัสดุ ๕) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๖) นายช่างโยธา |

ประเภทและจำนวนปัจจุบันของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า
จำแนกตามส่วนราชการ

| ส่วนราชการ | งาน | จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี) | | | |
|-------------------------------------|--|---------------------------|--------------|--------------------------|-----------------------|
| | | พนักงาน ส่วนตำบล | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง ตามภารกิจ | พนักงานจ้าง ทั่วไป |
| อบต.ลานตากฟ้า | ปลัด อบต. | ๑ | - | - | - |
| สำนักปลัด | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | ๑ | - | - | - |
| | งานบริหารงานทั่วไป | ๑ | - | - | ๔ |
| | งานการเจ้าหน้าที่ | ๑ | - | - | ๑ |
| | งานนโยบายและแผนงาน | ๑ | - | - | - |
| | งานนิติการ | ๑ | - | - | - |
| | งานสวัสดิการสังคม | ๑ | - | ๑ | ๑ |
| | งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑ | - | - | - |
| | งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม | ๑ | - | ๑ | ๓ |
| กองคลัง | ผู้อำนวยการกองคลัง | ๑ | - | - | - |
| | งานการเงินและบัญชี | ๒ | - | ๒ | - |
| | งานพัฒนารายได้ | ๒ | - | - | ๓ |
| | งานพัสดุและทรัพย์สิน | ๑ | - | ๑ | - |
| กองช่าง | ผู้อำนวยการกองช่าง | ๑ | - | - | - |
| | งานควบคุมการก่อสร้าง | ๒ | - | ๒ | - |
| | งานสาธารณูปโภค | ๑ | - | ๔ | ๒ |
| กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๑ | - | - | - |
| | งานบริหารงานการศึกษา | ๑ | - | - | - |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท้ายวัด | ๒ | - | ๑ | ๑ |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองเจ๊ก | ๒ | - | ๑ | ๒ |
| | งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | - | ๑ | - | - |
| หน่วยตรวจสอบ ภายใน | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ๑ | - | - | - |
| รวม | | ๒๖ | ๑ | ๑๓ | ๑๗ |

จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

| ประเภทตำแหน่ง | บริหารท้องถิ่น | อำนาจการท้องถิ่น | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | วิชาการ | ทั่วไป | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |
|---------------|----------------|------------------|-------------------------------|---------|--------|--------------|-------------|
| จำนวน | ๑ | ๔ | ๒ | ๑๒ | ๗ | ๑ | ๓๐ |



๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือ วิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่าง ระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตร หรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

| ประเภท | ช่วงอายุ (ปี) | | | | | | | | คน | อายุเฉลี่ย |
|---|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|-----|------------|
| | <= ๒๔ | ๒๕ - ๒๙ | ๓๐ - ๓๔ | ๓๕ - ๓๙ | ๔๐ - ๔๔ | ๔๕ - ๔๙ | ๕๐ - ๕๔ | >= ๕๕ | | |
| บริหารท้องถิ่น | - | - | - | - | - | - | ๑ | - | ๑ | ๕๐.๐๐ |
| อำนวยการท้องถิ่น | - | - | - | - | ๑ | ๑ | ๒ | - | ๔ | ๔๙.๗๕ |
| วิชาการ | - | - | - | ๕ | ๑ | ๑ | - | - | ๗ | ๓๘.๗๑ |
| ทั่วไป | - | - | - | ๑ | ๒ | - | - | - | ๓ | ๔๐.๓๓ |
| ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา | - | - | - | - | ๑ | ๑ | - | - | ๒ | ๔๓.๐๐ |
| ลูกจ้าง | - | - | - | - | - | - | ๑ | - | ๑ | ๕๐.๐๐ |
| พนักงานจ้าง | ๑ | ๗ | ๖ | ๓ | ๕ | ๑ | ๒ | ๕ | ๓๐ | ๓๘.๒๓ |
| รวม | ๑ | ๗ | ๖ | ๙ | ๑๐ | ๔ | ๖ | ๕ | ๔๘ | ๔๐.๐๘ |
| คิดเป็นร้อยละ | ๒.๑ | ๑๔.๖ | ๑๒.๕ | ๑๘.๘ | ๒๐.๘ | ๘.๓ | ๑๒.๕ | ๑๐.๔ | ๑๐๐ | |

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้า ในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

| ลำดับ | สายงาน | ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ | | | รวม |
|-------|--------------------------|-------------------------|------|------|-----|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑ | นักบริหารงานท้องถิ่น | - | - | - | - |
| ๒ | นักบริหารงานทั่วไป | - | - | - | - |
| ๓ | นักบริหารงานการคลัง | - | - | - | - |
| ๔ | นักบริหารงานช่าง | - | - | - | - |
| ๕ | นักบริหารงานการศึกษา | - | - | - | - |
| ๖ | นักทรัพยากรบุคคล | - | - | - | - |
| ๗ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | - | - | - | - |
| ๘ | นิติกร | - | - | - | - |
| ๙ | นักวิชาการสาธารณสุข | - | - | - | - |
| ๑๐ | นักพัฒนาชุมชน | - | - | - | - |
| ๑๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | - | - | - | - |
| ๑๒ | วิศวกรโยธา | - | - | - | - |

| ลำดับ | สายงาน | ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ | | | รวม |
|-------|---|-------------------------|------|------|-----|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑๓ | นักจัดการงานช่าง | - | - | - | - |
| ๑๔ | นักวิชาการศึกษา | - | - | - | - |
| ๑๕ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | - | - | - | - |
| ๑๖ | เจ้าพนักงานธุรการ | - | - | - | - |
| ๑๗ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | - | - | - | - |
| ๑๘ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | - | - | - |
| ๑๙ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | - | - | - |
| ๒๐ | เจ้าพนักงานพัสดุ | - | - | - | - |
| ๒๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | - | - | - |
| ๒๒ | นายช่างโยธา | - | - | - | - |
| ๒๓ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท้ายวัด | - | - | - | - |
| ๒๔ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองเจ๊ก | - | - | - | - |
| ๒๕ | ครู | - | - | - | - |
| ๒๖ | ครู | - | - | - | - |
| รวม | | - | - | - | - |

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในทุกระดับ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๕๗ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานพนักงานส่วนประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร

และการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานส่วนตำบล และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า กำหนดวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

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

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างแต่ละคนในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงานส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์ และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง บุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็ก ที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงาน เป็นวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วง การทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่ มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้น มักใช้สำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นที่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอ ทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างที่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นที่เลี้ยงคือผู้เป็นที่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุน ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ สอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากร เพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับการ

พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นการหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เน้นให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อาจจะกระทำได้โดยองค์การบริหารส่วนตำบล สำนักงาน ก.อบต. และสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นหรือองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์ การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด และมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้ข้อมูลพนักงานส่วนตำบลปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

| ที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา | ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน | | | หมายเหตุ |
|-----|----------------------------------|--|---------|--|------------------------------------|---|--|------|------|----------|
| | | | | | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑ | นายวิริยะ สีนเกษม | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาบริหารรัฐกิจ) | ๒๖ ปี ๑๑ เดือน | หลักสูตรนักบริหารงานมืออาชีพ | - | - | - | |
| | สำนักปลัด อบต. (๐๑) | | | | | | | | | |
| ๒ | นางเจตสุดา พ่วงทรัพย์สิน | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ป.โท ศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์การปกครอง) | ๑๐ ปี ๘ เดือน | หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น | - | - | - | |
| ๓ | นางสาวอัยยาลิน รุจิวัฒนากุลหิรัญ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ป.โท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ (นโยบายสาธารณะ) | ๔ ปี ๑๑ เดือน | หลักสูตรบุคลากร หลักสูตรนักวางแผน พัฒนาท้องถิ่น หลักสูตรนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน | - | - | - | |
| ๔ | นางจිරินทร์ เองสากล | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขา บริหารรัฐกิจ) | ๔ ปี ๗ เดือน | หลักสูตรเจ้าหน้าที่สายงานที่ ๓ | - | - | - | |
| ๕ | นางสาววนิดา ศตวรรษจินดา | นิติกร | ชก. | ป.ตรี นิติศาสตรบัณฑิต (สาขานิติศาสตร์) | ๒ ปี ๒ เดือน | หลักสูตรนิติกร | - | - | - | |
| ๖ | - | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ชก. | - | - | - | - | - | +๑ | |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา | ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน | | | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------|---|-------------|--|------------------------------------|---|--|------|------|----------|
| | | | | | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๗ | นายพร้อมพล โรจนวิเชียร | นักพัฒนาชุมชน | ปก. | ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาการพัฒนาชุมชน) | ๑ ปี - เดือน | - | +๑ | - | - | |
| ๘ | นางมะลิวัลย์ พิมพ์โยียง | เจ้าพนักงานธุรการ | พง. | ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์) | ๔ ปี ๑ เดือน | หลักสูตรเจ้าพนักงาน ธุรการ | - | - | - | |
| ๙ | นายวัชรินทร์ แจ้งจันทร์ | เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย | พง. | ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (สาขาไฟฟ้ากำลัง) | ๑ ปี ๓ เดือน | - | +๑ | - | - | |
| | กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | | |
| ๑๐ | นางอารีรัตน์ จันทร์แสง | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ (การบัญชี) | ๑๗ ปี ๓ เดือน | - | - | +๑ | - | |
| ๑๑ | นางสาวจิรฐา ธนะเดชกุลธนา | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก. | ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี) | ๙ ปี ๕ เดือน | - | +๑ | - | - | |
| ๑๒ | นางสาวนิษากร วังนาค | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ขง. | ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี) | ๑๑ ปี ๓ เดือน | หลักสูตรเจ้าหน้าที่ สายที่ ๑ และสายที่ ๒ | - | - | - | |
| ๑๓ | - | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | พง./ ขง. | - | - | - | - | - | +๑ | |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา | ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน | | | หมายเหตุ |
|-----|--|---|-------------|--|------------------------------------|--|--|------|------|------------------------|
| | | | | | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| | <u>กองคลัง (๐๔)</u> | | | | | | | | | |
| ๑๔ | - | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ ชง. | - | - | - | - | - | +๑ | |
| ๑๕ | - | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง./ ชง. | - | - | - | - | - | +๑ | |
| | <u>กองช่าง (๐๕)</u> | | | | | | | | | |
| ๑๖ | นายนพดล อยู่เสื่อ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ป.ตรี อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (สาขาวิศวกรรมโยธา) | ๙ ปี ๘ เดือน | หลักสูตรช่าง/นายช่าง อปท. | - | - | - | |
| ๑๗ | - | วิศวกรโยธา | ปก./ ชก. | - | - | - | - | - | +๑ | กำหนดเพิ่ม ตาม ๖ ๓๖ |
| ๑๘ | - | นักจัดการงานช่าง | ปก./ ชก. | - | - | - | - | - | +๑ | กำหนดเพิ่ม ตาม ๖ ๓๖ |
| ๑๙ | - | นายช่างโยธา | ปง./ ชง. | - | - | - | - | - | +๑ | |
| | <u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u> | | | | | | | | | |
| ๒๐ | นางสาววิศรา พิสิฐพิพัฒนา | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา) | ต้น | ป.โท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา) | ๑๐ ปี ๒ เดือน | หลักสูตรนักบริหาร การศึกษา ระดับต้น | - | - | - | |
| ๒๑ | นายอริยะ แสงทวี | นักวิชาการศึกษา | ปก. | ป.ตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต (สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา) | ๕ ปี ๗ เดือน | - | - | +๑ | - | |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา | ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน | | | หมายเหตุ |
|-----|-----------------------------------|-------------------------------|------------------|--|------------------------------------|------------------------------------|--|------|------|--------------------|
| | | | | | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) | | | | | | | | | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท้ายวัด | | | | | | | | | |
| ๒๒ | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | - | - | +๑ | กำหนดเพิ่มตาม ว ๓๖ |
| ๒๓ | นางสาวใจรัก พฤฒารา | ครู | วิทยฐานะชำนาญการ | ป.โท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา) | ๓ ปี ๑๐ เดือน | - | - | +๑ | - | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองเจ๊ก | | | | | | | | | |
| ๒๔ | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | - | - | +๑ | กำหนดเพิ่มตาม ว ๓๖ |
| ๒๕ | นางสาวลมัย เหมือนนวงษ์ธรรม | ครู | วิทยฐานะชำนาญการ | ป.โท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา) | ๓ ปี ๑๐ เดือน | - | +๑ | - | - | |
| | หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๓) | | | | | | | | | |
| ๒๖ | นางสาวซัชฎา ตาลป่าหวาน | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก. | ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์) | ๓ ปี ๙ เดือน | หลักสูตรนักวิชาการ ตรวจสอบภายใน | - | - | - | |
| รวม | | | | | | | ๔ | ๓ | ๙ | |

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีศักยภาพเป็นเลิศ และมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะ ที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๓ ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) พนักงานส่วนตำบลมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การวางแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล
- ๓) พนักงานส่วนตำบลมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการ ทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) พนักงานส่วนตำบลมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของการจัดแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานส่วนตำบลมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

| วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | งบประมาณ | | | วิธีการพัฒนา พนักงานส่วน ตำบล | หน่วยงาน ดำเนินการ |
|--|--|---|--------------------|--------------|--------------|----------|---------|---------|-------------------------------------|--|
| | | | ๒๕๖๗ (คน) | ๒๕๖๘ (คน) | ๒๕๖๙ (คน) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | |
| พนักงานส่วนตำบล ทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ที่กำหนด | ๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ | ร้อยละของพนักงานส่วน ตำบลที่ผ่านหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐) | ๒ | ๓ | ๒ | ๓๐,๐๐๐ | ๔๕,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๑. การปฐมนิเทศ ๒. การฝึกอบรม | ๑. กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น ๒. สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ |
| | ๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของพนักงานส่วน ตำบลที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน ของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐) | ๔ | ๓ | ๙ | ๑๔๐,๐๐๐ | ๑๐๕,๐๐๐ | ๓๑๕,๐๐๐ | ๑. การฝึกอบรม | ๑. กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น |
| รวม | | | ๖ | ๖ | ๑๑ | ๑๗๐,๐๐๐ | ๑๕๐,๐๐๐ | ๓๔๕,๐๐๐ | | |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

| วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | งบประมาณ | | | วิธีการพัฒนา พนักงานส่วน ตำบล | หน่วยงาน ดำเนินการ |
|---|---|---|--------------------|--------------|--------------|----------|--------|--------|-------------------------------------|---------------------------------|
| | | | ๒๕๖๗ (คน) | ๒๕๖๘ (คน) | ๒๕๖๙ (คน) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | |
| ๑. พนักงานส่วน ตำบลทุกระดับมี ความรู้ ทักษะด้าน ดิจิทัล พัฒนา นวัตกรรมในการ ปฏิบัติงาน | โครงการอบรมให้ความรู้ข้อมูล ข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ | ร้อยละของพนักงานส่วน ตำบลที่ผ่านการประเมิน การทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๙๕) | ๘๔ | ๘๔ | ๘๔ | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | ๑. การฝึกอบรม | ๑. องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น |
| รวม | | | ๘๔ | ๘๔ | ๘๔ | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | | |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

| วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | งบประมาณ | | | วิธีการพัฒนา พนักงานส่วน ตำบล | หน่วยงาน ดำเนินการ |
|--|---|---|--------------------|--------------|--------------|----------|---------|---------|--|--|
| | | | ๒๕๖๗ (คน) | ๒๕๖๘ (คน) | ๒๕๖๙ (คน) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | |
| ๑. พนักงานส่วน ตำบลที่รับผิดชอบ สามารถดำเนินการ บริหารงานบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑. โครงการการเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) | ร้อยละของพนักงานส่วน ตำบลที่ผ่านการเรียนรู้ ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐) | ๖๗ | ๖๗ | ๖๗ | - | - | - | ๑. การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่น ที่เหมาะสม | ๑. กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น ๒. สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ |
| | ๒. การส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการ อบรมหลักสูตรตามสายงานและ สายงานที่เกี่ยวข้อง | ร้อยละของพนักงานส่วน ตำบลที่ผ่านการการอบรม หลักสูตรต่างๆ (ร้อยละ ๘๐) | ๖๗ | ๖๗ | ๖๗ | ๔๒๐,๐๐๐ | ๔๕๐,๐๐๐ | ๔๕๐,๐๐๐ | ๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุม การประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือ การสัมมนา | ๑. กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น ๒. สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ |
| ๒. ส่วนราชการมีการ จัดการความรู้ของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น | การแจ้งเวียน/การถ่ายทอด ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม การประชุม และการสัมมนา | ร้อยละของการแจ้งเวียน/ การถ่ายทอดความรู้จาก การอบรม/สัมมนา (ร้อยละ ๘๐) | ๖๗ | ๖๗ | ๖๗ | - | - | - | ๑. การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่น ที่เหมาะสม | ๑. องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น |
| รวม | | | ๒๐๑ | ๒๐๑ | ๒๐๑ | ๔๒๐,๐๐๐ | ๔๕๐,๐๐๐ | ๔๕๐,๐๐๐ | | |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานส่วนตำบลมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

| วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | งบประมาณ | | | วิธีการพัฒนา พนักงานส่วน ตำบล | หน่วยงาน ดำเนินการ |
|---|--|--|--------------------|--------------|--------------|----------|---------|---------|---|---------------------------------|
| | | | ๒๕๖๗ (คน) | ๒๕๖๘ (คน) | ๒๕๖๙ (คน) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | |
| ๑. พนักงานส่วน ตำบลทุกระดับมีจิต สาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี | ๑. โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อเพิ่ม ศักยภาพการปฏิบัติงาน | ร้อยละของพนักงานส่วน ตำบลที่ผ่านการประเมิน การทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๙๕) | ๖๗ | ๖๗ | ๖๗ | ๕,๐๐๐ | ๕,๐๐๐ | ๕,๐๐๐ | ๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุม การประชุม เชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา | ๑. องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น |
| | ๒. โครงการอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบในการปฏิบัติ ราชการ | ร้อยละของพนักงานส่วน ตำบลที่ประกาศ เจตนารมณ์และเข้าร่วม กิจกรรม (ร้อยละ ๙๕) | ๘๔ | ๘๔ | ๘๔ | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | ๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุม การประชุม เชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา | ๑. องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น |
| | ๓. โครงการจิตอาสา “เราทำ ความ ดี ด้วยหัวใจ” | ร้อยละของพนักงานส่วน ตำบลที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐) | ๘๔ | ๘๔ | ๘๔ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑. การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่น ที่เหมาะสม | ๑. องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น |
| | ๔. โครงการสืบสานประเพณีวัน เข้าพรรษา | ร้อยละของพนักงานส่วน ตำบลที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐) | ๖๗ | ๖๗ | ๖๗ | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | ๑. การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่น ที่เหมาะสม | ๑. องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานส่วนตำบลมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร (ต่อ)

| วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | งบประมาณ | | | วิธีการพัฒนา พนักงานส่วน ตำบล | หน่วยงาน ดำเนินการ |
|--|--|---|--------------------|--------------|--------------|----------|---------|---------|---|---------------------------------|
| | | | ๒๕๖๗ (คน) | ๒๕๖๘ (คน) | ๒๕๖๙ (คน) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | |
| ๒. พนักงานส่วน ตำบลทุกระดับมีการ พัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคร สมานสามัคคีใน องค์กร | ๑. โครงการฝึกอบรมและศึกษา ดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง อบต. ลานตากฟ้า | ร้อยละของพนักงานส่วน ตำบลที่ผ่านการประเมิน การทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๙๕) | ๖๗ | ๖๗ | ๖๗ | ๒๕๐,๐๐๐ | ๒๕๐,๐๐๐ | ๒๕๐,๐๐๐ | ๑. การฝึกอบรม ๒. การศึกษา หรือดูงาน | ๑. องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น |
| รวม | | | ๓๖๙ | ๓๖๙ | ๓๖๙ | ๓๗๕,๐๐๐ | ๓๗๕,๐๐๐ | ๓๗๕,๐๐๐ | | |

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ลำดับ | ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล | จำนวนโครงการ | | | งบประมาณ | | | หมายเหตุ |
|------------|---|--------------|-----------|-----------|----------------|----------------|------------------|----------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑ | การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ | ๒ | ๒ | ๒ | ๑๗๐,๐๐๐ | ๑๕๐,๐๐๐ | ๓๔๕,๐๐๐ | |
| ๒ | การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | |
| ๓ | การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ๓ | ๓ | ๓ | ๔๒๐,๐๐๐ | ๔๕๐,๐๐๐ | ๔๕๐,๐๐๐ | |
| ๔ | เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานส่วนตำบล มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร | ๕ | ๕ | ๕ | ๓๗๕,๐๐๐ | ๓๗๕,๐๐๐ | ๓๗๕,๐๐๐ | |
| รวม | | ๑๑ | ๑๑ | ๑๑ | ๙๗๕,๐๐๐ | ๙๘๕,๐๐๐ | ๑,๑๘๐,๐๐๐ | |

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. พนักงานส่วนตำบลมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านพนักงานส่วนตำบลให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนด ทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การ สนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการ จัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบล และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการ ติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วน ตำบล ทราบ

ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการดำเนินงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ให้ระบุ ชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายองค์การบริหารส่วน ตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

**แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

| วัตถุประสงค์/เป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณ | ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|----------|---------------------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--|---|
| | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | | |
| พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานตาม เกณฑ์ที่กำหนด | ๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ | ๓๐,๐๐๐ | ← | | | | | | | | | | | | | → |
| | ๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๓๑๕,๐๐๐ | ← | | | | | | | | | | | | | → |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

| วัตถุประสงค์/เป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณ | ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|----------|---------------------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--|--|
| | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | | |
| ๑. พนักงานส่วนตำบลทุกระดับมีความรู้ ทักษะด้าน ดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการ ปฏิบัติงาน | โครงการอบรมให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารของทาง ราชการ พ.ศ.๒๕๕๐ | ๑๐,๐๐๐ | | | | | | | | ↔ | | | | | | |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานส่วนตำบลมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

| วัตถุประสงค์/เป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณ | ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|----------|---------------------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--|--|
| | | | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | | |
| ๑. พนักงานส่วนตำบลทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี | ๑. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน | ๕,๐๐๐ | | | | | | | | ↔ | | | | | | |
| | ๒. โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการ | ๑๐,๐๐๐ | | | | | | | | | | | ↔ | | | |
| | ๓. โครงการจิตอาสา “เราทำความ ดี ด้วยหัวใจ” | ๑๐๐,๐๐๐ | | | | | | | | | | ↔ | ↔ | ↔ | | |
| | ๔. โครงการสืบสานประเพณีวันเข้าพรรษา | ๑๐,๐๐๐ | | | | | | | | | | | ↔ | | | |
| ๒. พนักงานส่วนตำบลทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างสามัคคี สมานสามัคคีในองค์กร | ๑. โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง อบต.ลานตากฟ้า | ๒๕๐,๐๐๐ | | | | | | | | | ↔ | ↔ | | | | |