องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส
อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐–๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส
อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม



พัฒนาคน
พัฒนางาน
สู่การบริการที่ดียิ่งขึ้น

จัดทำโดย
งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด อบต.ไทยาวาส

เลขที่ 1/3 หมู่ที่ 4 ตำบลไทยาวาส
อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม 73120
เว็บไซต์. www.thaiyawas.go.th
โทรศัพท์. 034-299-289
Facebook. อบต.ไทยาวาส อ.นครชัยศรี

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติ ราชการ บทบาท และหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นบุคลากรที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส
อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	**๑**
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาพนักงานส่วนตำบล	**๔**
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล	๕
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๖
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๑
๒.๖ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส	๑๒
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของพนักงานส่วนตำบล	๑๕
๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส	๑๖
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๘
๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๙
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	**๒๐**
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๐
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๐
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส	๒๑
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรของตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส	๒๓
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๒๔
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	**๒๗**
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๗
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๗
๔.๓ ค่านิยม	๒๗
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๗
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๒๘
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	**๓๔**
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๓๔
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๔
๕.๓ ตัวชี้วัด	๓๕
๕.๓ บทสรุป	๓๗

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/2569
เห็นชอบเมื่อ
28 ก.ย. 2569

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ภาคผนวก	๓๘
๑. สำเนาประกาศแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี	
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	
๔.สรุปการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน	

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/๒๕๖๙
เห็นชอบเมื่อ
28 ก.ย. 2569

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๒.) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓.) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๙๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล ต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

ครั้งที่ 10/2569
เห็นชอบเมื่อ
28 ก.ย. 2569

ประกอบกับข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 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 ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสจึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสมีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่ตามที่ ก.อบต. กำหนด

๓. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผน การพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้พนักงานส่วนตำบล เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/2569
เห็นชอบเมื่อ
28 ก.ย. 2569

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

๒) ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับก.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) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารพนักงานส่วนตำบล การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และการวางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีถัดไป



ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
๑.๖ การสาธารณูปการ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๒.๔ สังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๓.๓ การผังเมือง
๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ
๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๓.๖ การควบคุมอาคาร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๔.๔ ให้มีตลาด
๔.๕ การท่องเที่ยว
๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน



๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖.๓ การจัดการศึกษา

๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสจะดำเนินการ

(๑) ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

(๒) ภารกิจรอง

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๒. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล

(๑) ความต้องการด้านความรู้

๑. ความรู้เรื่องกฎหมาย

๒. ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ

๓. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔. ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ



(๒) ความต้องการด้านทักษะ

๑. ทักษะการประสานงาน

๒. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ

๓. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

๔. ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

๑. งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๒. งานจัดทำงบประมาณ

๓. งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔. งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ ๗ ด้าน เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ จุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันเป็นระบบ หากส่วนใดส่วนหนึ่งไม่สอดคล้องก็อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

๑.๑ ยุทธศาสตร์ (Strategy)

ยุทธศาสตร์ เป็นแนวทางหรือแผนการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย โดยสะท้อนทิศทางการพัฒนา การจัดสรรทรัพยากร และการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ดีควรมีความชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และแผนปฏิบัติการต่างๆ เช่น แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนอัตรากำลัง ๓ ปี แผนพัฒนาบุคลากร แผนงานต่างๆในการปฏิบัติงาน

๑.๒ โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Structure)

โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือการจัดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตรากำลัง จำนวนบุคลากร และสายการบังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานเป็นระบบ มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และลดความซ้ำซ้อนโครงสร้างที่เหมาะสมจะช่วยให้การตัดสินใจและการสื่อสารภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ระบบปฏิบัติการ (Systems)

ระบบงาน หมายถึงกระบวนการ ขั้นตอน และเครื่องมือที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เช่น ระบบการบริหารงานบุคคล ระบบงบประมาณ ระบบสารสนเทศ ระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ระบบที่ดีควรมีความชัดเจน โปร่งใส มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี (IT & AI) และสนับสนุนการทำงานให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

ครั้งที่ 10/2569
เห็นชอบเมื่อ 28 ก.ย. 2569

๑.๔ รูปแบบการบริหารหรือภาวะผู้นำ (Style)

การบริหารหรือภาวะผู้นำ หมายถึงรูปแบบการบริหารจัดการและวัฒนธรรมการทำงานที่ผู้นำองค์กรแสดงออก ไม่ว่าจะเป็นการสั่งการแบบรวมศูนย์ การมีส่วนร่วม หรือการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความน่าเชื่อถือ มีธรรมาภิบาล รูปแบบการบริหารมีผลต่อบรรยากาศการทำงาน แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ บุคลากร (Staff)

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การพิจารณาด้านบุคลากร ครอบคลุมจำนวนบุคลากร คุณภาพ การจัดสรรกำลังคน การพัฒนา และการสร้างแรงจูงใจ องค์กรที่มีบุคลากรเหมาะสมกับงาน ความผูกพันของบุคลากร คุณธรรมและจริยธรรม ทัศนคติต่อการทำงาน มนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดี บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่จะสามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๖ ทักษะและความรู้ ความสามารถ หลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Skills)

ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากร ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ และบุคลากรได้รับการพัฒนา

๑.๗ ค่านิยมร่วม (Shared Values)

ค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรม เจตคติหลักที่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือร่วมกัน ถือเป็นศูนย์กลางของโมเดล 7S เพราะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจ และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ค่านิยมที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน จะช่วยสร้างเอกภาพและความผูกพันภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกรอบแนวคิด PESTEL เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในมิติต่าง ๆ ที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้โดยตรง แต่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องขององค์กรต่าง ๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ



ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ครั้งที่ 10/2569 เห็นชอบเมื่อ 28 มิ.ย. 2569

๒.๑ ปัจจัยด้านการเมืองและนโยบายรัฐ (Political)

ปัจจัยด้านการเมืองเกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐบาล ทิศทางการพัฒนาประเทศ การกระจายอำนาจ และความมั่นคงทางการเมือง ซึ่งมีผลต่อบทบาทหน้าที่และงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น การกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือโครงการสำคัญของรัฐบาลที่ต้องดำเนินการผ่านท้องถิ่น หากนโยบายรัฐมีความต่อเนื่องและชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานของท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีทิศทาง แต่หากมีความเปลี่ยนแปลงบ่อย อาจทำให้การวางแผนระยะยาวมีความยากลำบาก

๒.๒ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic)

สภาพเศรษฐกิจมีผลโดยตรงต่อรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งรายได้จากภาษีท้องถิ่น การจัดเก็บค่าธรรมเนียม และเงินอุดหนุนจากรัฐ หากเศรษฐกิจขยายตัว รายได้ของท้องถิ่นก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ส่งผลให้สามารถดำเนินโครงการพัฒนาได้มากขึ้น แต่ในช่วงเศรษฐกิจชะลอตัว รายได้อาจลดลง ขณะที่ความต้องการบริการสาธารณะเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความท้าทายด้านการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๓ ปัจจัยด้านสังคมและประชากร (Social)

โครงสร้างประชากร ค่านิยม ความเชื่อ วิถีชีวิต และความต้องการของประชาชน เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดทิศทางการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม การย้ายถิ่นฐาน หรือความคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตและบริการสาธารณะ การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเหล่านี้ทำให้องค์กรต้องปรับรูปแบบบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

๒.๔ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological)

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล AI มีผลต่อรูปแบบการบริหารงานและการให้บริการของท้องถิ่น เช่น การพัฒนาระบบบริการประชาชนออนไลน์ ระบบฐานข้อมูลกลาง ระบบบริหารงานอิเล็กทรอนิกส์ หรือการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเมืองอัจฉริยะ (Smart City) หากท้องถิ่นสามารถปรับตัวและนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความโปร่งใสในการให้บริการ

๒.๕ ปัจจัยด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ (Legal)

กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ เป็นกรอบที่กำหนดอำนาจหน้าที่ วิธีการดำเนินงาน และข้อจำกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น กฎหมายว่าด้วยการกระจายอำนาจ กฎหมายการคลังท้องถิ่น กฎหมายพัสดุ หรือระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเปลี่ยนแปลงกฎหมายหรือข้อกำหนดใหม่ ๆ อาจส่งผลต่อขั้นตอนการทำงาน งบประมาณ และรูปแบบการให้บริการของท้องถิ่น

สำเนาถูกต้อง จังหวัดนครปฐม
รับที่ 10/2569
เห็นชอบเมื่อ 28 ก.ย. 2569

๒.๖ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental)

สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น ภูมิอากาศ ทรัพยากรธรรมชาติ มลภาวะ หรือภัยพิบัติ มีผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวอย่างเช่น ปัญหาน้ำท่วม ภัยแล้ง ขยะมูลฝอย หรือมลพิษทางอากาศ ซึ่งล้วนเป็นภารกิจสำคัญที่ท้องถิ่นต้องรับผิดชอบ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศยังทำให้ท้องถิ่นต้องวางแผนรับมือกับความเสี่ยงในระยะยาว

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส เช่น

๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน

๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลอย่างอย่างสม่ำเสมอ

๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ

๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส เช่น

๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน

๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง

๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

๔) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้และองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/2569
เห็นชอบเมื่อ
28 กย. 2569

๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส เช่น

๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ไม่เพียงพอ

๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

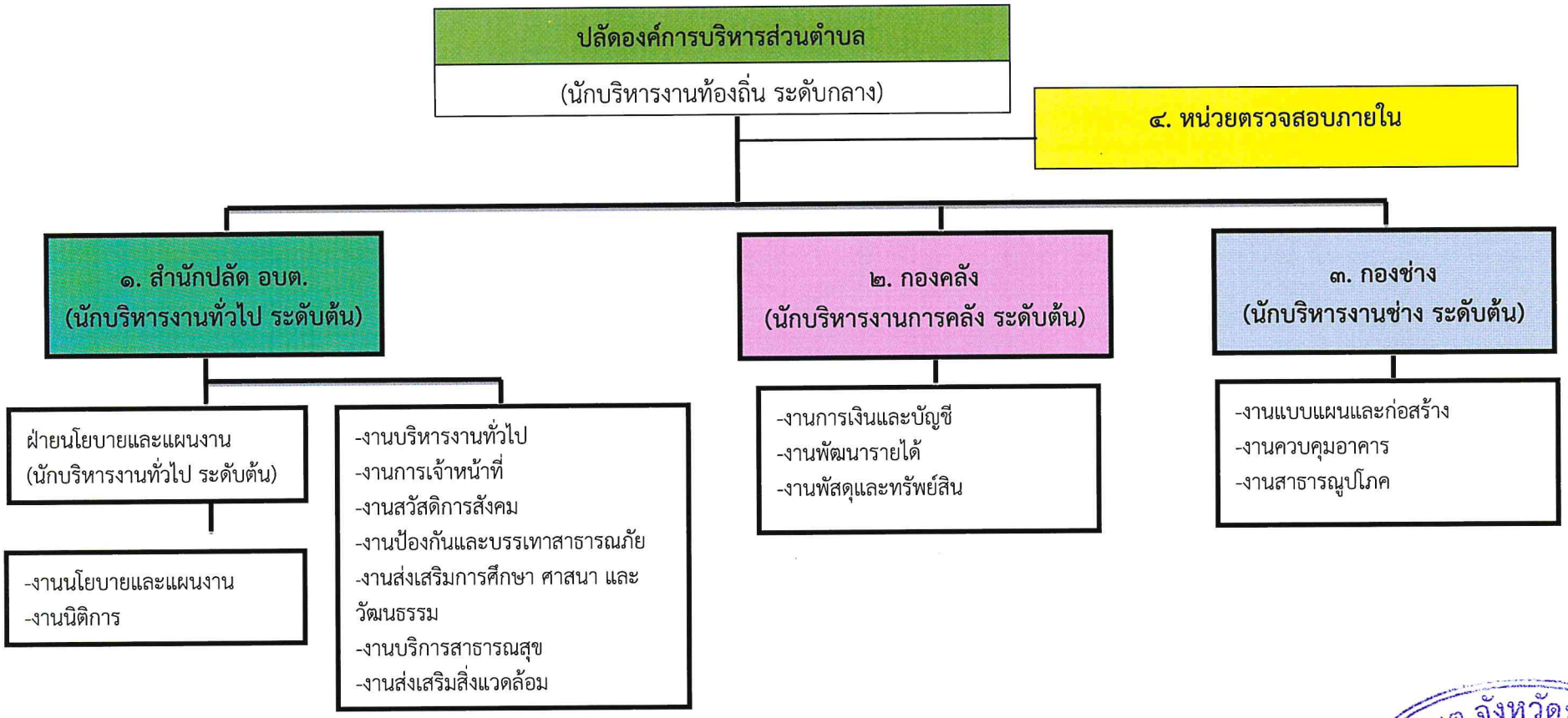
๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนกลางไปให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ



๒.๕ โครงสร้างแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส



สำนัก/กอง	ปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด อบต.	กองคลัง	กองช่าง	รวม
มีคนครอง	๑	๑	๕	๓	๑	๑๑
ว่าง	๐	๐	๓	๒	๑	๖
รวม	๑	๑	๘	๕	๒	๑๗

อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙
เห็นชอบเมื่อ
28 กย. 2569

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
- หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. ฝ่ายนโยบายและแผนงาน								
- หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ก.พ. ๖๘
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑๐ พ.ย. ๖๘
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. งานบริหารงานทั่วไป								
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงาน	๘	๘	๘	๘	-	-	-	

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/2569
เห็นชอบเมื่อ
28 กย. 2569

- คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. งานการเจ้าหน้าที่ - นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖. งานบริการสาธารณสุข	-	-	-	-	-	-	-	
๗. งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-	-	
๘. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดตามหลักเกณฑ์กรมฯแจ้งจึงจะสรรหาได้
- ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/ให้ กสถ.สรรหา
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวมสำนักปลัด อบต.	**๓๐**	**๓๑**	**๓๑**	**๓๑**	**+๑**			
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. งานการเงินและบัญชี - นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๒ พ.ค. ๖๕
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/2569
เห็นชอบเมื่อ
28 กย. 2569

งานพัฒนารายได้ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนารายได้ - เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. งานควบคุมอาคาร - วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) - นายช่างโยธา (ปง/ชง.)	- ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	+๑ -	- -	- -	กำหนดเพิ่ม ว่างเดิม ๒ ธ.ค.๖๗
๓. งานสาธารณูปโภค พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป - พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมกองช่าง	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๔๘**	**๕๐**	**๕๐**	**๕๐**	**+๒**			

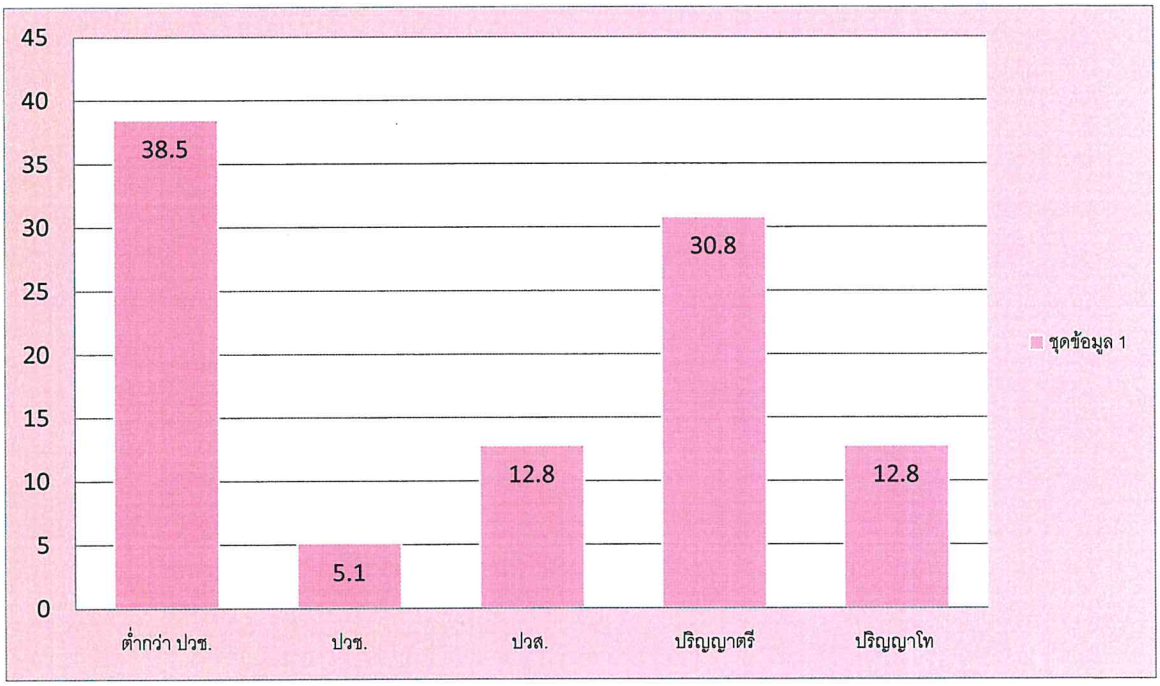
ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/2569
เห็นชอบเมื่อ
28 ก.ย. 2569

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำแนกตามคุณวุฒิ

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	-	-	๑	๕	๕	-	๑๑
พนักงานจ้าง	๑๕	๒	๔	๗	-	-	๒๘
รวม	๑๕	๒	๕	๑๒	๕	-	๓๙
คิดเป็นร้อยละ	๓๘.๕๐	๕.๑๐	๑๒.๘๐	๓๐.๘๐	๑๒.๘๐	-	

แสดงคุณวุฒิการศึกษาของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัด อบต.ไทยาวาส



ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/2569
เห็นชอบเมื่อ
28 ก.ย. 2569

๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

• **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) นักพัฒนาชุมชน ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/2569
เห็นชอบเมื่อ
28 กย. 2569

ประเภทและจำนวนปัจจุบันของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำตำบลไทยาวาส

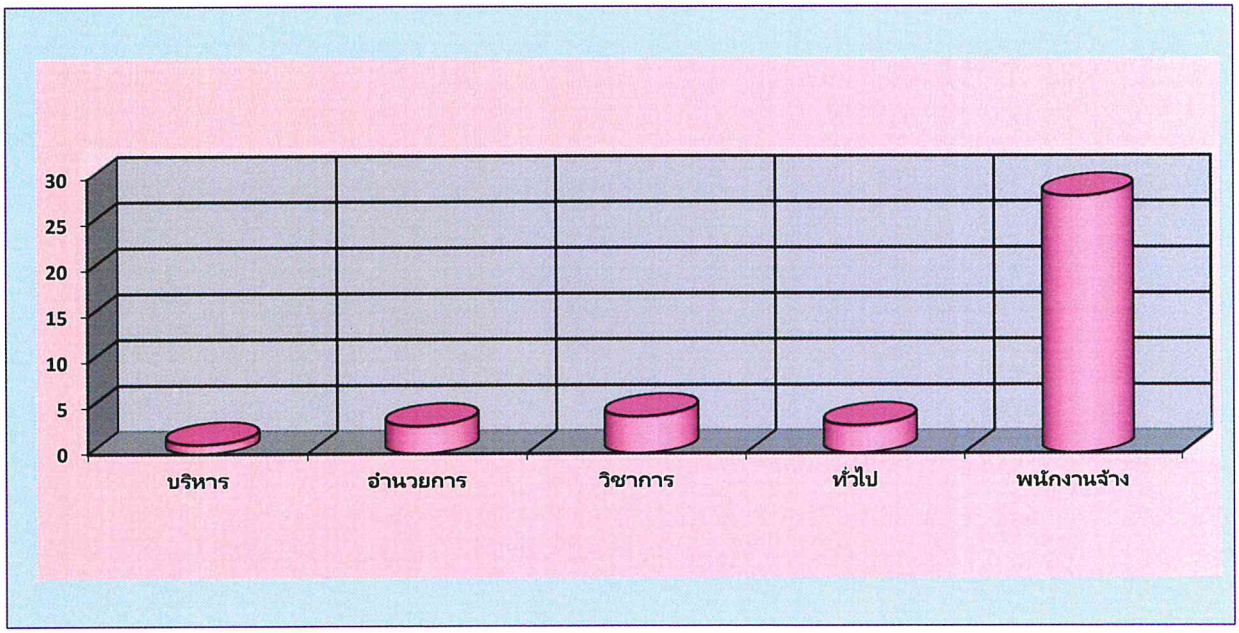
จำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
อบต.ไทยาวาส	ปลัด อบต.	๑	-	-
สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	-	-
	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	-
	งานนิติการ	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	๓	๑๔
	งานควบคุมและการตรวจสอบภายใน	-		
	งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๑	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม	-	๑	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-
	งานบริการสาธารณสุข	-	-	-
	งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	-	-	-
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-
	งานการเงินและบัญชี	-	๑	-
	งานพัฒนารายได้	๑	๑	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	๑	-
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-
	งานแบบแผนและก่อสร้าง	-	๑	-
	งานควบคุมอาคาร	-	-	-
	งานสาธารณูปโภค		๑	๓
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-
รวม		๑๑	๑๑	๑๗



จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	๓	๔	๓	๒๘



๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ – ๒๙	๓๐ – ๓๔	๓๕ – ๓๙	๔๐ – ๔๔	๔๕ – ๔๙	๕๐ – ๕๔	>= ๕๔		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-		๑	๑	๕๗.๕๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๓	๕๒.๑๗
วิชาการ	-	-	-	-	๓	๑	-	-	๔	๔๓.๒๕
ทั่วไป	-	-	-	๑	๑	-	๑	-	๓	๔๓.๖๗
พนักงานจ้าง	๒	๑	๒	๔	๗	๗	๓	๒	๒๘	๔๒.๐๐
รวม	**๒**	**๑**	**๒**	**๕**	**๑๑**	**๙**	**๕**	**๔**	**๓๙**	**๕๓.๔๖**
คิดเป็นร้อยละ	**๕.๑๓**	**๒.๕๖**	**๕.๑๓**	**๑๒.๘๒**	**๒๘.๒๑**	**๒๓.๐๘**	**๑๒.๘๒**	**๑๐.๒๖**	**๑๐๐**	

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/2569
เห็นชอบเมื่อ
28 ก.ย. 2569

๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	๕.๐๐	๑๐๐.๐๐	๕.๐๐	๑๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	๔.๖๗	๙๓.๓๓	๔.๖๗	๙๓.๓๓
วิชาการ	๔.๗๕	๙๕.๐๐	๔.๗๕	๙๕.๐๐
ทั่วไป	๕.๐๐	๑๐๐	๕.๐๐	๑๐๐
พนักงานจ้าง	๔.๘๗	๙๗.๔๓	๔.๗๙	๙๕.๗๑
เฉลี่ยรวม	๔.๘๖	๙๗.๑๕	๔.๘๔	๙๖.๘๑
สรุปเฉลี่ยรวมต่องานและองค์กร	**ระดับ ๔.๘๕**		**ร้อยละ ๙๖.๙๘**	

๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	พนักงานจ้าง	๑	๒	-	๓
รวม		**๑**	**๒**	**-**	**๓**



ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล แต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร พนักงานส่วนตำบลพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง



๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานส่วนตำบล และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการและประชาชน

๓.๓ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

(๑) การปฐมนิเทศ

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

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างแต่ละคนในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

อุบลราชธานี
ก.อบต. ครั้งที่ 10/2569
เห็นชอบเมื่อ 28 กย. 2569

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งเป็นการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการ ฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและ ฝึกปฏิบัติเพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑. การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒. การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง รายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อีกรูปแบบหนึ่งที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร



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

๖. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เน้นให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗. การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เน้นให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อาจจะกระทำได้โดยองค์การบริหารส่วนตำบล สำนักงาน ก.อบต.และ สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๓. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการงานด้านช่าง

๔. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

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

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/๒๕๖๙
เห็นชอบเมื่อ
28 กย. 2569

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด และมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงานของการบริหารส่วนตำบล โดยใช้ข้อมูลพนักงานส่วนตำบลปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นายสุติปกรณ์ ถาวร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	การปกครองท้องถิ่น	๒๙ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	-	+๑	+๑	
	สำนักปลัด									
๒	นางสาวละออ คำยอด	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒๐ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	-	+๑	+๑	
๓	นางสาวหิรัญรัศมิ์ นิยมพงษ์	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๑๗ ปี	-	-	+๑	+๑	
๔	นางสาวสุพัตรา จันทบุตร	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๔ ปี	-	-	+๑	+๑	
๕	นางสาวจรัญญา ชมพูพฤกษ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒๐ ปี	-	-	+๑	+๑	
๖	จ่าสิบเอกสุริยา โคตะ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตร์	๑๓ ปี	-	-	+๑	+๑	



ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>กองคลัง</u>									
๗	นางสาวสุรภี สายสุดใจ	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒๘ ปี	-	-	+๑	+๑	
๙	สิบเอกหญิงรัตน์ฐาภัทร หัสชู	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๐ ปี	-	-	+๑	+๑	
๙	น.ส.พัชรีย์ รักษาสี	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	ชง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๓๕ ปี	-				
	<u>กองช่าง</u>									
๑๐	นายศิริชัย หนูสอน	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ (สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้าง)	๑๕ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	-	+๑	+๑	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>									
๑๑	น.ส.ณัฐฐินันท์ พิทักษ์ภากร	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	ชก.	บริหารธุรกิจ (การเงินการธนาคาร)	๒๐ ปี	-	-	+๑	+๑	
<u>รวม</u>								+๑๑	+๑๑	



ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

"สังคมเป็นสุข ทุกชีวิตยั่งยืน ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม สาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน การท่องเที่ยวเชิงเกษตร บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล"

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓.พัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๓ ค่านิยม

"มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน"

๔.๔ เป้าประสงค์

๑. พนักงานส่วนตำบลมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล

๓. พนักงานส่วนตำบลมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. พนักงานส่วนตำบลมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุข ในการทำงาน

๕. พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ



๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที ๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานส่วนตำบลมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
พนักงานส่วนตำบลทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๔	๔	-	-	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนิติกร หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หลักสูตรนายช่างโยธา	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๖๐)	๓	๔	๔	๗๕,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๖	๘	๘	๗๕,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐		

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/๒๕๖๙
เห็นชอบเมื่อ
28 ก.ย. 2569

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) พนักงานส่วนตำบลทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) กิจกรรมสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานในสังกัด (Digital Government Skill Self – Assessment) ผ่านช่องทาง https://dg-sa.tpqi.go.th/Home	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ลงทะเบียนร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) พนักงานส่วนตำบลทุกระดับมีความรู้ในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ ที่ออกใหม่อยู่เสมอ	๑) โครงการอบรม สัมมนาของหน่วยงานภาครัฐต่างๆ	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ผ่านฝึกอบรมจากหน่วยงานราชการ (ร้อยละ ๖๐)	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	หน่วยงานราชการภายนอก
รวม			**๗๘**	**๗๘**	**๗๘**	-	-	-		

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/๒๕๖๙
เห็นชอบเมื่อ
28 ก.ย. 2569

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑) กิจกรรมการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			**๗๘**	**๗๘**	**๗๘**	-	-	-		



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานส่วนตำบลมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) พนักงานส่วนตำบลทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๒) โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) พนักงานส่วนตำบลทุกระดับมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	๑) กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้เสียภายใน)	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่เข้าร่วมการทดสอบ (ร้อยละ ๘๐)	๓๙	๓๙	๓๙	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			**๗๘**	**๗๘**	**๗๘**	**๑๕,๐๐๐**	**๑๕,๐๐๐**	**๑๕,๐๐๐**		

ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา
ครั้งที่ 10/2569
เห็นชอบเมื่อ
28 กย. 2569

สรุปจำนวนโครงการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๗๕,๐๐๐	๒๒๕,๐๐๐	๒๒๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒	๒	๒	-	-	-	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒	๒	๒	-	-	-	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานส่วนตำบลมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๓	๓	๓	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
รวม		**๑๑**	**๑๑**	**๑๑**	**๘๕,๐๐๐**	**๒๓๕,๐๐๐**	**๑๓๕,๐๐๐**	



ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพนักงานส่วนตำบล

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. พนักงานส่วนตำบลมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านพนักงานส่วนตำบลให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชา ทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบล และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ	เป็นกรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน



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

๖. กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้พนักงานส่วนตำบล เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ ตัวชี้วัด

๑.ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒
๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๒. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๓. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันหลังจากกับการฝึกอบรม	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐
๔. ร้อยละของส่วนราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนวัตกรรม คู่มือบริการประชาชน หรือแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐
๕. ร้อยละเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๖. ร้อยละเฉลี่ยของความผูกพันของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐



๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ระดับที่ ๑	ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมความต้องการของบุคลากร เพื่อจัด (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ระดับที่ ๒	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ระดับที่ ๓	เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ระดับที่ ๔	เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต่อ ก.จ.จ./ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัด เพื่อให้ความเห็นชอบ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙
ระดับที่ ๕	ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระดับที่ ๑	สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
ระดับที่ ๒	สามารถกำหนด หลักสูตร กิจกรรม และโครงการ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ระดับที่ ๓	สามารถดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการ และวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่กำหนดในแต่ละปี
ระดับที่ ๔	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ระดับที่ ๕	จัดทำสรุปปัญหาและอุปสรรคการวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปวิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป



๕.๔ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอนอาจเป็นเหตุให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/2569
เห็นชอบเมื่อ
28 กย. 2569

ภาคผนวก

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/2569
เห็นชอบเมื่อ
28 ก.ย. 2569



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

.....

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส มีแผนพัฒนาบุคลากร ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสุทธินัย จังหวัดสุข)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส





ที่ นฐ ๗๙๘๐๑/๓๙๖

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส
ต.ไทยาวาส อ.นครชัยศรี นฐ ๗๓๑๒๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี สร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส และเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการและบริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จึงขอส่งร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ มาเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุทธินัย จังหวัดสุข)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

สำนักงานปลัดฯ
งานการเจ้าหน้าที่
โทร ๐ ๓๔๒๙ ๙๒๘๙ ต่อ ๑๓
โทรสาร ๐ ๓๔๒๙ ๙๒๘๙ ต่อ ๑๘
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban-thaiyawas@lgo.mail.go.th



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส
ที่ นฐ ๗๙๘๐๑ / ๑๗๓ **วันที่** ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙
เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

๑. เรื่องเดิม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส จำเป็นต้องมีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ตามกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับและพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๓ ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
(๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น	เป็นกรรมการ
(๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการและเลขานุการ

๒.๔ คณะกรรมการ มีหน้าที่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตรวจสอบกำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

ก.อ.จ.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/2569
เห็นชอบเมื่อ
28 ก.ย. 2569

/ ๓. ข้อระเบียบ...

๓. ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน

ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
(๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น	เป็นกรรมการ
(๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการและเลขานุการ

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสเป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังรายละเอียดที่แนบ

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรโปรดลงนามในร่างคำสั่ง ที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสาวสุพัตรา จันทบุตร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....
- เห็นชอบตามเสนอ
.....

(นางสาวละออ คำยอด)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....- เห็นชอบตามเสนอ.....
.....

(นายสุติปกรณ์ ถาวร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/2569
เห็นชอบเมื่อ
28 กย. 2569

/ คำสั่งนายก...

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

☑ เห็นชอบร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ฯ / อนุมัติให้ดำเนินการตามเสนอ

☐ ไม่เห็นชอบฯ เนื่องจาก.....

.....

(นายสุทธินัย จังหวัดสุข)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส



สำเนาคู่ฉบับ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส
ที่ ๒๖๙/ ๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง บรรลุเป้าหมาย ด้านการบริหารจัดการที่ดีอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการและการบริการประชาชนเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในหน้าที่ความรับผิดชอบ และใช้เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสุทธินัย จังหวัดสุข)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส



ร่าง.....
พิมพ์.....
ตรวจ/ทาน.....
หน.สำนัก/สำนัก.....
ปลัด.....



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส
ที่ ๒๖๙ / ๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง บรรลุเป้าหมาย ด้านการบริหารจัดการที่ดีอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการและการบริการประชาชนเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในหน้าที่ความรับผิดชอบ และใช้เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสุทธินัย จังหวัดสุข)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส
ที่ นฐ ๗๙๘๐๑ / ๕๐๐ **วันที่** ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙
เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.เรื่องเดิม

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ที่ /๒๕๖๙ ลงวันที่ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ต่าง ๆ ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งความจำเป็น ในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

๒.ข้อเท็จจริง

บัดนี้ ทุกสำนัก/กอง ได้ได้ดำเนินการจัดส่งแบบสำรวจ ฯ ให้สำนักปลัดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ฝ่ายเลขานุการ จึงเห็นควรพิจารณากำหนดวันประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นสมควร โปรดกำหนด วัน เวลา สถานที่ประชุมคณะกรรมการท้ายบันทึกนี้

(นางสาวละออ คำยอด)
กรรมการ/เลขานุการ

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/2569
เห็นชอบเมื่อ
28 ก.ย. 2569

/ - ทราบ...

- ทราบ
- ฝ่ายเลขานุการแจ้งคณะกรรมการฯ ประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน
- ในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.
- สถานที่ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

(นายสุทธินัย จังหวัดสุข)
ประธานคณะกรรมการฯ

- ทราบ/เข้าร่วมประชุมตามกำหนดการ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.นายสุติปกรณ์ ถาวร	คณะกรรมการ	
๒.นางสาวสุรภี สายสุดใจ	คณะกรรมการ	
๓.นายศิริชัย หนูสอน	คณะกรรมการ	
๔.นางสาวละออ คำยอด	คณะกรรมการ/เลขานุการ	
๕. นางสาวสุพัตรา จันทบุตร	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/๒๕๖๙
เห็นชอบเมื่อ
28 ก.ย. 2569

วาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ที่ /๒๕๖๙ ลงวันที่ กรกฎาคม ๒๕๖๙ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยสัดส่วนของคณะกรรมการและหน้าที่ มีดังนี้ครับ

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐–๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส	เป็นประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส	เป็นกรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๑.๕ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๑.๖ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ พิจารณา ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล
๔.๒ พิจารณา ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลกร
๔.๓ พิจารณา ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร
๔.๔ พิจารณา ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
๔.๕ พิจารณา ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
๔.๖ พิจารณาร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

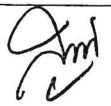
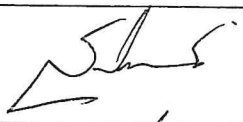
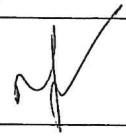
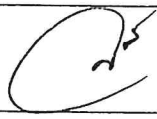


รายชื่อผู้เข้าประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสุทธินัย จังหวัดสุข	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายสุติปกรณ์ ถาวร	คณะกรรมการ	
๓	นางสาวสุรภี สายสุดใจ	คณะกรรมการ	
๔	นายศิริชัย หนูสอน	คณะกรรมการ	
๕	นางสาวละออ คำยอด	คณะกรรมการ/เลขานุการ	
๖	นางสาวสุพัตรา จันทบุตร	ผู้ช่วยเลขานุการ	



รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

.....

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายสุทธินัย จังหวัดสุข	ประธานคณะกรรมการ
๒	นายสุติปกรณ์ ถาวร	คณะกรรมการ
๓	นางสาวสุรภี สายสุดใจ	คณะกรรมการ
๔	นายศิริชัย หนูสอน	คณะกรรมการ
๕	นางสาวละออ คำยอด	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๖	นางสาวสุพัตรา จันทบุตร	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อถึงกำหนดเวลาประชุมแล้ว นายสุทธินัย จังหวัดสุข นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ประธานในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมโดยมีรายละเอียดดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายสุทธินัย จังหวัดสุข ๒๕๖๙ ประธานฯ แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส / ๒๕๖๙ ลงวันที่ กรกฎาคม เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ต่าง ๆ ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำเนาถูกต้อง
ครั้งที่ 10/2569
เห็นชอบเมื่อ
28 กย. 2569

/ มติที่ประชุม...

มติที่ประชุม - รับทราบ -

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว (ถ้ามี)**

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา (ถ้ามี)**

-ไม่มี-

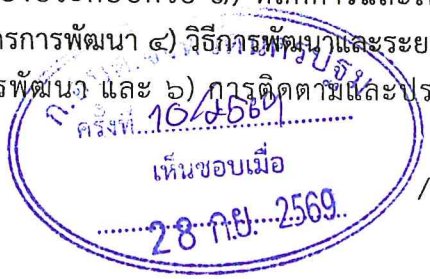
ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องเสนอเพื่อทราบ**

นายสุติปกรณ์ ถาวร เรื่อง : แจ้งแนวทางการปฏิบัติในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

กรรมการ ๑. ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ ได้รับแจ้งจากสำนัก ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ว่าคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑.๑ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๖๕๗๖ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ.ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ถึง ๒๕๗๒

๑.๒ ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ให้ความสำคัญการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา



/ทั้งนี้...

ทั้งนี้ ขอเชิญนางสาวสุพัตรา จันทบุตร ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ชี้แจงขั้นตอนและวิธีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป

นางสาวสุพัตรา จันทบุตร
ผู้ช่วยเลขานุการ

: เนื่องจากแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส จะสิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้น เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๑๒ ข้อ ๒๖๙ หนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนะคติที่ดีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงขออธิบายในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สำหรับขั้นตอน และวิธีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ มีดังนี้

๑. ขั้นตอนการเตรียมการ

- แต่งตั้งคณะทำงาน
- พิจารณาแนวทางการพัฒนา
- กำหนดหลักสูตรในการพัฒนา ได้แก่ กลุ่มงานบริหาร กลุ่มงานบริการประชาชน กลุ่มงานธุรการ กลุ่มงานการเงินและบัญชี / พัสดุ กลุ่มบรรจุใหม่ โอน/ย้าย

๒. ขั้นตอนการดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส จัดทำโครงการฝึกอบรมของ อบต. เองและพิจารณาส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานอื่น

๓. ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล

ดำเนินการโดยให้แต่ละส่วนการงานประเมินผลภายหลังการอบรมเพื่อให้ทราบถึงการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบ

มติที่ประชุม : รับทราบ

<u>ระเบียบวาระที่ ๔</u> **<u>เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา</u>**

นายสุทธินัย จังหวัดสุข
ประธานฯ

- การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในหน่วยงานราชการ เป็นส่วนหนึ่งจะกำหนดที่ทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ความเข้าใจ ในสายงานของตนเองเพื่อเพิ่มพูน ประสบการณ์ ที่มีอยู่ให้มียิ่งขึ้นกว่าเดิม และสร้างความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนั้น ในวันนี้ เพื่อเป็นการกำหนดทิศการทางการพัฒนาบุคลกรของ องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ให้มีความชัดเจน จึงได้เชิญคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ ซึ่งได้แก่ ปลัด อบต. และหัวหน้าส่วนราชการ มาร่วมพิจารณาในการวางแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนากันในวันนี้ สำหรับการกำหนดทิศทางการพัฒนา ขอให้แต่ละท่านได้เสนอแนวทางการพัฒนา ครับ

อบต. จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/2569
เห็นชอบเมื่อ
28 ก.ย. 2569

/-การพัฒนา

นายสุติปกรณ์ ถาวร กรรมการ - การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และมีความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ผมเห็นควรให้ จัดทำแผนการฝึกอบรม ทุกสายงานในแผนพัฒนาบุคลากร ส่วนงบประมาณ นั้น เราจะใช้งบประมาณที่แต่ละโครงการกำหนดเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

นางสาวละออ คำยอด กรรมการ –ร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดิฉันได้ให้นักทรัพยากรบุคคลตรวจทานในเบื้องต้นเพื่อความครอบคลุมด้วยแล้วค่ะ ส่วนแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้แนบมาพร้อมกับวาระแล้ว ให้ทุกท่าน พิจารณาพร้อม ๆ กัน ตามข้อดังนี้เลยคะ

พิจารณารายละเอียดเล่มแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

<u>ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล ประกอบด้วย</u>

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

<u>ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาพนักงานส่วนตำบล</u>

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส จะดำเนินการ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๖ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

โดยตั้งแต่ข้อ ๒.๑ – ๒.๖ จะนำมาจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ คะ ดังนั้น จะพิจารณาข้อ ๒.๗ – ๒.๑๐ ดังนี้

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	-	-	๑	๕	๕	-	๑๑
พนักงานจ้าง	๑๕	๒	๔	๗	-	-	๒๘
รวม	๑๕	๒	๕	๑๒	๕	-	๓๙
คิดเป็นร้อยละ	๓๘.๕๐	๕.๑๐	๑๒.๘๐	๓๐.๘๐	๑๒.๘๐	-	

ที่ อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/05569
เห็นชอบเมื่อ
28 กย. 2569

/๒.๘ สายงาน...

๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) นักพัฒนาชุมชน ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ – ๒๙	๓๐ – ๓๔	๓๕ – ๓๙	๔๐ – ๔๔	๔๕ – ๔๙	๕๐ – ๕๔	>= ๕๔		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-		๑	๑	๕๗.๕๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๓	๕๒.๑๗
วิชาการ	-	-	-	-	๓	๑	-	-	๔	๔๓.๒๕
ทั่วไป	-	-	-	๑	๑	-	๑	-	๓	๔๓.๖๗
พนักงานจ้าง	๒	๑	๒	๔	๗	๗	๓	๒	๒๘	๔๒.๐๐
รวม	๒	๑	๒	๕	๑๑	๙	๕	๔	๓๙	๕๓.๔๖
คิดเป็นร้อยละ	๕.๑๓	๒.๕๖	๕.๑๓	๑๒.๘๒	๒๘.๒๑	๒๓.๐๘	๑๒.๘๒	๑๐.๒๖	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	พนักงานจ้าง	๑	๒	-	๓
รวม		๑	๒	-	๓

นางสาวละออ คำยอด – ลำดับต่อไปคือส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พิจารณาใน
กรรมการและเลขานุการ รายละเอียด ดังนี้คะ

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

รับที่ 1672567
เห็นชอบเมื่อ
28 กย 2569

/ ๓.๖ การพัฒนา...

๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน

สำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน ขอเชิญคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาความเหมาะสม ว่าจะให้พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งใดที่จะเข้ารับการอบรมเมื่อใดภายในระยะเวลา ๓ ปีคะ

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นายสุติปกรณ์ ถาวร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	การปกครองท้องถิ่น	๒๙ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	-	+๑	+๑	
	สำนักปลัด									
๒	นางสาวละออ คำยอด	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒๑ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	+๑	+๑	
๓	นางสาวหิรัญรัศมิ์ นิยมพงษ์	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๑๗ ปี	-	-	+๑	+๑	
๔	นางสาวสุพัตรา จันทบุตร	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๔ ปี	-	-	+๑	+๑	
๕	นางสาวจรัญญา ชมพูพฤกษ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒๐ ปี	-	-	+๑	+๑	
๖	จ่าสิบเอกสุริยา โคตะ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตร์	๑๓ ปี	-	-	+๑	+๑	

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/๒๕๖๙
เห็นชอบเมื่อ
28 ก.ย. 2569

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>กองคลัง</u>									
๗	นางสาวสุรภี สายสุดใจ	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒๘ ปี	-	-	+๑	+๑	
๘	สิบเอกหญิงรัตน์ฐาภัทร หัสขู	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒๐ ปี	-	-	+๑	+๑	
๙	น.ส.พัชรีย์ รักษาสี	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	ชง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๖ ปี	-		+๑	+๑	
	<u>กองช่าง</u>									
๑๐	นายศิริชัย หนูสอน	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารงานก่อสร้าง)	๑๕ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	-	+๑	+๑	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>									
๑๑	น.ส.ณัฐฐินันท์ พิทักษ์ภากร	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	ชก.	บริหารธุรกิจ (การเงินการธนาคาร)	๒๐ ปี	-	-	+๑	+๑	
<u>รวม</u>								+๑๑	+๑๑	



มติที่ประชุม
นางสาวละออ คำยอด
กรรมการและเลขานุการ

- ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบทั้ง ๑๑ ราย -
- ลำดับต่อไปคือส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร รายละเอียด ดังนี้ครับ

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

"พัฒนาคน เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น"

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) ประกอบด้วย

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมมีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๓ ค่านิยม

"มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน "

๔.๔ เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุข ในการทำงาน

๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ โดยกำหนดหลักสูตรการพัฒนาแยกตามยุทธศาสตร์ ได้ดังนี้



/ ยุทธศาสตร์...

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
พนักงานส่วนตำบลทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๔	๔	-	-	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนิติกร หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หลักสูตรนายช่างโยธา	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๖๐)	๓	๔	๔	๗๕,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๖	๘	๘	๗๕,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) พนักงานส่วนตำบลทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) กิจกรรมสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานในสังกัด (Digital Government Skill Self – Assessment) ผ่านช่องทาง https://dg-sa.tpqi.go.th/Home	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ลงทะเบียนร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) พนักงานส่วนตำบลทุกระดับมีความรู้ในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ ที่ออกใหม่อยู่เสมอ	๑) โครงการอบรม สัมมนาของหน่วยงานภาครัฐต่างๆ	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ผ่านฝึกอบรมจากหน่วยงานราชการ (ร้อยละ ๖๐)	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	หน่วยงานราชการภายนอก
รวม			๗๘	๗๘	๗๘	-	-	-		

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/๒๕๖๙
เห็นชอบเมื่อ
28 ก.ย. 2569

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑) กิจกรรมการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๗๘	๗๘	๗๘	-	-	-		



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานส่วนตำบลมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) พนักงานส่วนตำบลทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๒) โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) พนักงานส่วนตำบลทุกระดับมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	๑) กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้เสียภายใน)	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่เข้าร่วมการทดสอบ (ร้อยละ ๘๐)	๓๙	๓๙	๓๙	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๗๘	๗๘	๗๘	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐		



สรุปจำนวนโครงการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๗๕,๐๐๐	๒๒๕,๐๐๐	๒๒๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒	๒	๒	-	-	-	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒	๒	๒	-	-	-	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานส่วนตำบลมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๓	๓	๓	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
รวม		๑๑	๑๑	๑๑	๘๕,๐๐๐	๒๓๕,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐	



นายสุทธินัย จังหวัดสุข ประธานฯ - กองคลังดูงบประมาณในแต่ละปีด้วยครับ อย่าให้เกินหรือขาดจากข้อบัญญัติที่ตั้งไว้นะครับ

นางสาวสุรภี สายสุดใจ กรรมการ - รับทราบคะ -

มติที่ประชุม - ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบส่วนที่ ๔ -

นางสาวละออ คำยอด กรรมการและเลขานุการ - ลำดับต่อไปคือส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รายละเอียด ประกอบไปด้วย
๕.๑ ความรับผิดชอบ
๕.๒ การติดตามและประเมินผล
๕.๓ บทสรุป

มติที่ประชุม - ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบส่วนที่ ๕ -

นางสาวละออ คำยอด กรรมการและเลขานุการ - สำหรับในภาคผนวก ดิฉันได้ทำบทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร และแบบประเมินตนเอง ทั้งก่อนและหลังการอบรม รวมทั้งแบบรายงานการติดตามสำหรับผู้บังคับบัญชามาเพื่อให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้คะ

ส่วนราชการ	การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ	การพัฒนาด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ	การพัฒนาด้านระเบียบ เทคนิคเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านธุรการหรือหนังสือราชการ	การพัฒนาด้านอื่น ๆ เช่น การเป็นผู้นำ ทักษะในการนำเสนองาน ทักษะในการพูดในที่ชุมชน การประมาณราคา การควบคุมงานก่อสร้าง การควบคุมคุณภาพน้ำ
ปลัด	๑	-	-	-
สำนักปลัด	๒	๑	๑	๑
กองคลัง	๑	๒	-	-
กองช่าง	๑	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-

มติที่ประชุม - ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่น ๆ (ถ้ามี)

นายสุทธินัย จังหวัดสุข ประธานฯ ท่านผู้เข้าร่วมประชุมท่านใดมีข้อเสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็นอื่นหรือไม่



/- สำหรับเรื่อง...

นางสาวละออ คำยอด
กรรมการและเลขานุการ

- สำหรับเรื่องอื่นๆ ขอนำเรียนคณะกรรมการในประเด็นภาคผนวก เพิ่มเติมเกี่ยวกับการนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสของเราคะ เนื่องจากว่า นโยบายการบริหารและพัฒนาฯ ดังกล่าวนั้น อบต.ของเรา จำเป็นต้องกำหนดขึ้นมา เพื่อให้มีและสอดคล้องการตรวจ มาตรฐาน หรือ การตรวจ ITA ข้อ ๐๒๕ - ๐๒๘ ซึ่งเราจะนำไปใช้ควบคุมการการบริหารงานบุคคลทั้งหมดในองค์กร ตอนนี้ดิฉันได้ร่างประกาศมาเพื่อให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพิจารณาองค์ประกอบที่มาและรายละเอียดของประกาศมีดังนี้คะ

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)
๒. ด้านการพัฒนา (Development)
๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ (morality , ethics and discipline of civil servans)

มติที่ประชุม

- เห็นชอบร่างประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

นายสุทธินัย จังหวัดสุข
ประธานฯ

- การประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี เราจะดำเนินการอย่างไร

นางสาวละออ คำยอด
กรรมการและเลขานุการ

- หลังเสร็จสิ้นการประชุมเพื่อพิจารณาแผนในวันนี้แล้ว ในส่วนของงานการเจ้าหน้าที่ก็จะได้จัดเตรียมเอกสารเสนอขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดคะ เพื่อให้ทันการประชุม และประกาศใช้ทันวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ คะ

นายสุทธินัย จังหวัดสุข
ประธานฯ

มีท่านใดจะสอบถามหรือไม่ หากไม่มีผมขอปิดการประชุม และขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่เข้าร่วมการพิจารณาร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในครั้งนี้ ขอปิดการประชุมครับ

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวละออ คำยอด)
คณะกรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสุทธินัย จังหวัดสุข)
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ฯ

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/2569
เห็นชอบเมื่อ
28 ก.ย. 2569

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส
ที่ นฐ ๗๙๘๐๑ / ๕๗๒ **วันที่** ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙
เรื่อง สำรวจความต้องการการฝึกอบรมเพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

เรียน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส จะต้องจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลฯ มีความจำเป็นต้องสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมจากพนักงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อประกอบในการประชุมพิจารณากำหนดงบประมาณและแนวทางในการฝึกอบรมตลอดระยะเวลา ๓ ปี

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การกำหนดวิธีการและหลักสูตรในการขอเข้ารับการอบรมเป็นไปตามความต้องการของพนักงานเป็นหลัก จึงขอให้หัวหน้าส่วนราชการ สำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานรายบุคคล ในส่วนราชการของท่านเพื่อประกอบในการประชุมพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ดังรายละเอียดตามแบบฟอร์มที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวสุพัตรา จันทบุตร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล .....
- เพื่อโปรดพิจารณา
.....

(นางสาวละออ คำยอด)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล .....
- เพื่อพิจารณา
- เพื่อดำเนินการ
.....

(นายสุติปกรณ์ ถาวร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/2569
เห็นชอบเมื่อ
28 กย. 2569

/ ความเห็น...

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

☑ ดำเนินการตามเสนอ
☐ ไม่ดำเนินการ เนื่องจาก.....

.....

(นายสุทธินัย จังหวัดสุข)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

<u>แจ้งส่วนราชการ</u>

☑ ทราบดำเนินการตามแบบสำรวจฯ

(นางสาวละออ คำยอด)
หัวหน้าสำนักปลัด

☑ ทราบดำเนินการตามแบบสำรวจฯ

(นางสาวสุรภี สายสุดใจ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

☑ ทราบดำเนินการตามแบบสำรวจฯ

(นายศิริชัย หนูสอน)
ผู้อำนวยการกองช่าง



แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของตำบลไทยาวาส

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

* ระบุว่าเป็นคำถามที่จำเป็น

1 อีเมล *

ไม่มีชื่อ

แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันบุคลากรต่อองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาบุคลากรและสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสโปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ต้องการเห็นของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

2 เพศ * Dropdown

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ชาย
- หญิง
- ไม่ต้องการระบุ

3 อายุ (ตอบเพียงตัวเลข เช่น 30) *



4 ช่วงอายุ * Dropdown

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ต่ำกว่า 24 ปี
- 24 - 29 ปี
- 30 - 34 ปี
- 35 - 39 ปี
- 40 - 44 ปี
- 45 - 49 ปี
- 50 - 54 ปี
- 55 ปี ขึ้นไป

5 การศึกษา * Dropdown

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ต่ำกว่า ปวช.
- ปวช.
- ปวส.
- ป.ตรี
- ป.โท
- ป.เอก

6 ประเภทบุคลากร * Dropdown

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่น
- ลูกจ้างประจำ
- พนักงานจ้าง



7 ประเภท (ตอบเฉพาะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น) Dropdown

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- บริหารท้องถิ่น
- อำนวยการท้องถิ่น
- วิชาการ
- ทั่วไป
- ข้าราชการหรือพนักงานครู

8 สายงาน (เช่น นักวิเคราะห์นโยบายและแผนไม่ต้องบอกระดับ)

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาบุคลากร

9 ความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน 3 ความรู้) *

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งช่อง)

- ความรู้ที่จำเป็นในงาน
- ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
- ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน
- ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
- ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
- ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
- ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
- ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่น ผลกระทบสิ่งแวดล้อม
- ความรู้เรื่องการทำงบการเงิน และงบประมาณ
- ความรู้เรื่องระบบบริหารงานการคลัง
- ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
- ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
- ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
- ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
- ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
- ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware Software และ Network
- ความรู้เรื่องบรรณารักษ์



10 ความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน 3 ทักษะ) *

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งช่อง)

- [ ] ทักษะการบริหารข้อมูล
- [ ] ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- [ ] ทักษะการประสานงาน
- [ ] ทักษะในการสืบสวน
- [ ] ทักษะการบริหารโครงการ
- [ ] ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- [ ] ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
- [ ] ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- [ ] ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

11 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน 3 สมรรถนะ) *

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งช่อง)

- [ ] มุ่งผลสัมฤทธิ์
- [ ] การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- [ ] ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- [ ] การบริการเป็นเลิศ
- [ ] การทำงานเป็นทีม
- [ ] การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- [ ] ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- [ ] ความสามารถในการพัฒนาคน
- [ ] การคิดเชิงกลยุทธ์
- [ ] การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- [ ] การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ
- [ ] การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก
- [ ] การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล
- [ ] การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
- [ ] การคิดวิเคราะห์
- [ ] การบริหารความเสี่ยง
- [ ] การบริหารทรัพยากร
- [ ] การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย
- [ ] การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
- [ ] การวางแผนและการจัดการ
- [ ] การวิเคราะห์และบูรณาการ
- [ ] การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน
- [ ] การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- [ ] การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์
- [ ] ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์
- [ ] ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น
- [ ] ความคิดสร้างสรรค์
- [ ] ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
- [ ] จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
- [ ] ศิลปะโน้มน้าวจูงใจ
- [ ] สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น



12 ความต้องการในการพัฒนางานเรื่องที่ 1 *

13 ความต้องการในการพัฒนางานเรื่องที่ 2 *

14 ความต้องการในการพัฒนางานเรื่องที่ 3 *

15 ความต้องการในการพัฒนางานเรื่องที่ 4

16 ช่วงระยะเดือนเหมาะสมและสะดวกฝึกอบรม * Dropdown

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- เดือนตุลาคม - เดือนธันวาคม
- เดือนมกราคม - เดือนมีนาคม
- เดือนเมษายน – เดือนมิถุนายน
- เดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน

17 ระยะเวลาในการฝึกอบรมที่สามารถเข้าร่วมได้ * Dropdown

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- 3 ชั่วโมง
- 6 ชั่วโมง
- 12 ชั่วโมง
- 18 ชั่วโมง

18 ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง * Dropdown

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- เห็นด้วย
- ไม่เห็นด้วย



19 ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาบุลคากร (ถ้ามี)

ตอนที่ 3 ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

20 ด้านความผูกพันต่องาน *

ทำเครื่องหมายแถวละหนึ่งช่องเท่านั้น

	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
รู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	○	○	○	○	○
ยินดีทุ่มเทพลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	○	○	○	○	○
ช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจาก อปท. ที่ทำงานอยู่	○	○	○	○	○
มีความสมดุลระหว่างชีวิตการงานและชีวิตส่วนตัว	○	○	○	○	○
รู้สึกภาคภูมิใจใน อปท. ของตนเอง	○	○	○	○	○



21 ด้านความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น *

เท่าเครื่องหมายแถวละหนึ่งช่องเท่านั้น

	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
สามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	○	○	○	○	○
เพื่อนร่วมงานใส่ใจสุขภาพและความเป็นอยู่ของเรา	○	○	○	○	○
หัวหน้าส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของตัวเรา	○	○	○	○	○
ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่น	○	○	○	○	○
สภาพแวดล้อมที่ดีให้กับบุคลากร	○	○	○	○	○
พอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ อปท.	○	○	○	○	○

22 ข้อเสนอแนะต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)



ตอนที่ 4 ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

23 **ระดับความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ที่ผ่านมา** *

1 2 3 4 5

☆ ☆ ☆ ☆ ☆

***** ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจนี้ *****

เนื้อหานี้มิได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอร์ม





ที่ นฐ ๐๐๒๓.๒/ว ๖๙

สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ศาลากลางจังหวัดนครปฐม
ถนนศูนย์ราชการ นฐ ๗๓๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติต่อไป รายละเอียดปรากฏตามมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนครปฐม สามารถดาวน์โหลดได้ที่ www.nptlocal.go.th ในหัวข้อเอกสารดาวน์โหลด เรื่อง มติ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม (ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙)

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอที่มีการรับทราบหรือพิจารณาตามมติการประชุมข้างต้นทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอรรถวุฒิ พึ่งเนียม)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐม
ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม

สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด
ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด
โทร. ๐-๓๔๓๔-๐๐๒๗ ต่อ ๒๒
โทรสาร ๐-๓๔๓๔-๐๐๔๗



ระเบียบวาระ ๕.๔ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ผช.เลขานุการ (๑) ๑ เรื่องเดิม

๑.๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ แจ้งว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ.และ กอบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๒) ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ.และ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

๑.๒ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบให้ออกประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง แผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี จังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และมีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณากลั่นกรองการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี จังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีหน้าที่พิจารณากลั่นกรองการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี จังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ก่อนนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๗๘ แห่ง ได้รายงานขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม เพื่อขอความเห็นชอบแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เห็นชอบเมื่อ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๙

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เห็นชอบเมื่อ .....

/๒.๒ คณะอนุกรรมการ...

๒.๒ คณะอนุกรรมการพิจารณากลั่นกรองการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณากลั่นกรองแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการประชุม เมื่อวันอังคารที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดนครปฐม และมีมติเห็นควรเสนอ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม พิจารณาให้ความเห็นชอบ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๗๘ แห่ง ดำเนินการสอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี จังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลฯ โดยแบ่งออกเป็น ๕ ส่วน ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.<u>ระเบียบ/ประกาศ/หนังสือที่เกี่ยวข้อง</u>

๓.๑ ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๑๓ และข้อ ๑๔

๓.๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๒๖๙ ข้อ ๒๗๑ และข้อ ๒๗๘

๓.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง แผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี จังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๔. <u>ข้อพิจารณา</u>

ฝ่ายเลขานุการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่า การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหมด ๗๘ แห่ง ดำเนินการสอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี จังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และตามความเห็นของคณะอนุกรรมการพิจารณากลั่นกรองการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี จังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด ๗๘ แห่งจะได้ประกาศใช้บังคับต่อไป

จึงเสนอที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนครปฐม เพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เห็นชอบเมื่อ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๙

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ครั้งที่ 10/2569 เห็นชอบเมื่อ 28 กย. 2569

/ระเบียบวาระ ๕.๕...

ระเบียบวาระ ๕.๕ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ผช.เลขานุการ (๑) ๑ ต้นเรื่อง

องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด ๗๘ แห่งได้มีหนังสือถึงประธาน ก.อบต.จังหวัดนครปฐม รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ได้ส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการโครงสร้างและอัตรากำลังส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเรียบร้อยแล้ว

๒. ข้อเท็จจริง

คณะอนุกรรมการโครงสร้างและอัตรากำลังส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ ประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณาแผนอัตรา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันพุธที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดนครปฐม คณะอนุกรรมการโครงสร้างฯ ได้พิจารณาแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๗๘ แห่ง และมีมติเห็นควรเสนอ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม พิจารณาให้ความเห็นชอบ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม กำหนด และถือปฏิบัติตามแนวทางหนังสือหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

<u>กลุ่มที่ ๑ อัตรากำลังไม่มีการเปลี่ยนแปลง จำนวน ๓๐ แห่ง</u> ดังนี้

ลำดับ	อบต.	จำนวน ส่วนราชการ	จำนวน อัตรากำลัง (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	จำนวน อัตรากำลัง (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๗๐
๑	บางแก้ว	๕	๔๒	๔๒	๓๖.๑๖
๒	วัดแค	๔	๓๘	๓๘	๓๘.๗๖
๓	ท่าข้าม	๕	๑๐๒	๑๐๒	๓๔.๒๒
๔	รางพิกุล	๖	๕๗	๕๗	๓๒.๙๑
๕	บัวปากท่า	๖	๕๖	๕๖	๓๔.๑๗
๖	สระพัฒนา	๔	๕๖	๕๖	๒๔.๘๐
๗	บางแขม	๗	๘๘	๘๘	๒๘.๙๓
๘	ตลาดจินดา	๕	๙๒	๙๒	๒๖.๖๙
๙	สัมปทวน	๕	๕๒	๕๒	๓๕.๓๕
๑๐	บางระกำ อ.นครชัยศรี	๕	๕๑	๕๑	๓๗.๐๕
๑๑	วัดละมุด	๗	๗๓	๗๓	๓๗.๘๓
๑๒	ทุ่งลูกนก	๔	๘๒	๘๒	๒๓.๐๖
๑๓	บางช้าง	๕	๙๐	๙๐	๓๖.๖๒
๑๔	สามพราน	๖	๕๘	๕๘	๓๖.๗๘
๑๕	หนองปากโลง	๕	๗๓	๗๓	๓๒.๗๕
๑๖	สระกะเทียม	๕	๖๙	๖๙	๒๘.๖๔
๑๗	ห้วยพระ	๕	๘๕	๘๕	๒๕.๐๖
๑๘	ห้วยจรเข้	๕	๖๐	๖๐	๓๔.๘๖
๑๙	หินมูล	๗	๔๙	๔๙	๒๖.๔๓
๒๐	บ้านใหม่	๕	๕๗	๕๗	๓๓.๗๕
๒๑	กระตีบ	๕	๘๘	๘๘	๓๒.๗๗
๒๒	แหลมบัว	๖	๕๙	๕๙	๒๕.๕๗
๒๓	ห้วยหมอนทอง	๕	๖๑	๖๑	๓๑.๔๖

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/2569
เห็นชอบเมื่อ
29 ก.ย. 2569

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 9/2569
เห็นชอบเมื่อ
๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙

๒๔	ศาลายา	๕	๑๓๐	๑๓๐	๒๖.๓๔
๒๕	วังตะกู	๖	๗๒	๗๒	๒๖.๘๔
๒๖	ดอนตูม	๔	๔๘	๔๘	๓๑.๐๑
๒๗	ทรงคนอง	๕	๗๗	๗๗	๓๑.๗๐
๒๘	สระสี่มุม	๕	๗๒	๗๒	๒๙.๐๑
๒๙	ลานตากฟ้า	๕	๖๙	๖๙	๒๕.๘๗
๓๐	วัดสำโรง	๔	๓๓	๓๓	๓๖.๕๙

มติคณะอนุกรรมการฯ เห็นควรให้ความเห็นชอบ

จึงเสนอที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนครปฐม เพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ

✓ กลุ่มที่ ๒ การขอกำหนดจำนวนอัตราของพนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดไว้ จำนวน ๑๕ แห่ง ดังนี้

ลำดับ	อบต.	กำหนดตำแหน่ง	จำนวนส่วนราชการ	จำนวนอัตรากำลัง (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	จำนวนอัตรากำลัง (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๗๐
๑	คลองใหม่	๑.วิศวกรโยธา (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด ฝ่ายการโยธา กองช่าง ๒. สถาปนิก (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด ฝ่ายสาธารณูปโภค กองช่าง ๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด ฝ่ายสาธารณูปโภค กองช่าง	๖	๗๗	๘๐	๓๒.๑๗
๒	ดอนพุทรา	๑.นักสังคมสงเคราะห์ (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา ๒.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองสวัสดิการสังคม	๕	๕๓	๕๕	๓๓.๔๘
๓	ศรีมหาโพธิ์	นักจัดการงานช่าง (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง	๔	๔๓	๔๔	๓๕.๙๔
๔	ยายชา	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๖	๙๔	๙๕	๓๑.๗๒
๕	บางภาษี	๑. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองสวัสดิการสังคม	๗	๘๘	๙๐	๓๓.๘๑
๖	ไทยาวาส	วิศวกรโยธา (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง	๔	๔๘	๕๐	

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ครั้งที่ 10/2569 เห็นชอบเมื่อ 28 ก.ย. 2569

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เห็นชอบเมื่อ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๙

๗	ลำพญา อ.บางเลน	วิศวกรโยธา (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง	๔	๓๔	๓๖	๓๗.๘๐
๘	พระประโทน	เจ้าพนักงานสาธารรสุข (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด ฝ่ายนโยบายและแผนงาน สำนักปลัด	๔	๓๔	๓๕	๓๙.๓๖
๙	ห้วยพลู	วิศวกรโยธา (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง	๔	๔๑	๔๓	๓๕.๔๐
๑๐	หนองงูเหลือม	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด ฝ่ายรักษาความสะอาด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕	๗๓	๗๖	๓๐.๕๒
๑๑	บางหลวง	วิศวกรโยธา (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง	๕	๕๗	๖๔	๒๘.๕๐
๑๒	บางพระ	๑. วิศวกรโยธา (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา ๒. นักจัดการงานช่าง (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง	๔	๓๗	๓๙	๓๗.๑๓
๑๓	สวนป่าน	๑. นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา ๒. นักจัดการงานช่าง (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง	๔	๔๒	๔๕	๓๒.๕๐
๑๔	บางเลน	๑. วิศวกรโยธา (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง ๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองสวัสดิการและสังคม	๕	๔๘	๔๘	๓๐.๕๖
๑๕	บางระกำ อ.บางเลน	วิศวกรโยธา (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง	๔	๖๕	๖๕	๓๐.๕๖

มติคณะอนุกรรมการฯ เห็นควรให้ความเห็นชอบ

จึงเสนอที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนครปฐม เพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙
เห็นชอบเมื่อ
๒๘ ก.ย. ๒๕๖๙

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/2569 /กลุ่มที่ ๓...
เห็นชอบเมื่อ
28 กย. 2569

มติคณะอนุกรรมการฯ เห็นควรให้ความเห็นชอบ เนื่องจากอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งและการขอ ยุบเลิกตำแหน่งสอดคล้องกับปริมาณงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติจริง ยกเว้นตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วและผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชีไปให้ทบทวนลักษณะงาน

จึงเสนอที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนครปฐม เพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ

✓ ๒๑. อบต.ไทยาวาส อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

เพิ่ม/ปรับเกลี่ย/ปรับปรุง (ตำแหน่ง/โครงสร้างส่วนราชการ)	ยุบเลิก/ตัดโอน (ตำแหน่ง/โครงสร้างส่วนราชการ)	จำนวนส่วนราชการ	จำนวนอัตรากำลัง (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	จำนวนอัตรากำลัง (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๗๐
สำนักปลัด งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ดังนี้ - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑ ปริมาณงาน ๑.๐๓ ตำแหน่งที่ ๑ (พิจารณาเหตุผลความจำเป็นและปริมาณงานตามที่ อบต.เสนอ)		๔	๔๘	๕๐	๓๔.๒๙

มติคณะอนุกรรมการฯ เห็นควรให้ความเห็นชอบ เนื่องจากอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับปริมาณงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติจริง

จึงเสนอที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนครปฐม เพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ครั้งที่ 10/2569 เห็นชอบเมื่อ 28 ก.ย. 2569

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙ เห็นชอบเมื่อ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๙

/๒๒. อบต.ห้วยด้วน...

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส โทร. ๐ ๓๔๒๙ ๙๒๘๙

ที่ นฐ ๗๙๘๐๑/ฟ๓๖๐ **วันที่** ๑๐ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีและแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐- ๒๕๗๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

๑. ต้นเรื่อง

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๙ เป็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส เรียบร้อยแล้ว และให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารที่เกี่ยวข้องให้สำนักงานเลขานุการท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม เพื่อทราบภายใน ๕ วันทำการ นับตั้งแต่วันออกคำสั่ง

๓. ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๙

๔. ข้อควรพิจารณา/ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส มีแผนอัตรากำลังและทิศทางการพัฒนาคน เป็นไปด้วยความต่อเนื่อง งานการเจ้าหน้าที่ จึงร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ พร้อมหนังสือนำส่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดที่แนบ

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควร กรุณาลงนามในหนังสือที่แนบ

(นางสาวสุพัตรา จันทบุตร)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙
เห็นชอบเมื่อ
๒๘ กย. ๒๕๖๙

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....เห็นควรลงนาม.....

(นางสาวลออ คำยอด)
หัวหน้าสำนักปลัด

(✓) เห็นควรลงนาม
( ) ไม่ควรลงนาม เนื่องจาก.....

(นายสุติปกรณ์ ถาวร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

(✓) ลงนาม
( ) ไม่ลงนาม เนื่องจาก.....

(นายสุทธินัย จังหวัดสุข)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส




ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ 10/2569
เห็นชอบเมื่อ
28 กย 2569