



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์
อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ มาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายจिरที่ปต์ ทวีสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

คำนำ

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม นั้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๕๘ ถึงข้อ ๒๗๘ องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ตลอดจนจัดทำหลักสูตรการพัฒนาให้ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

กรกฎาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
ส่วนที่ ๑	บทนำ	
	๑. หลักการและเหตุผล	๑
	๒. วัตถุประสงค์	๓
	๓. เป้าหมายของการพัฒนา	๔
	๔. ประโยชน์ที่ได้รับการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๔
ส่วนที่ ๒	ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปขององค์กร	
	๑. โครงสร้างองค์กร	๕
	๒. ข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์	๙
	๓. ข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณ	๑๓
	๔. ยุทธศาสตร์และทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาตำบล	๑๔
	๕. การกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์	๑๕
	๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์	๒๑
	๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง	๒๑
ส่วนที่ ๓	กระบวนการจัดทำแผนพัฒนา	
	๑. หลักสูตรการพัฒนา	๒๔
	๒. ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๒๕
	๓. การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร	๒๖
	๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๓
	๕. วิธีการพัฒนา ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา และงบประมาณ ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	๓๕
ส่วนที่ ๔	การติดตามและประเมินผล	
	การติดตามและประเมินผล	๔๘

ภาคผนวก

- ◆ สำเนาเอกสารขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลฯ
- ◆ สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์
- ◆ สำเนาแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร
- ◆ สำเนาสำเนาหนังสือเชิญประชุมและสำเนารายงานสรุปผลการสำรวจฯ
- ◆ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ มีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย และเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาระดับชาติจนถึงระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งเพื่อให้สอดคล้องกับกรอบแนวทางในยุทธศาสตร์ด้านที่ ๖ นี้ องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะสูง ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ ก้าวพัฒนาไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ โดยการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ มีกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมการพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๑๐ ยุทธศาสตร์ ครอบคลุมทุกด้าน เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ ซึ่งในยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และ ธรรมาภิบาลในสังคมไทย โดยมีกรอบแนวทางดังนี้

๒.๑ การสร้างความโปร่งใส ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติราชการ โดยให้มีช่องทางให้ทุกภาคส่วน สามารถเข้าถึง เข้าตรวจสอบข้อมูลของราชการและร้องเรียนได้ เช่น ข้อมูลการประกวดราคาจัดซื้อจัดจ้างโครงการของทางราชการ ข้อมูลการประมูลโครงการ ผู้ชนะการประมูลและราคาปิดประมูลข้อมูลความก้าวหน้าตามกระบวนการยุติธรรม

๒.๒ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ให้มีความเป็นมืออาชีพและเพียงพอต่อการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐร่วมกับภาคเอกชนและภาคประชาสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ระบบราชการเล็กกะทัดรัดแต่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูง

๒.๓ การสร้างรูปแบบการพัฒนา อปท. ให้เหมาะสม สามารถรับมือการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป็นแกนหลักในการประสานเครือข่ายและเชื่อมโยงภาคส่วนต่างๆ ในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ การสร้างระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ สร้างผลงานที่มีคุณภาพ รวดเร็วและน่าเชื่อถือ สามารถเป็นเครื่องมือให้กับคณะรัฐมนตรีประกอบการตัดสินใจในเชิงนโยบายได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดตาม ประเมินผลโครงการใหญ่ๆ ที่มีการใช้จ่ายงบประมาณเป็นจำนวนมาก และเป็นโครงการที่มีผลกระทบในวงกว้าง

๓. แผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ซึ่งในยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การพัฒนาตำบลน่าอยู่ ควบคู่การท่องเที่ยว มีกรอบแนวทางการพัฒนาส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและการป้องกันปราบปรามการทุจริตภาครัฐ และส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการในการพัฒนาระบบบูรณาการร่วมกับอำเภอ จังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อพัฒนาอำเภอ จังหวัดตามนโยบายรัฐบาลอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนรวมถึงการพัฒนาบุคลากร และปรับปรุง ซ่อมแซมอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ สถานที่ ให้พร้อมต่อการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. รวมถึงพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุม เชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ประกอบในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป โดยมีแนวทางการพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๓) ด้านการบริหาร ๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ ๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม

๕. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้อง กับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่ การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มี ผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลง ทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจน ต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ ตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มี ลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสัสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๖. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามข้อ ๒๖๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ซึ่งครอบคลุมการพัฒนาทั้งในส่วนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

- ๒.๑ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ให้มีความชัดเจนและเป็นระบบ
- ๒.๒ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๓ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
- ๒.๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๑ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

- ๑) พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง มีความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง มีความรู้และทักษะงานในตำแหน่งและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) พนักงานส่วนตำบลสายงานอำนวยการท้องถิ่น และบริหารท้องถิ่นมีความรู้ทักษะและสามารถการบริหารงานและการบริหารคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง มีระเบียบวินัย คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข
- ๕) พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง มีทัศนคติ บุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสามารถปฏิบัติงานร่วมงานกับผู้อื่นได้

๓.๒ เป้าหมายเชิงปริมาณ

- ๑) พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างทุกคน (ร้อยละ ๑๐๐) ได้รับความรู้ในสายงานอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
- ๒) พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างทุกคน (ร้อยละ ๑๐๐) ได้รับความรู้ อาจโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุม เชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. ประโยชน์ที่ได้รับการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง ภายในระยะเวลา ๓ ปี ครอบคลุมตามหลักสูตร และเป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๔.๒ บุคลากรในองค์กรสามารถนโยบายนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติงานได้สำเร็จ

๔.๓ บุคลากรมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๔ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

๔.๕ ใช้เป็นแนวทางหรือเครื่องมือในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์กำหนด

๔.๖ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๔.๗ บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

๔.๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาเพื่อทำหน้าที่ผู้บริหารที่ดีในปัจจุบันและอนาคต พร้อมกันเตรียมก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับมืออาชีพ

๔.๙ สามารถพัฒนาการทำงานของบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ทุกตำแหน่งให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปขององค์กร

๑. โครงสร้างองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด อบต. มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ การกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครอง บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคล และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการออกเป็น ๑๙ งาน ดังนี้

- ๑) งานบริหารทั่วไป
- ๒) งานนโยบายและแผน
- ๓) งานกฎหมายและคดี
- ๔) งานบริหารงานบุคคล
- ๕) งานเทศกิจ
- ๖) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๗) งานกิจการสภา อบต.
- ๘) งานการเลือกตั้ง
- ๙) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- ๑๐) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- ๑๑) งานรักษาความสะอาด
- ๑๒) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- ๑๓) งานควบคุมโรค
- ๑๔) งานบริการสาธารณสุข
- ๑๕) งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑๖) งานส่งเสริมปศุสัตว์
- ๑๗) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑๘) งานสังคมสงเคราะห์
- ๑๙) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรับ-จ่ายเงิน นำส่งเงิน เก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานระเบียบการคลัง งานสถิติการคลัง งานธุรการสารบรรณ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๑) งานการเงิน
- ๒) งานบัญชี
- ๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ งานบำรุงรักษา ซ่อมแซม งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมปรึกษา ซ่อมแซมวัสดุ ครุภัณฑ์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

- ๑) งานกองช่าง
- ๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓) งานประสานสาธารณูปโภค
- ๔) งานผังเมือง
- ๕) งานเขียนแบบ

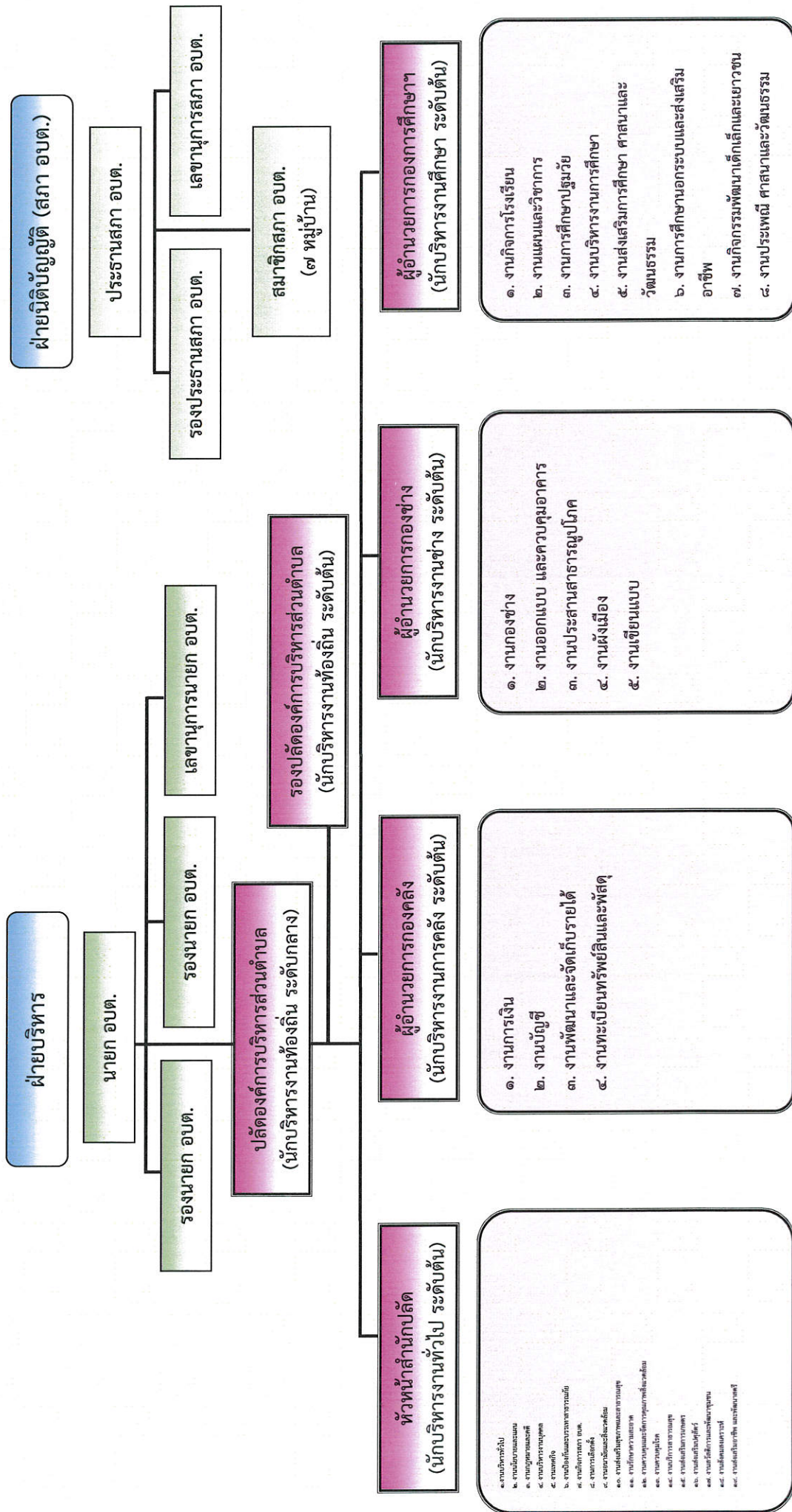
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษา และการพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบ การศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งงานภายในส่วนราชการออกเป็น ๘ งาน ดังนี้

- ๑) งานกิจการโรงเรียน
- ๒) งานแผนและวิชาการ
- ๓) งานการศึกษาปฐมวัย
- ๔) งานบริหารงานการศึกษา
- ๕) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖) งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ
- ๗) งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็ก และเยาวชน
- ๘) งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

สำนักงานปลัด อบต.	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษาฯ
๑) งานบริหารทั่วไป ๒) งานนโยบายและแผน ๓) งานกฎหมายและคดี ๔) งานบริหารงานบุคคล ๕) งานเทศกิจ ๖) งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๗) งานกิจการสภา อบต. ๘) งานการเลือกตั้ง ๙) งานอนามัยและ สิ่งแวดล้อม ๑๐) งานส่งเสริมสุขภาพและ สาธารณสุข ๑๑) งานรักษาความสะอาด ๑๒) งานควบคุมและจัดการ คุณภาพสิ่งแวดล้อม ๑๓) งานควบคุมโรค ๑๔) งานบริการสาธารณสุข ๑๕) งานส่งเสริมการเกษตร ๑๖) งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๑๗) งานสวัสดิการและพัฒนา ชุมชน ๑๘) งานสังคมสงเคราะห์ ๑๙) งานส่งเสริมอาชีพ และ พัฒนาสตรี	๑) งานการเงิน ๒) งานบัญชี ๓) งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้ ๔) งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ	๑) งานกองช่าง ๒) งานออกแบบและควบคุม อาคาร ๓) งานประสาน สาธารณูปโภค ๔) งานผังเมือง ๕) งานเขียนแบบ	๑) งานกิจการโรงเรียน ๒) งานแผนและวิชาการ ๓) งานการศึกษาปฐมวัย ๔) งานบริหารงานการศึกษา ๕) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖) งานการศึกษานอกระบบ และส่งเสริมอาชีพ ๗) งานกิจกรรมพัฒนาเด็ก เล็ก และเยาวชน ๘) งานประเพณี ศาสนาและ วัฒนธรรม

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลราษลิตย



๒. ข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

๒.๑ จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง แยกตามส่วนราชการ

หน่วยงาน	พนักงานส่วนตำบล (คน)			พนักงานครู อบต. (คน)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คน)			พนักงานจ้างทั่วไป (คน)		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
ปลัด (๐๐)	๑	๑	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)	๑	๓	๔	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	๓
กองคลัง (๐๔)	๑	-	๑	-	-	-	-	๒	๒	-	-	-
กองช่าง (๐๕)	๑	-	๑	-	-	-	๒	-	๒	๔	-	๔
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	๑	-	๑	๑
รวมทั้งสิ้น	๔	๔	๘	-	๑	๑	๒	๓	๕	๕	๓	๘

หมายเหตุ : ๑) ข้อมูลจำนวนบุคลากร (เฉพาะมีผู้ครองตำแหน่ง) ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

๒) ไม่ได้รวมตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง

๒.๒ จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ตามประเภทตำแหน่งและสายงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
บริหารท้องถิ่น	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	๒	
อำนวยการท้องถิ่น	บริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	๑	(**ว่าง)
	บริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	๑	
	บริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	๑	
	บริหารงานศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	๑	
วิชาการ	นิติกร	นิติกร	๑	(*ว่าง)
	การเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล	๑	(*ว่าง)
	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	
	พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	๑	(*ว่าง)
	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	
วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	๑		
ทั่วไป	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	(*ว่าง)
	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	
	ปฏิบัติงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	
	ปฏิบัติงานช่างโยธา	นายช่างโยธา	๑	
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	การสอน	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	(*ว่าง)
	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	
	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	
	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	
	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	
	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	๑	(*ว่าง)
	-	คนงานทั่วไป (ช่างก่อสร้าง)	๑	
	-	คนงานทั่วไป (ผช.ธุรการ)	๑	
	-	คนงานทั่วไป	๑	
	-	คนงานทั่วไป (ขับรถบรรทุกขยะ)	๑	
	-	คนงานทั่วไป (คนงานเก็บขยะ)	๑	
	-	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)	๑	
	-	คนงานทั่วไป (ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก)	๑	
	-	คนงานทั่วไป (ผช.ช่างไฟฟ้า)	๑	
รวมทั้งสิ้น			๓๒	(ว่าง๑๐)

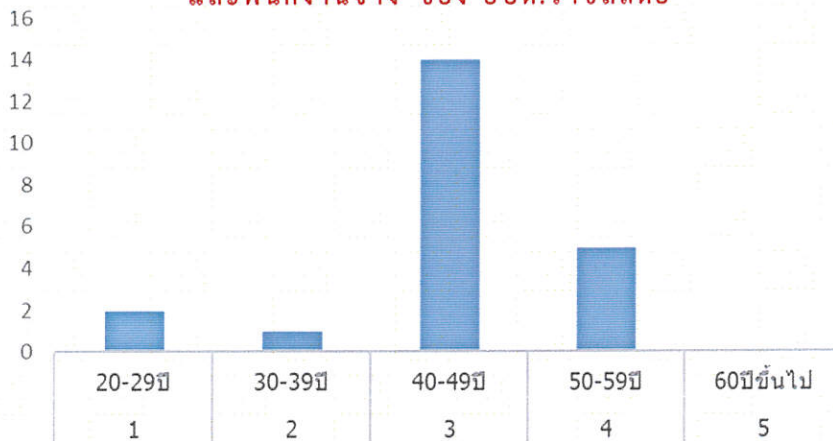
- หมายเหตุ : ๑) * ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน กสธ.
๒) ** ขอรับการจัดสรรอัตราตำแหน่งจาก กสธ.

๒.๓ แผนภูมิแสดงข้อมูลรายละเอียดของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงาน

จ้าง

๑) กราฟสรุปจำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง แยกตามช่วงอายุ

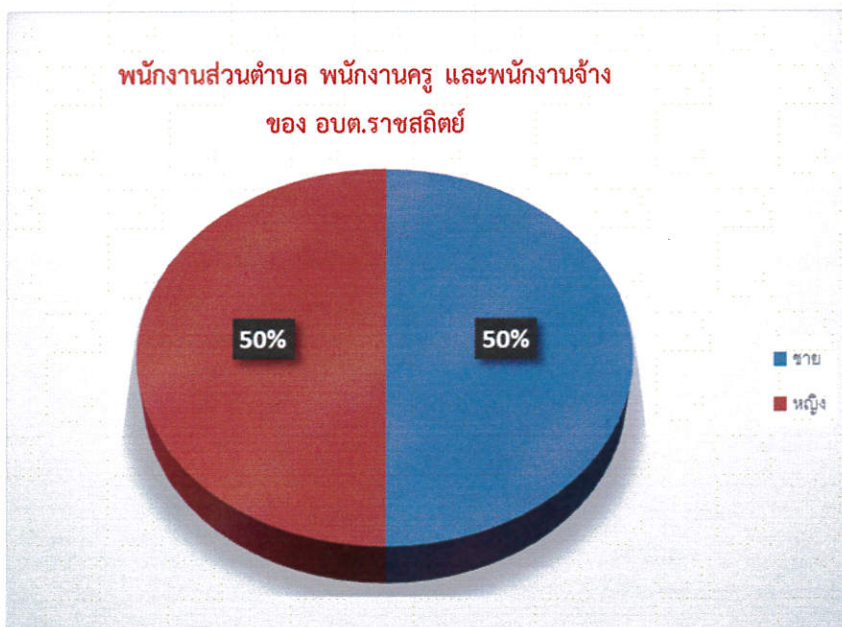
แผนภูมิช่วงอายุของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ของ อบต.ราชสถิตย์



ช่วงอายุ	จำนวน/คน
20-29ปี	2
30-39ปี	1
40-49ปี	14
50-59ปี	5
60ปีขึ้นไป	0

ข้อมูล ณ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

๒) กราฟสรุปจำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง แยกตามเพศ



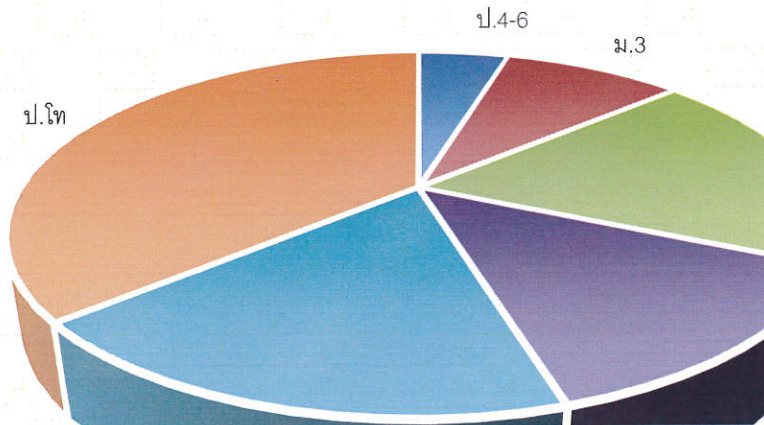
ข้อมูล ณ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เพศ	จำนวน/คน
ชาย	11
หญิง	11

๓) กราฟสรุประดับการศึกษาของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง

**พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง
ของ อบต.ราชสถิตย์**

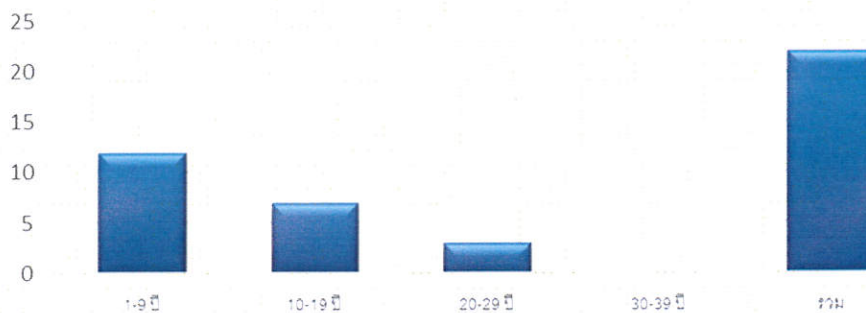
จำนวนปี	จำนวน/คน
1-9 ปี	12
10-19 ปี	7
20-29 ปี	3
30-39 ปี	0
รวม	22



ข้อมูล ณ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

๔) กราฟสรุปข้อมูลอายุราชการ/อายุงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง

**ข้อมูลสรุปอายุราชการ/อายุงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.
และพนักงานจ้าง อบต.ราชสถิตย์**



จำนวนปี	จำนวน/คน
1-9 ปี	12
10-19 ปี	7
20-29 ปี	3
30-39 ปี	0
รวม	22

ข้อมูล ณ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

๓. ข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณ

รายรับขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ตามหมวดรายรับ

รายการ	รับจริง ปี ๒๕๕๗	รับจริง ปี ๒๕๕๘	รับจริง ปี ๒๕๕๙	รับจริง ปี ๒๕๖๐
๑.หมวดภาษีอากร	๑๑๖,๖๖๒.๗๕	๑๕๖,๑๗๐.๗๕	๑๕๙,๓๓๖.๓๓	๑๖๐,๙๖๙.๐๐
๒.หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	๗๐,๕๓๘.๐๐	๗๕,๕๑๕.๐๐	๖๔,๕๕๖.๔๐	๗๓,๘๖๓.๘๐
๓.หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	๙๑,๓๕๙.๖๕	๔๐,๕๕๗.๕๖	๑๑๓,๘๒๘.๓๓	๔๗,๗๒๒.๐๓
๔.หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	๒๔,๙๔๐	๗๙,๘๑๐.๐๐	๑๕,๑๔๐	๒๐,๔๔๔.๐๐
๕. หมวดรายได้จากทุน	-	-	-	-
๖.หมวดภาษีจัดสรร	๑๒,๑๘๙,๐๖๑.๕๐	๑๒,๕๒๗,๕๑๕.๑๔	๑๓,๐๖๕,๗๒๗.๙๗	๑๓,๕๒๘,๖๗๗.๕๐
๗.หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	๔,๑๕๓,๐๗๐.๐๐	๓,๗๓๔,๐๐๔.๐๐	๓,๒๓๗,๗๒๑.๐๐	๗,๔๒๖,๑๙๓.๐๐
๘. หมวดเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	-	-	๑๐,๓๒๘,๓๖๖.๒๒	๔๗๙,๐๐๐.๐๐
รวมทั้งสิ้น	๑๖,๖๔๕,๖๓๑.๙๐	๑๖,๖๑๓,๕๗๒.๔๕	๒๖,๙๘๔,๖๖๖.๒๕	๒๑,๗๓๖,๘๖๙.๓๓

ข้อมูล ณ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ตามหมวดรายจ่าย

รายการ	จ่ายจริง ปี ๒๕๕๗	จ่ายจริง ปี ๒๕๕๘	จ่ายจริง ปี ๒๕๕๙	จ่ายจริง ปี ๒๕๖๐
๑. งบกลาง	๓๕๘,๑๘๙.๐๐	๓๕๕,๖๑๑.๐๐	๔๑๒,๙๘๖.๕๐	๔,๐๕๒,๒๔๔.๐๐
๒. เงินเดือน	๖,๒๓๘,๔๙๒.๐๐	๖,๒๑๘,๔๗๓.๐๐	๖,๒๗๑,๘๓๘.๐๐	๖,๔๑๖,๕๘๖.๐๐
๓. ค่าจ้างชั่วคราว	-	-	-	-
๔. ค่าตอบแทน	๔๑๗,๗๓๖.๐๐	๗๐๐,๓๑๐.๐๐	๖๕๕,๔๙๐.๐๐	๕๙๕,๖๒๖.๐๐
๕. ค่าใช้สอย	๒,๔๐๘,๑๑๔.๓๓	๓,๒๙๐,๗๖๘.๐๕	๓,๑๐๖,๑๖๒.๕๖	๒,๘๖๑,๘๓๔.๖๐
๖. ค่าวัสดุ	๑,๘๘๓,๑๑๘.๒๒	๑,๙๘๕,๙๑๒.๘๑	๑,๖๘๘,๔๗๓.๒๓	๑,๓๓๙,๖๕๑.๐๖
๗. ค่าสาธารณูปโภค	๓๗๘,๒๗๗.๒๖	๔๒๒,๑๑๐.๓๔	๔๐๙,๖๘๖.๐๐	๓๕๓,๑๔๗.๐๙
๘. เงินอุดหนุน	๕๑๔,๐๐๐.๐๐	๔๖๕,๕๐๐.๐๐	๔๖๘,๕๐๐.๐๐	๔๕๒,๐๐๐.๐๐
๙. ค่าครุภัณฑ์	๘๕๕,๐๑๐.๒๗	๒,๗๓๑,๖๓๒.๙๙	๔๑๕,๓๐๐.๐๐	๓๗,๐๐๐.๐๐
๑๐. ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	๕๔๖,๓๐๐.๐๐	๑๘๗,๒๐๐.๐๐	๓,๐๔๕,๕๔๙.๑๖	๒,๑๗๔,๐๐๐.๐๐
๑๑. รายจ่ายอื่น	๑๓,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐
รวมรายจ่ายตาม งบประมาณทั้งสิ้น	๑๓,๖๑๒,๒๓๗.๐๘	๑๗,๓๑๕,๒๑๕.๕๙	๒๖,๘๑๘,๓๕๑.๖๗	๑๘,๒๘๘,๐๘๘.๗๕

ข้อมูล ณ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

๔. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

➤ วิสัยทัศน์การพัฒนาตำบล

“ตำบลน่าอยู่ ควบคู่การท่องเที่ยว พื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พร้อมทำงานแบบมีส่วนร่วม ภายใต้การบริหารจัดการที่ดี”

➤ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาด้านการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบและการอาชีพให้ได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียม และมีประสิทธิภาพ
๒. ส่งเสริม สนับสนุน การแข่งขันกีฬา การออกกำลังกาย ฯลฯ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรง
๓. ส่งเสริม สนับสนุน ความเข้มแข็งให้กับชุมชนในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด อาชญากรรม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๔. ส่งเสริม สนับสนุน สงเคราะห์ให้กับผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ป่วยเอดส์ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๕. รณรงค์ ส่งเสริม การสร้างความสัมพันธ์ของสถาบันครอบครัว ให้มีความเข้มแข็ง
๖. รณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกัน แก้ไขปัญหาโรคร้ายต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน เขื่อน คันกั้นน้ำ ท่อระบายน้ำ ฯลฯ ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุงสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. สนับสนุนส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนา ปรับปรุง แหล่งน้ำ คูคลอง ให้เพียงพอต่อการทำการเกษตรกรรม
๒. ส่งเสริม สนับสนุน กลุ่มอาชีพ คนว่างงาน ให้มีรายได้เพิ่มขึ้น
๓. ส่งเสริม สนับสนุน การเชื่อมโยง และการกระจายสินค้าออกสู่เส้นทางเศรษฐกิจ
๔. ส่งเสริม สนับสนุน เกษตรปลอดภัย และการเกษตรแบบผสมผสานตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และเกษตรทฤษฎีใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาตำบลน่าอยู่ ควบคู่การท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริม ทำนุบำรุงศาสนา รักษาศิลปะ โบราณสถาน จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีงาม และเอกลักษณ์ไทย
๒. พัฒนา ปรับปรุง แหล่งท่องเที่ยว และประชาสัมพันธ์ เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว และสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน

๓. รณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไปให้มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ส่งเสริม สนับสนุน การใช้พลังงานทดแทน
๕. ส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารจัดการด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและการป้องกันปราบปรามการทุจริตภาครัฐ
๖. รณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมของประชาชน และเผยแพร่ประชาธิปไตยอย่างทั่วถึง
๗. ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการในการพัฒนาระบบบูรณาการร่วมกับอำเภอ จังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อพัฒนาอำเภอ จังหวัด ตามนโยบายรัฐบาลอย่างมีประสิทธิภาพ
๘. พัฒนาบุคลากรและปรับปรุง ซ่อมแซมอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ สถานที่ให้พร้อมต่อการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
๙. ส่งเสริม สนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และเหตุจากภัยพิบัติต่างๆ
๑๐. ปฏิบัติงานตามภารกิจถ่ายโอนที่ได้รับมอบจากส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์และยุทธศาสตร์การพัฒนา

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ การศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ

ดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๑.๒ การจัดให้มีการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๑.๓ การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๑.๔ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๑.๕ การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๑.๖ การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๑.๗ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๑.๘ ฯลฯ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๒.๒ การป้องกันโรคและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒.๓ การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงรักษาสถานพยาบาล
- ๒.๔ การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- ๒.๕ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๖ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๒.๗ การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๒.๘ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- ๒.๙ การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๒.๑๐ ฯลฯ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๓ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๓.๔ การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓.๕ การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓.๖ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๓.๗ ฯลฯ

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๔.๒ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๔.๓ การจัดตั้งและดูแลให้มีตลาดกลาง
- ๔.๔ การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔.๕ กิจการเกี่ยวกับการพาณิช การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- ๔.๖ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- ๔.๗ ฯลฯ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๕.๓ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.๔ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- ๕.๕ การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๕.๖ ฯลฯ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ การจัดการศึกษา
- ๖.๒ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๖.๓ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๖.๔ การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- ๖.๕ ฯลฯ

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ๗.๓ การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๗.๕ ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

สำหรับภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ทั้งนี้ ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการต้องให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาท้องถิ่น จึงวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้วย SWOT ANALYSIS ดังนี้

ปัจจัยภายนอก

จุดแข็ง

ด้านการบริหาร

- ๑) การจัดแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความชัดเจน ครอบคลุมตามอำนาจหน้าที่
- ๒) มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนในการบริหาร
- ๓) มีการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น
- ๔) ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

ด้านระเบียบ/กฎหมาย/อำนาจหน้าที่

- ๑) มีระเบียบและกฎหมายที่เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) สภาพองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถออกข้อบัญญัติได้ภายใต้กรอบกฎหมาย
- ๓) มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกระจายอำนาจ

ด้านบุคลากร

- ๑) สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ
- ๒) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกปี
- ๓) ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาและความต้องการของประชาชน

ด้านงบประมาณ

- ๑) มีรายได้จากการจัดเก็บเป็นของตนเองทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารงาน
- ๒) แนวโน้มของรายได้จะมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นตามลำดับตามแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓) มีข้อบัญญัติงบประมาณเป็นกฎหมายและเครื่องมือสำหรับการพัฒนาบุคลากร

จุดอ่อน

ด้านการบริหาร

- ๑) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วนขาดความเข้าใจในระเบียบกฎหมายและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) การประสานงานระหว่างหน่วยงานมีน้อย
- ๓) ความต้องการและคาดหวังของประชาชนมีสูงแต่องค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้น้อย

ด้านระเบียบ/กฎหมาย/อำนาจหน้าที่

- ๑) มีระเบียบกฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
- ๒) อำนาจในการออกกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมายและการออกระเบียบต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย
- ๓) ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ด้านบุคลากร

- ๑) การพัฒนาบุคลากรจำนวนมากกระทบต่อค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต
- ๒) บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงานในอนาคต

ด้านงบประมาณ

- ๑) รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเองมีน้อยเมื่อเทียบกับรายได้จากเงินอุดหนุนและรายได้ที่รัฐจัดเก็บให้
- ๒) รายได้มีจำนวนจำกัดแต่ความต้องการใช้งบประมาณมีสูง
- ๓) ขาดงบประมาณในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร

ปัจจัยภายนอก

โอกาส

ด้านการเมืองการปกครอง

- ๑) มีการประสานงานกับนักการเมืองระดับท้องถิ่น จังหวัด
- ๒) กลุ่มการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์มีความขัดแย้งน้อย
- ๓) ได้รับการผลักดันด้านงบประมาณจากนักการเมืองระดับชาติ

ด้านเศรษฐกิจ

- ๑) บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรเป็นบุคคลในพื้นที่ มีรายได้
- ๒) ภาครัฐให้การสนับสนุนทางด้านวิชาการความรู้ที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ด้านสังคม

- ๑) ใกล้เคียงสถานศึกษา หน่วยงานของรัฐ เอกชน พร้อมให้การสนับสนุน พัฒนาศักยภาพบุคลากร
- ๒) มีสวัสดิการในด้านต่างๆ รองรับ

ด้านนโยบายรัฐบาล/กฎหมาย

- ๑) รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น อาทิ ด้านบุคลากร
- ๒) อบต.มีอำนาจและอิสระในการบริหารงานบุคคลภายใต้กฎหมาย ระเบียบ

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

- ๑) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
- ๒) สามารถสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลภายนอกได้ทันต่อเหตุการณ์ตลอดเวลา

อุปสรรค

ด้านการเมืองการปกครอง

- ๑) มีระบบอุปถัมภ์
- ๒) มีการแทรกแซงจากนักการเมืองท้องถิ่น และระดับชาติ

ด้านเศรษฐกิจ

- ๑) เกิดการสร้างงานสร้างรายได้เฉพาะบางกลุ่ม ไม่ครอบคลุม
- ๒) ประชาชนในพื้นที่ขาดความร่วมมือต่อภารกิจองค์กร

ด้านสังคม

- ๑) การประชาสัมพันธ์ไม่ครอบคลุมทั่วถึง
- ๒) การประสานกับหน่วยงานในพื้นที่ไม่ชัดเจน

ด้านนโยบายรัฐบาล/กฎหมาย

- ๑) องค์กรขาดศักยภาพในการรองรับการกระจายอำนาจของส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค
- ๒) อำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารขึ้นอยู่กับนักการเมืองท้องถิ่น และระดับชาติ

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

- ๑) บุคลากรยังขาดความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๒) การสืบค้นข้อมูลของบุคลากรในองค์กรยังขาดความชำนาญไม่ทันต่อเหตุการณ์

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลราชสถิตย์คือ **“ตำบลน่าอยู่ ควบคู่การท่องเที่ยว พื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พร้อมทำงานแบบมีส่วนร่วม ภายใต้การบริหารจัดการที่ดี”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลราชสถิตย์เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน มุ่งเน้นการพัฒนาบริการสาธารณะให้ครอบคลุมพื้นที่ให้ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ การส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ให้แก่ประชาชนเพื่อพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ
- ๖.๑.๓ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๔ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย เสริมสร้างมาตรการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งการป้องกันและแก้ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ปลูกฝังสร้างจิตสำนึกของประชาชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงานของท้องถิ่น
- ๖.๑.๖ ด้านการพัฒนาเมืองและการบริหาร รวมทั้งการส่งเสริมความเข้มแข็งของหมู่บ้าน/ชุมชน การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๑.๘ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมการส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๖.๒.๒ การรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ทุกด้าน
- ๖.๒.๓ การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ๖.๒.๔ การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6.2.5 การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหาร

รู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี มีความคุ้นเคยกันทุกคน บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้อุปกรณ์บรรลุป่าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมีกระทบญาติพี่น้อง ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักงานปลัด อบต. กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และปรับปรุงตัดโอนตำแหน่งเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับภารกิจงาน รวมทั้งแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ต่อไป

ส่วนที่ ๓ กระบวนการจัดทำแผนพัฒนา

๑. หลักสูตรการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. พิจารณาหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน หลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

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

๓. พิจารณาหาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแผนการพัฒนาบุคลากร ให้ครอบคลุม โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

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

๖. พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกระดับ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๒. ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อดำเนินการจัดทำนโยบายการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างอย่างจริงจัง เป็นระบบ ทัวถึงและต่อเนื่อง

๒. ศึกษาวิจัยทัศน ภารกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ เพื่อกำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนาพนักงาน

๓. สสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่าย/กอง ว่าขาดความรู้หรือทักษะในด้านใด ตรวจสอบประวัติการฝึกอบรมของพนักงาน

๔. กำหนดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และร่วมกันวิเคราะห์ SWOT ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมและอิทธิพลต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อจะได้เข้าใจสภาพแท้จริง ศักยภาพ จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค ข้อจำกัด และโอกาสต่างๆ ที่องค์กรมี และจะมีในอนาคตต่อไป จะต้องทำการทบทวนพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ เพื่อจะได้พัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมต้องเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรทั้งที่ควรปรับเปลี่ยน และสนับสนุนจริงจังเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างองค์กรให้มีความเข้มแข็ง รวมถึงโครงสร้างการจัดระบบงาน และกำลังคน (รวมถึงระบบการบริหารจัดการภายใน) ว่าเหมาะสมเพียงใด ในสภาวะแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนไป

๕. สรุปและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินการศึกษา กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยรวบรวมข้อมูลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการในปัจจุบัน และประเมินความต้องการการฝึกอบรมและพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย แนวทางการฝึกอบรม หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและการบริหารงานบุคคลส่วน

๖. เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง เพื่อให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

๗. ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์เป็นผู้ลงนามประกาศใช้

๓. การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร

การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ เพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยมีการแจกแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร จำนวน ๒๒ คน ได้กรอกแบบสำรวจ ใน ๔ ส่วน ประกอบด้วย ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม, ตอนที่ ๒ ข้อมูลการได้รับการพัฒนา, ตอนที่ ๓ ความต้องการในการฝึกอบรม, ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ จัดทำแบบสำรวจ จำนวน ๒๒ ชุด

๑.๒ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๘ คน พนักงานครู ๑ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ คน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ คน และดำเนินการแจกแบบสำรวจให้กลุ่มเป้าหมายกรอกข้อมูล

๒. ผลการตอบแบบสำรวจ

๒.๑ มีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๒๒ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒.๒ ไม่ตอบ จำนวน - ชุด คิดเป็นร้อยละ -

๓. สรุปผลการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๑๑	๕๐
หญิง	๑๑	๕๐
๒. อายุ		
อายุระหว่าง ๒๐ - ๒๙ ปี	๒	๙.๐๙
อายุระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี	๑	๔.๕๔
อายุระหว่าง ๔๐ - ๔๙ ปี	๑๔	๖๓.๖๓
อายุระหว่าง ๕๐ - ๕๙ ปี	๕	๒๒.๗๒
๓. อายุราชการ/อายุงาน		
๑ - ๙ ปี	๑๒	๕๔.๕๔
๑๐ - ๑๙ ปี	๗	๓๑.๘๑
๒๐ - ๒๙ ปี	๓	๑๓.๖๓
๓๐ - ๓๙ ปี	๐	๐

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๔. ประเภทตำแหน่ง		
พนักงานส่วนตำบล	๘	๓๖.๓๖
พนักงานครู อบต.	๑	๔.๕๔
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๒๒.๗๒
พนักงานจ้างทั่วไป	๘	๓๖.๓๖
๕. สังกัดสำนัก/ กอง		
สำนักงานปลัด อบต.	๙	๔๐.๙๐
กองคลัง	๓	๑๓.๖๓
กองช่าง	๗	๓๑.๘๑
กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม	๓	๑๓.๖๓
๖. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	๑	๔.๕๔
มัธยมศึกษาตอนต้น	๒	๙.๐๙
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	๔	๑๘.๑๘
ปวส.	๓	๑๓.๖๓
ปริญญาตรี	๔	๑๘.๑๘
ปริญญาโท	๘	๓๖.๓๖

ตอนที่ ๒ ข้อมูลการได้รับการพัฒนา

ตารางที่ ๒ ข้อมูลการได้รับการพัฒนา

รายการ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑. ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา ท่านคิดว่า ตนเองมีการพัฒนาหรือไม่อย่างไร		
๑) คิดว่าตนเอง <u>ไม่มี</u> การพัฒนา	๐	๐
๒) คิดว่าตนเอง <u>มี</u> การพัฒนา	๒๒	๑๐๐
รวม	๒๒	๑๐๐
๒. ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา ท่านได้มีการพัฒนาด้วยตนเองหรือไม่		
๑) <u>ไม่มี</u> การพัฒนาด้วยตนเอง	๐	๐
๒) คิดว่าตนเอง <u>มี</u> การพัฒนา	๒๒	๑๐๐
๒.๑) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ รายการทีวี อินเทอร์เน็ต ฯลฯ	(๑๗)	(๗๗.๒๗)
๒.๒) ทดลองหรือฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง จนกระทั่งประสบ ผลสำเร็จ	(๑๐)	(๔๕.๔๕)
๒.๓) แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น	(๑๗)	(๗๗.๒๗)
๒.๔) ขอคำปรึกษาจากผู้รู้	(๑๗)	(๗๗.๗๗)
๒.๕) อื่นๆ โปรดระบุ	(๑)	(๔.๕๔)
รวม	๒๒	๑๐๐
รายการ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๓. ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา ท่านได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานหรือไม่ อย่างไร		
๑) <u>ไม่</u> ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงาน	๐	๐
๒) ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงาน	๒๒	๑๐๐
๒.๑) เข้ารับการศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง	(๓)	(๑๓.๖๓)
๒.๒) หมุนเวียนงาน	(๕)	(๒๒.๗๒)
๒.๓) ได้รับมอบหมายงาน/โครงการ	(๑๑)	(๕๐)
๒.๔) ตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจ	(๒)	(๙.๐๙)
๒.๕) ได้รับคำแนะนำหรือการอธิบายจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	(๘)	(๓๖.๓๖)
๒.๖) สอนงานในขณะปฏิบัติงานจริง	(๗)	(๓๑.๘๑)
๒.๗) ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง	(๑๐)	(๔๕.๔๕)
๒.๘) เข้ารับการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา	(๑๒)	(๕๔.๕๔)
๒.๙) อื่น ๆ	(๐)	(๐)
รวม	๒๒	๑๐๐.๐๐

ตอนที่ ๓ ความต้องการในการฝึกอบรม

ตารางที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

หลักสูตร / หัวข้อ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑. หลักสูตรการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ		
๑.๑ หลักสูตร การเขียนหนังสือราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ	๗	๓๑.๘๑
๑.๒ หลักสูตร วินัยและจรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	๘	๓๖.๓๖
๑.๓ หลักสูตร สิทธิ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู/พนักงานจ้าง	๑๓	๕๙.๐๙
๑.๔ หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	๕	๒๒.๗๒
๑.๕ หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ	๗	๓๑.๘๑
๑.๖ หลักสูตร รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย , กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้ง อปท. , กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท.	๘	๓๖.๓๖
๑.๗ หลักสูตร กฎหมายว่าด้วยวิธีการปฏิบัติราชการทางปกครอง , กฎหมายว่าด้วยความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่	๗	๓๑.๘๑
๑.๘ หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ	๕	๒๒.๗๒
๑.๙ หลักสูตร (ร่าง) พ.ร.บ.ว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ ส่วนรวม	๕	๒๒.๗๒

ตารางที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

หลักสูตร / หัวข้อ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ		
๒.๑ หลักสูตร การบริหารงานของปลัด อปท. : ประเทศไทย ๔.๐ (สพบ.)	๕	๒๒.๗๒
๒.๒ หลักสูตร กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานช่าง (สพบ.)	๕	๒๒.๗๒
๒.๓ หลักสูตร กลยุทธ์การบริหารงานสำหรับนักบริหารงานการคลัง (สพบ.)	๒	๙.๐๙
๒.๔ หลักสูตร กลยุทธ์การบริหารงานสำหรับนักบริหารงานทั่วไป (สพบ.)	๔	๑๘.๑๘
๒.๕ หลักสูตร การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๖	๒๗.๒๗
๒.๖ หลักสูตร พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง บัญชี พัสดุและงบประมาณ (สพบ.)	๓	๑๓.๖๓
๒.๗ หลักสูตร กรณีศึกษาทางการเงิน การคลังในข้อทักท้วงหน่วยตรวจสอบและคำวินิจฉัยของศาลปกครอง (สพบ.)	๓	๑๓.๖๓
๒.๘ หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	๖	๒๗.๒๗
๒.๙ หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่น	๓	๑๓.๖๓

หลักสูตร / หัวข้อ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๒.๑๐ หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๔	๑๘.๑๘
๒.๑๑ หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างวิธีการต่าง ๆ / การตรวจรับพัสดุ	๑	๔.๕๔
๒.๑๒ หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล	๔	๑๘.๑๘
๒.๑๓ หลักสูตร การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓	๑๓.๖๓
๒.๑๔ หลักสูตร การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๒	๙.๐๙
๒.๑๕ หลักสูตร การบริหารงานบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น	๓	๑๓.๖๓
๒.๑๖ หลักสูตร โครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ	๑	๔.๕๔
๒.๑๗ หลักสูตร การดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น (๕ วัน)	๕	๒๒.๗๒
๒.๑๘ หลักสูตร คณะกรรมการสอบสวน (๗ วัน)	๓	๑๓.๖๓
๒.๑๙ หลักสูตร พัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน (๑๕ วัน)	๑	๔.๕๔
๒.๒๐ หลักสูตร เครือข่ายคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย (๔-๕ วัน)	๑	๔.๕๔
๒.๒๑ หลักสูตร การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น (สพบ.)	๒	๙.๐๙
๒.๒๒ หลักสูตร นักวางแผนพัฒนาท้องถิ่น (สพบ.)	๒	๙.๐๙
๒.๒๓ หลักสูตร การจัดทำแผนพัฒนาสี่ปี	๒	๙.๐๙
๒.๒๔ หลักสูตร การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาสี่ปี	๒	๙.๐๙
๒.๒๕ หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับการจดทะเบียนพาณิชย์/การติดตามและประเมินผลการจดทะเบียนพาณิชย์	๒	๙.๐๙
๒.๒๖ หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะ	๒	๙.๐๙
๒.๒๗ หลักสูตร การบันทึกข้อมูลระบบสารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลเบี่ยยังชีพของ อปท.	๒	๙.๐๙
๒.๒๘ หลักสูตร การสำรวจและจัดทำฐานทรัพยากรท้องถิ่น	๒	๙.๐๙
๒.๒๙ หลักสูตร ท้องถิ่นดิจิทัล (สพบ.)	๑	๔.๕๔
๒.๓๐ หลักสูตร คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่ (สพบ.)	๖	๒๗.๒๗
๒.๓๑ หลักสูตร คอมพิวเตอร์สำหรับงานช่าง (สพบ.)	๔	๑๘.๑๘
๒.๓๒ หลักสูตร อบรมเชิงปฏิบัติการการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการจัดเก็บค่าน้ำระบบประปา (สพบ.)	๒	๙.๐๙
๒.๓๓ หลักสูตร พัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก	๓	๑๓.๖๓
๒.๓๔ หลักสูตร นักบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย (สพบ.)	๓	๑๓.๖๓
๒.๓๕ หลักสูตร การฝึกอบรมทบทวนและซ่อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อบต.ราชสถิตย์	๔	๑๘.๑๘
๒.๓๖ หลักสูตร การพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ และ อปพร.	๔	๑๘.๑๘
๒.๓๗ หลักสูตร อาสาสมัครการแพทย์ฉุกเฉิน	๕	๒๒.๗๒
๒.๓๘ หลักสูตร เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานดับเพลิง	๔	๑๘.๑๘
๒.๓๙ หลักสูตร การติดตามและประเมินผลการควบคุมภายใน	๔	๑๘.๑๘
๒.๔๐ หลักสูตร ความรู้ภาษาอังกฤษเชิงปฏิบัติการสำหรับบุคลากรท้องถิ่น	๑	๔.๕๔

ตารางที่ ๕ หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

หลักสูตร / หัวข้อ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๓. หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง		
๓.๑ หลักสูตร นักบริหารงาน (นักบริหารงาน อบต./นักบริหารงานการคลัง/นักบริหารงานช่าง/นักบริหารงานทั่วไป/นักบริหารงานสาธารณสุข/นักบริหารงานศึกษา) (สพบ.)	๖	๒๗.๒๗
๓.๒ หลักสูตร การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น (สพบ.)	๓	๑๓.๖๓
๓.๓ หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (สพบ.)	๑	๔.๕๔
๓.๔ หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล (สพบ.)	๑	๔.๕๔
๓.๕ หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน (สพบ.)	๑	๔.๕๔
๓.๖ หลักสูตร นักวิชาการศึกษา (สพบ.)	๐	๐
๓.๗ หลักสูตร ครู/บุคลากรทางการศึกษา (สพบ.)	๒	๙.๐๙
๓.๘ หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี (สพบ.)	๑	๔.๕๔
๓.๙ หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (สพบ.)	๐	๐
๓.๑๐ หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ (สพบ.)	๑	๔.๕๔
๓.๑๑ หลักสูตร นายช่างโยธา (สพบ.)	๒	๙.๐๙
๓.๑๒ หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ (สพบ.)	๓	๑๓.๖๓

ตารางที่ ๖ หลักสูตรการพัฒนาด้านการบริหาร

หลักสูตร / หัวข้อ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๓. หลักสูตรการพัฒนาด้านการบริหาร		
๔.๑ การบริหารจัดการตลาดท้องถิ่น ประเทศไทย ๔.๐ (สพบ.)	๓	๑๓.๖๓
๔.๒ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อบต.ราชสถิตย์	๘	๓๖.๓๖
๔.๓ การบริหารจัดการที่ดี (ธรรมาภิบาล)	๗	๓๑.๘๑
๔.๔ การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM)	๗	๓๑.๘๑
๔.๕ การจัดการเลือกตั้งท้องถิ่น/กฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น	๘	๓๖.๓๖

ตารางที่ ๗ หลักสูตรการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม

หลักสูตร / หัวข้อ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๓. หลักสูตรการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม		
๕.๑ การอบรมคุณธรรมและจริยธรรมบุคลากรของ อบต.	๑๒	๕๔.๕๔
๕.๒ การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท / ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๑๑	๕๐
๕.๓ ท้องถิ่นคุณธรรมตามรอยพระยุคลบาท (สพบ.)	๙	๔๐.๙๐

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตารางที่ ๘ หลักสูตรที่ท่านต้องการให้ อบต.ราชสถิตย์ เป็นผู้จัดฝึกอบรมนอกเหนือจากที่ระบุไว้ข้างต้น คือ

หลักสูตร / หัวข้อ
(๑) หลักสูตร การเป็นวิทยากรที่ดี
(๒) หลักสูตร การพัฒนาองค์กร OD

ตารางที่ ๙ หลักสูตรที่ท่านต้องการให้ อบต.ราชสถิตย์ จัดส่งท่านเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก คือ

หลักสูตร / หัวข้อ
(๑) หลักสูตร การเป็นวิทยากรที่ดี
(๒) หลักสูตร การผลิตน้ำประปา

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การ
พัฒนาบุคลากร ๔ ยุทธศาสตร์ที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลราชสถิตย์ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management :
KM)

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดทำศูนย์รวมความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ในระบบหรือนอกระบบ

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในองค์กร

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๑

๑. มีการจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จในงานประจำหรือยุทธศาสตร์การ
พัฒนาท้องถิ่นขององค์กร

๒. มีการจัดตั้งศูนย์รวบรวมความรู้ ครอบคลุมด้านที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๓. มีการจัดเก็บรวบรวม ความรู้ หมวดยุทธศาสตร์ ชัดเจน พนักงานเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่ายและสะดวก

๔. บุคลากรได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในระบบหรือนอกระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานในการ
ปฏิบัติราชการ

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ในหน้าที่
รับผิดชอบ

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมในความรู้และทักษะเฉพาะของ
งานในแต่ละตำแหน่ง

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมในด้านการบริหาร

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๒

๑. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับ
ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หรือความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หรือความรู้เกี่ยวกับด้านการ
บริหารในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

๒. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ทุกคน จะต้องได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมในความรู้
และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง (ความรู้ในสายงาน) อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓. มีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาได้ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทำการ
วิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนา
รายบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการประชุมถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโครงการ หรือกิจกรรมในการสร้างความรักความผูกพันในองค์กร
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๓

๑. มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับหัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง
๒. มีโครงการ หรือกิจกรรมในการสร้างความรักความผูกพันในองค์กร
๓. มีการจัดสภาพแวดล้อมของที่ทำงานให้เป็นที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ
๔. มีการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ปีละ ๑ ครั้ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการบังคับใช้ตามประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ตลอดจนกำหนดกรอบแนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมตามประกาศจริยธรรม
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมในด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๔

๑. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างรับทราบกรอบแนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และสามารถสืบค้นหรือเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้โดยง่าย
๒. มีการดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม อย่างน้อยปีละ ๗ โครงการ/กิจกรรมขึ้นไป
๓. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมในด้านคุณธรรมจริยธรรม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๔. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา เอกสารเผยแพร่ หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

วิธีการพัฒนา ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา และงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

๑. การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน

แผนการพัฒนา/โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณในการดำเนินการ			ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงาน
				ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓		
๑.๑ การให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบหนังสือราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีความรู้ และพัฒนาทักษะในการเขียน หนังสือราชการ/งานสารบรรณ ให้ถูกต้อง	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง	การฝึกอบรม/การสอนงาน /การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	ร้อยละ ๙๐ ของ กลุ่มเป้าหมายได้ รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ หรือหน่วยงานอื่น
๑.๒ การให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและจรรยาบรรณ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	เพื่อให้ความรู้ และสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับ วินัยและจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง	การปฐมนิเทศ/การฝึกอบรม/ การสอนงาน/การจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	ร้อยละ ๙๐ ของ กลุ่มเป้าหมายได้ รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ หรือหน่วยงานอื่น
๑.๓ การให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการและ ประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีความรู้เกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการและ ประโยชน์ตอบแทนอื่น	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง	การปฐมนิเทศ/การฝึกอบรม/ การสอนงาน/การจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	ร้อยละ ๙๐ ของ กลุ่มเป้าหมายได้ รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ หรือหน่วยงานอื่น
๑.๔ การให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง	การปฐมนิเทศ/การฝึกอบรม/ การสอนงาน/การจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน	๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	มีมุมมองแพร่ข้อมูล ความรู้เกี่ยวกับ ประชาคมอาเซียน หรือเอกสารแนบ	อบต.ราชสถิตย์ หรือหน่วยงานอื่น
๑.๕ การให้ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร ของทางราชการ	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร ของทางราชการ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจ	การฝึกอบรม/การศึกษาดูงาน/ การสอนงาน/การจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน	๒๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๒๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๒๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	ร้อยละ ๙๐ ของ กลุ่มเป้าหมายได้ รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ หรือหน่วยงานอื่น
๑.๖ การให้ความรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญแห่งราช- อาณาจักรไทย,กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้ง อบท. , กฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่ อบท.	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีความรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญแห่งราช- อาณาจักรไทย, กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้ง อบท. , กฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบท.	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง	การฝึกอบรม/การศึกษาดูงาน/ การสอนงาน/การจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน	๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	มีมุมมองแพร่ข้อมูล ความรู้เกี่ยวกับ กฎหมายดังกล่าว หรือเอกสารแนบ	อบต.ราชสถิตย์ หรือหน่วยงานอื่น

๑. การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ (ต่อ)

แผนการพัฒนา/โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณในการดำเนินการ			ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงาน
				ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓		
๑.๗ การให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยวิธีการปฏิบัติราชการทางปกครอง, กฎหมายว่าด้วยความรับผิดของเจ้าหน้าที่	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยวิธีการปฏิบัติราชการทางปกครอง, กฎหมายว่าด้วยความรับผิดของเจ้าหน้าที่	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู	การฝึกอบรม/การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	๒๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๒๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๒๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ หรือหน่วยงานอื่น
๑.๘ การให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง	การฝึกอบรม/การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	มีแผนเผยแพร่ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับกฎหมายดังกล่าวหรือเอกสารแผ่นพับ	อบต.ราชสถิตย์ หรือหน่วยงานอื่น
๑.๙ การให้ความรู้เกี่ยวกับ (ร่าง) พ.ร.บ. ว่าด้วยความรับผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์บุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีความรู้เกี่ยวกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์บุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง	การฝึกอบรม/การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ หรือหน่วยงานอื่น

๒. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

แผนการพัฒนา/โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณในการดำเนินการ		ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงาน
				ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒		
๒.๑ การบริหารงานของเขต อบต. . ประเทศไทย ๔.๐	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลสายงานบริหารท้องถิ่น ได้พัฒนาองค์ความรู้เตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ประเทศไทย ๔.๐	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง	การฝึกอบรม (สพบ.)	๒๗,๐๐๐ (งบ อบต.)	๒๗,๐๐๐ (งบ อบต.)	พนักงานส่วนตำบล สายงานบริหารท้องถิ่น ได้รับการฝึกอบรม	อบต.ราชพฤกษ์ และหน่วยงานอื่น
๒.๒ กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหารงานช่าง	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลสายงานบริหารงานช่าง ได้พัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารงาน	พนักงานส่วนตำบล สายงานบริหารงานช่าง	การฝึกอบรม (สพบ.)	๑๗,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๗,๐๐๐ (งบ อบต.)	พนักงานส่วนตำบล สายงานบริหารงานช่าง ได้รับการฝึกอบรม	อบต.ราชพฤกษ์ และหน่วยงานอื่น
๒.๓ กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหารงานการคลัง	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลสายงานบริหารงานการคลัง ได้พัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารงาน	พนักงานส่วนตำบล สายงานบริหารงานการคลัง	การฝึกอบรม (สพบ.)	๑๗,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๗,๐๐๐ (งบ อบต.)	พนักงานส่วนตำบลสายงาน บริหารงานการคลัง ได้รับการฝึกอบรม	อบต.ราชพฤกษ์ และหน่วยงานอื่น
๒.๔ กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหารงานทั่วไป	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลสายงานบริหารงานบริหารงานทั่วไป ได้พัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารงาน	พนักงานส่วนตำบล สายงานบริหารงานทั่วไป	การฝึกอบรม (สพบ.)	๑๗,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๗,๐๐๐ (งบ อบต.)	พนักงานส่วนตำบล สายงานบริหารงานทั่วไป ได้รับการฝึกอบรม	อบต.ราชพฤกษ์ และหน่วยงานอื่น
๒.๕ การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้รับการเพิ่มพูนความรู้	ปลัด อบต./หน.สพ./ ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดทำ งบประมาณรายจ่าย	การฝึกอบรม/การอบรมงาน	๑๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับ การพัฒนาอย่างน้อย ๒ คน/ปี	อบต.ราชพฤกษ์ และหน่วยงานอื่น
๒.๖ การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง บัญชี พัสดุ และงบประมาณ	เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง บัญชี พัสดุ และงบประมาณ	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงาน ด้านการเงิน การคลัง พัสดุ และงบประมาณ	การฝึกอบรม/การอบรมงาน	๒๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๒๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับ การพัฒนาอย่างน้อย ๕ คน/ปี	อบต.ราชพฤกษ์ และหน่วยงานอื่น
๒.๗ การมีศึกษาทางการเงิน การคลังในข้อหักวงหน่วยตรวจสอบ และคำวินิจฉัยของศาลปกครอง	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีความรู้และเรียนรู้จากการมีศึกษา เพื่อป้องกันการกระทำผิดข้อผิดพลาดและข้อหักวงจากหน่วยงานตรวจสอบ	พนักงานส่วนตำบล	การฝึกอบรม	๒๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๒๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับ การพัฒนาอย่างน้อย ๓ คน/ปี	อบต.ราชพฤกษ์ และหน่วยงานอื่น

๒. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ (ต่อ)

แผนการพัฒนา/โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณในการดำเนินการ			ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงาน ดำเนินการ
				ปีงบ ๒๕๖๑	ปีงบ ๒๕๖๒	ปีงบ ๒๕๖๓		
๒.๔ ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.การจัดตั้งจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดตั้งจ้าง มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ.การจัดตั้งจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งจ้าง	การฝึกอบรม/การสงวนงาน/ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	๓๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับ การพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ คน/ปี	อบต.ราษีไศล และหน่วยงานอื่น
๒.๕ ความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่น	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดเก็บรายได้ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่น	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บ รายได้	การฝึกอบรม/การสงวนงาน/ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	๑๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับ การพัฒนาอย่างน้อย ๒ คน/ปี	อบต.ราษีไศล และหน่วยงานอื่น
๒.๑๐ ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนพื้นที่ภาคีและเขียนทรัพย์สิน	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนที่ภาคีและเขียนทรัพย์สิน มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนที่ ภาคีและเขียนทรัพย์สิน	การฝึกอบรม/การสงวนงาน/ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	๓๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับ การพัฒนาอย่างน้อย ๒ คน/ปี	อบต.ราษีไศล และหน่วยงานอื่น
๒.๑๑ ความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งจ้างวิธีการต่าง ๆ / การตรวจรับพัสดุ	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดตั้งจ้างและตรวจรับพัสดุ ได้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล/พนักงาน พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งจ้าง และตรวจรับพัสดุ	การฝึกอบรม/การสงวนงาน/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา/การจัดทำคู่มือ ปฏิบัติงาน	๓๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับ การพัฒนาอย่างน้อย ๒ คน/ปี	อบต.ราษีไศล และหน่วยงานอื่น
๒.๑๒ การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลได้เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับความรู้และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ปลัด อบต./ หัวหน้าสำนักปลัด/ นักทรัพยากรบุคคล	การฝึกอบรม/การสงวนงาน/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา/การจัดทำคู่มือ ปฏิบัติงาน	๑๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับ การพัฒนาอย่างน้อย ๒ คน/ปี	อบต.ราษีไศล และหน่วยงานอื่น
๒.๑๓ การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลได้เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	ปลัด อบต./ หัวหน้าสำนักปลัด/ นักทรัพยากรบุคคล	การฝึกอบรม/การสงวนงาน/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา/การจัดทำคู่มือ ปฏิบัติงาน	-	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับ การพัฒนาอย่างน้อย ๒ คน/ปี	อบต.ราษีไศล และหน่วยงานอื่น

๒. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ (ต่อ)

แผนการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ (ต่อ)	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณในการดำเนินการ			ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงาน
				ปีงบ ๒๕๖๑	ปีงบ ๒๕๖๒	ปีงบ ๒๕๖๓		
๒.๑๔ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านงานบริหารงานบุคคล ได้เรียนรู้หลักการ วิธีการ และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	นักทรัพยากรบุคคล	การฝึกอบรม/การสอนงาน/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา/การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	-	๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการ พัฒนาศักยภาพหรือวิธี และจัดทำแผนฯ ได้สำเร็จ	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น
๒.๑๕ การบริหารงานบุคคลของครูและบุคลากรศึกษาท้องถิ่น	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล และบุคลากรทางการศึกษา ได้เพิ่มพูนความรู้ ความรู้ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น	นักทรัพยากรบุคคล/ นักวิชาการศึกษา/ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ	การฝึกอบรม/การสอนงาน/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา/การจัดทำคู่มือ ปฏิบัติงาน	๑๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ คน/ปี	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น
๒.๑๖ โครงการจัดตั้งศูนย์บุคลากรแห่งชาติ	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล ได้เรียนรู้หลักการ วิธีการ และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	นักทรัพยากรบุคคล	การฝึกอบรม/การสอนงาน/ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	๓,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการ พัฒนาศักยภาพหรือวิธี และจัดทำแผนฯ ได้สำเร็จ	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น
๒.๑๗ หลักสูตรการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น (๕ วัน)	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้มีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย และสามารถเป็นกรรมการสอบสวนวินัยได้	พนักงานส่วนตำบล	การฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ คน/ปี	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น
๒.๑๘ หลักสูตรคณะกรรมการสอบสวน (๗ วัน)	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เพิ่มพูนความรู้ ในการเป็นคณะกรรมการสอบสวน	พนักงานส่วนตำบล (ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร ๕ วันมาแล้ว)	การฝึกอบรม	-	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ คน/ปี	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น
๒.๑๙ หลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน (๑๕ วัน)	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เพิ่มพูนความรู้ และเพิ่มทักษะในการเป็นคณะกรรมการสอบสวน	พนักงานส่วนตำบล (ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร ๗ วันมาแล้ว)	การฝึกอบรม	-	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ คน/ปี	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น

๒. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ (ต่อ)

แผนการพัฒนา/โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณในการดำเนินการ		ตัวชี้วัด	หน่วยงาน
				ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒		
๒.๒๐ หลักสูตรเครือข่ายคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย (๔-๕ วัน)	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่เป็นเครือข่ายคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ อีกทั้งได้มีการสร้างเครือข่ายการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล (ที่เป็นเครือข่าย คคส.สอบสวนทางวินัย)	การฝึกอบรม/การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ คน/ปี	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น
๒.๒๑ การพัฒนามาตรฐานกฎหมายท้องถิ่น	เพื่อให้ผู้ใช้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่น	ปลัด อบต./รองปลัด อบต.	การฝึกอบรม (สทพ.)	-	๔๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น
๒.๒๒ นักวางแผนพัฒนาท้องถิ่น	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น/แผนพัฒนาชุมชน ได้เพิ่มพูนองค์ความรู้เกี่ยวกับกรวางแผนพัฒนาท้องถิ่น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/นักพัฒนาชุมชน	การฝึกอบรม (สทพ.)	-	๒๙,๕๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น
๒.๒๓ การจัดทำแผนพัฒนาสี่ปี	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาสี่ปี ได้เพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาสี่ปี ให้ถูกต้องตามระเบียบกำหนด	หัวหน้าสำนักงานปลัด/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	การฝึกอบรม/การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น
๒.๒๔ การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาสี่ปี	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาสี่ปีได้เพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาสี่ปีให้ถูกต้องตามระเบียบกำหนด	หัวหน้าสำนักงานปลัด/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	การฝึกอบรม/การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น
๒.๒๕ ความรู้เกี่ยวกับการจดทะเบียนพาณิชย์/การค้าและประเมินผลการจดทะเบียนพาณิชย์	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานทะเบียนพาณิชย์ ได้เพิ่มพูนความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	นักวิชาการเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจ	การฝึกอบรม/การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา	๓,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น
๒.๒๖ ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะ	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานบริหารจัดการขยะชุมชน ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	หน.สป. และผู้รับผิดชอบงานจัดการขยะ	การฝึกอบรม/การศึกษา/ดูงาน/การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา	๓,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น

๒. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ (ต่อ)

แผนการพัฒนา/โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณในการดำเนินการ			ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงาน
				ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓		
๒.๒๗ การบันทึกข้อมูลระบบสารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลเบื้องต้นของ อปท.	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลผู้รับผิดชอบงานเบ็ดเตล็ดได้พัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานที่ข้อมูลระบบสารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลเบื้องต้นของ อปท. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	นักพัฒนาชุมชน พนักงานช่างเทคนิค	การฝึกอบรม/การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา	๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น
๒.๒๘ การสำรวจและจัดทำฐานทรัพยากรท้องถิ่น	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำรวจและจัดทำฐานทรัพยากรท้องถิ่น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่เกี่ยวข้อง	การฝึกอบรม/การศึกษา/ดูงาน/การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา/การสอบถาม	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น
๒.๒๙ ท้องถิ่นดิจิทัล	เพื่อให้สามารถพัฒนากระบวนการขั้นตอนการทำงาน และการให้บริการของภาครัฐ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอย่างเต็มศักยภาพ	ปลัด อบต./หัวหน้าสำนักปลัด/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล	การฝึกอบรม (สพบ.)	-	๒๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๒๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น
๒.๓๐ คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานเอกสารสามารถพัฒนาตนเองให้คอมพิวเตอร์ในการสร้างสร้งค่างต่าง ๆ เช่น การสร้างไฟล์ PDF จากโปรแกรม Microsoft office การทำงานกับไฟล์ข้อมูลในไฟล์เอกสาร PDF การแปลงไฟล์ PDF การใช้งาน Google Mail การสร้าง Bookmark แสดงหัวข้อของเอกสาร ฯลฯ การทำงานร่วมกับแบบออนไลน์	พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานครู อบต. พนักงานช่างเทคนิค	การฝึกอบรม (สพบ.)	๕,๕๐๐ (งบ อบต.)	๕,๕๐๐ (งบ อบต.)	๕,๕๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น
๒.๓๑ คอมพิวเตอร์สำหรับงานช่าง	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านช่างได้พัฒนาความรู้และทักษะ สามารถจัดรูปแบบข้อมูล การสร้างกราฟ การคำนวณ สามารถประยุกต์ใช้งานฟังก์ชันต่างๆ ในการคัดเลือก วัสดุคราะห์ นำเสนอข้อมูลในตำแหน่งช่าง และการคำนวณราคาต่าง ๆ เพื่อใช้ในการงานก่อสร้างได้	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานช่างตามภารกิจ ที่ปฏิบัติงานด้านช่าง	การฝึกอบรม (สพบ.)	๕,๕๐๐ (งบ อบต.)	๕,๕๐๐ (งบ อบต.)	๕,๕๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น

๒. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ (ต่อ)

แผนการพัฒนา/โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณในการดำเนินการ			ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงาน
				ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓		
๒.๑๒อบรมเชิงปฏิบัติการการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการจัดเก็บค่าน้ำระบบประปา	เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้จัดเก็บค่าน้ำประปาให้สามารถนำโปรแกรมสำเร็จรูปมาพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และรวดเร็วยิ่งขึ้น	พนักงานจ้างตามภารกิจ เก็บปฏิบัติงานจัดเก็บ ค่าน้ำประปา)	การฝึกอบรม (สพบ.)	๔,๕๐๐ (งบ อบต.)	๔,๕๐๐ (งบ อบต.)	-	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น
๒.๑๓ หลักสูตรพัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก	เพื่อพัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กให้สามารถพัฒนาแบบแผนการเรียนการสอนและการดูแลเด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ครูผู้ดูแลเด็ก	การฝึกอบรม/การประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา	๑๘,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๘,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๘,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา (อย่างน้อย ๒ คน/ปี)	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น
๒.๑๔ หลักสูตรงานบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย	เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ สมรรถนะ ไปจนถึงมีอาชีพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย และมีความเข้าใจชัดเจน ต่อ นโยบายด้านการศึกษาระดับปฐมวัย กระทรวง และกรมฯ สามารถนำแนวทางไปใช้สำหรับสหเทศและนวัตกรรมเพื่อรับใช้กับการทำงาน พัฒนางานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือผู้ปฏิบัติงานที่หัวหน้า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	การฝึกอบรม (สพบ.)	-	๒๔,๕๐๐ (งบ อบต.)	-	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น
๒.๑๕ การฝึกอบรมทวนและซ่อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อบต.ราชสถิตย์	เพื่อทวนทวนความรู้และทักษะการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และให้บุคลากรในองค์กรได้ฝึกซ้อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือภัยต่างๆ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป	การฝึกอบรม/การรณรงค์	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา (อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง)	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น
๒.๑๖ โครงการพัฒนาเพิ่มคุณภาพชีวิตภาพเจ้าหน้าที่ และ อพพร.	เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ร่วมกับ อพพร. ให้ความรู้และหลักในการปฏิบัติงานเดียวกัน	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างปฏิบัติงาน ด้านงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	การฝึกอบรม/การศึกษาดูงาน	-	๑๓๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๓๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา (อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง)	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น
๒.๑๗ หลักสูตรอาสาสมัครการแพทย์ฉุกเฉิน	เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการแพทย์ฉุกเฉิน	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างปฏิบัติงาน การแพทย์ฉุกเฉิน	การฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา (อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง)	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น

๒. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ (ต่อ)									
แผนการพัฒนา/โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณในการดำเนินการ			ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงาน	
				ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓			
๒.๓๘ หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานดับเพลิง	เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้สามารถปฏิบัติงานดับเพลิงตามหลักวิธีการที่ถูกต้อง	พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานอาสาสมัครดับเพลิง งานบรรเทาสาธารณภัย	การฝึกอบรม	๑๒,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๒,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๒,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับ การพัฒนา (อย่างน้อยปีละ ๑ คน)	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น	
๒.๓๙ การติดตามและประเมินผลการควบคุมภายใน	เพื่อให้ผู้รับผิดชอบงานการติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบที่กำหนด	พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานติดตามและประเมินผลการควบคุมภายใน	การฝึกอบรม	๖,๐๐๐ (งบ อบต.)	๖,๐๐๐ (งบ อบต.)	๖,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับ การพัฒนา (อย่างน้อยปีละ ๑ คน)	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น	
๒.๔๐ ความรู้ภาษาอังกฤษเชิงปฏิบัติการสำหรับบุคลากรท้องถิ่น	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีความรู้เบื้องต้นในภาษาอังกฤษ เป็นบุคลากรภาครัฐในเขต Thailand ๔.๐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจ	การฝึกอบรม	-	๒๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๒๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับ การพัฒนา (อย่างน้อยปีละ ๑ คน)	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น	

แผนการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	วัตถุประสงค์	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณในการดำเนินการ			ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงาน ดำเนินการ
					ปีงบ ๒๕๖๑	ปีงบ ๒๕๖๒	ปีงบ ๒๕๖๓		
๓.๑ หลักสูตร นักบริหารงาน (นักบริหารงาน อบต. นักบริหารงานการคลัง/นักบริหารงานช่าง/นักบริหารงานทั่วไป/นักบริหารงานสาธารณสุข/นักบริหารงานศึกษา	เพื่อพัฒนาศักยภาพ เสริมสร้างสมรรถนะในการบริหารงานของสายงานบริหารท้องถิ่น และสายงานอำนาจการท้องถิ่น	พนักงานส่วนตำบล ทุกตำแหน่งในสายงานบริหาร	การฝึกอบรม (สพบ.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น	
๓.๒ หลักสูตร การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาศักยภาพ เสริมสร้างสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในสายงานนิติการ	นิติกร	การฝึกอบรม (สพบ.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น	
๓.๓ หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เพื่อพัฒนาศักยภาพ เสริมสร้างสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	การฝึกอบรม (สพบ.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น	
๓.๔ หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล	เพื่อพัฒนาศักยภาพ เสริมสร้างสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในสายงานการเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล	การฝึกอบรม (สพบ.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น	
๓.๕ หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน	เพื่อพัฒนาศักยภาพ เสริมสร้างสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในสายงานพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	การฝึกอบรม (สพบ.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น	
๓.๖ หลักสูตร นักวิชาการศึกษา	เพื่อพัฒนาศักยภาพ เสริมสร้างสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในสายงานวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	การฝึกอบรม (สพบ.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น	
๓.๗ หลักสูตร ครู/บุคลากรทางการศึกษา	เพื่อพัฒนาศักยภาพ เสริมสร้างสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในสายงานการสอน	ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก	การฝึกอบรม (สพบ.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น	
๓.๘ หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี	เพื่อพัฒนาศักยภาพ เสริมสร้างสมรรถนะของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสายงานวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	การฝึกอบรม (สพบ.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น	

๓. การพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง (ต่อ)									
แผนการพัฒนา/โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณในการดำเนินการ			ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงาน	
				ปีงบ ๒๕๖๑	ปีงบ ๒๕๖๒	ปีงบ ๒๕๖๓			
๓.๙ หลักสูตร เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	เพื่อพัฒนาศักยภาพ เสริมสร้างสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในสายงานจัดเก็บรายได้	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	การฝึกอบรม (สพบ.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๓๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับ การพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น	
๓.๑๐ หลักสูตร เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	เพื่อพัฒนาศักยภาพ เสริมสร้างสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในสายงานพัสดุ	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	การฝึกอบรม (สพบ.)	๒๒,๕๐๐ (งบ อบต.)	๒๒,๕๐๐ (งบ อบต.)	๒๒,๕๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับ การพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น	
๓.๑๑ หลักสูตร นายช่างโยธา	เพื่อพัฒนาศักยภาพ เสริมสร้างสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในสายงานช่างโยธา	นายช่างโยธา	การฝึกอบรม (สพบ.)	๒๒,๕๐๐ (งบ อบต.)	๒๒,๕๐๐ (งบ อบต.)	๒๒,๕๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับ การพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น	
๓.๑๒ หลักสูตร เจ้าหน้าที่งานธุรการ	เพื่อพัฒนาศักยภาพ เสริมสร้างสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในสายงานธุรการ	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	การฝึกอบรม (สพบ.)	๒๒,๕๐๐ (งบ อบต.)	๒๒,๕๐๐ (งบ อบต.)	๒๒,๕๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับ การพัฒนา	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น	

๔. การพัฒนาความรู้ด้านการบริหาร

แผนการพัฒนา/โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณในการดำเนินการ			ตัวชี้วัด	หน่วยงาน
				ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓		
๔.๑ การบริหารจัดการตลาดท้องถิ่น ประเทศไทย ๔.๐	เพื่อให้ผู้บริหารงานได้มีองค์ความรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น	ปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด	การฝึกอบรม (สพ.)	-	๒๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๒๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับ การพัฒนา	อบต.ราชพฤกษ์ และหน่วยงานอื่น
๔.๒ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อบต. ชัยฤทธิ์	เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป	การฝึกอบรม/การศึกษาดูงาน	๑๐๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการ พัฒนาอย่างอย่างน้อย ร้อยละ ๕๐	อบต.ราชพฤกษ์
๔.๓ การบริหารจัดการที่ดี (ธรรมาภิบาล)	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องหลักธรรมาภิบาล และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป	การฝึกอบรม/การศึกษาดูงาน การสอบงาน/การจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการ พัฒนาอย่างอย่างน้อย ร้อยละ ๕๐	อบต.ราชพฤกษ์ และหน่วยงานอื่น
๔.๔ การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM)	เพื่อให้องค์กรมีการจัดระบบองค์ความรู้ใน องค์กรที่มีประสิทธิภาพ สามารถแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันได้	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป	การฝึกอบรม/การศึกษาดูงาน การสอบงาน/การจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน	๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	๕,๐๐๐ (งบ อบต.)	มีการจัดการองค์ความรู้ (KM) ในองค์กร	อบต.ราชพฤกษ์ และหน่วยงานอื่น
๔.๕ การจัดการเลือกตั้งท้องถิ่น/กฎหมายว่าด้วย การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น	เพื่อให้ผู้สมัครรับเลือกตั้งในการจัดการ เลือกตั้งท้องถิ่นได้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง และสามารถจัดการเลือกตั้งได้ อย่างถูกต้องเรียบร้อย	ปลัด อบต./หัวหน้าปลัด และพนักงานส่วนตำบลที่ รับผิดชอบงานการเลือกตั้ง	การฝึกอบรม การสอบงาน/การจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน การปฏิบัติงาน	๒๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๒๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๒๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับ การพัฒนา (อย่างน้อย ๑ คน)	อบต.ราชพฤกษ์ และหน่วยงานอื่น

๕. การพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม

แผนการพัฒนา/โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณในการดำเนินการ			ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงาน
				ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓		
๕.๑ การอบรมคุณธรรมและจริยธรรมบุคลากรของ อบต. ชัยฤทธิ์	เพื่อส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้กับ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป	การฝึกอบรม/การสอนงาน/ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	๑๓,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๓,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๓,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาอย่างอย่างน้อยร้อยละ ๙๐	อบต.ราชสถิตย์
๕.๒ การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท / รัชฎาเสด็จพ่อเพี้ย	เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และน้อมนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตน	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป	การฝึกอบรม/การศึกษาดูงาน การสอนงาน/การจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน	๒๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๒๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๒๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาอย่างอย่างน้อยร้อยละ ๙๐	อบต.ราชสถิตย์
๕.๓ ห้องถนอมคุณธรรมตามรอยพระยุคลบาท	เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้คุณธรรมตามรอยพระยุคลบาทของรัชกาลที่ ๙ และน้อมนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตน	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป	การฝึกอบรม/การศึกษาดูงาน การสอนงาน/การจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	๑๐,๐๐๐ (งบ อบต.)	กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาอย่างอย่างน้อยร้อยละ ๙๐	อบต.ราชสถิตย์ และหน่วยงานอื่น

ส่วนที่ ๔
การติดตามและประเมินผล

๑. การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ จัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบรม. และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑.๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกจะต้องเสนอแบบแสดงเจตจำนงในการขอเข้ารับการฝึกอบรมต่อผู้บังคับบัญชาและนายกององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ และเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมอบรมแล้วจะต้องรายงานผลการฝึกอบรมต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันเดินทางกลับถึงสำนักงาน ตามข้อ ๑๐ ของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗

๑.๒ การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจาก การได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง โดยให้ผู้บังคับบัญชาที่ผู้นั้นสังกัดเป็นผู้ประเมิน

๑.๓ การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๑.๔ รับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ต้องมีการบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ผู้บังคับบัญชาต้องมีการติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๑.๕ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ซึ่งประกอบด้วย

(๑) นายกององค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
(๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
(๔) ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
(๕) ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
(๖) หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
(๗) นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ทราบ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ภาคผนวก


สำเนาฉบับ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ มาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายจิรทัต ทวีสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

.....ร่าง/พิมพ์

.....ทาน/หน.สป.

.....ตรวจ/รป.อบต.

.....ตรวจ/ป.อบต.

สำเนาฉบับ

ที่ อท ๗๖๒๐๑/๒๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

อำเภอไชโย อท ๑๔๑๔๐

๗ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จำนวน ๑ เล่ม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๙๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอเสนอแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทองเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายจिरทีปต์ ทวีสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

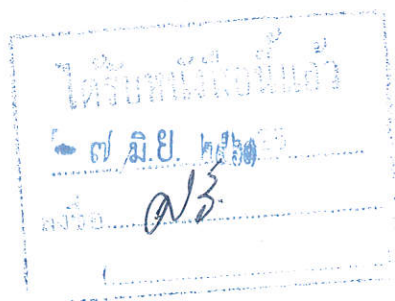
สำนักงานปลัด อบต.

งานบริหารทั่วไป

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๕๙๔-๙๗๕๗ ต่อ ๑๑๑

นางศุภากร บัวทองรุ่งจรัส

.....ร่าง/พิมพ์
.....ทาน/หน.สป.
.....ตรวจ/ร.อบต.
.....ตรวจ/ป.อบต.





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สป.(งค.) อบต.ราชสถิตย์ โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๕๙๔-๙๗๕๗ ต่อ ๑๑๑

ที่ อท ๗๖๒๐๑/-

วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง รายงานสรุปผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพบุคลากร

เรียน หน.สป.

เรื่องเดิม

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ จะดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

ข้อเท็จจริง

ในการนี้ สป. ได้สำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร สำหรับนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยใช้แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร แจกให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. พนักงานจ้างทุกคน ให้กรอกข้อมูลในแบบสำรวจดังกล่าว ห้วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลคือระหว่างวันที่ ๑๘-๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ แล้วนำมาสรุปข้อมูลเพื่อนำไปจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต่อไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

ข้อกฎหมาย

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๗๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

คำสั่ง น.อบต.ราชสถิตย์ ()อนุมัติ

() ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ)



(นายจिरที่ปต์ ทวีสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

**สรุปแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ อำเภอลำดวน จังหวัดอ่างทอง**

1. วิธีการดำเนินการ

1.1 จัดทำแบบสำรวจ จำนวน 22 ชุด

1.2 ดำเนินการแจกแบบสำรวจให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. พนักงานจ้าง สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ อำเภอลำดวน จังหวัดอ่างทอง จัดเก็บข้อมูล ระหว่าง 18 พฤษภาคม – 5 มิถุนายน 2561

2. ผลการตอบแบบสำรวจ

2.1 มีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 22 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.0

2.2 ไม่ตอบ จำนวน - ชุด คิดเป็นร้อยละ -

3. ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย	จำนวน 11 คน	คิดเป็นร้อยละ 50
หญิง	จำนวน 11 คน	คิดเป็นร้อยละ 50

2. อายุ

อายุระหว่าง 20 - 29	จำนวน 2 คน	คิดเป็นร้อยละ 9.09
อายุระหว่าง 30 - 39	จำนวน 1 คน	คิดเป็นร้อยละ 4.54
อายุระหว่าง 40 - 49	จำนวน 14 คน	คิดเป็นร้อยละ 63.63
อายุระหว่าง 49 - 59	จำนวน 5 คน	คิดเป็นร้อยละ 22.72

3. อายุราชการ / อายุงาน

1 - 9 ปี	จำนวน 12 คน	คิดเป็นร้อยละ 54.54
10 - 19 ปี	จำนวน 7 คน	คิดเป็นร้อยละ 31.81
20 - 29 ปี	จำนวน 3 คน	คิดเป็นร้อยละ 13.63
30 - 39 ปี	จำนวน - คน	คิดเป็นร้อยละ -

4. ประเภทตำแหน่ง

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน 8 คน	คิดเป็นร้อยละ 36.36
พนักงานครู อบต.	จำนวน 1 คน	คิดเป็นร้อยละ 4.54
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน 5 คน	คิดเป็นร้อยละ 22.72
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน 8 คน	คิดเป็นร้อยละ 36.36

5. สังกัดสำนัก/ กอง

สำนักปลัด	จำนวน 9 คน	คิดเป็นร้อยละ 40.90
กองคลัง	จำนวน 3 คน	คิดเป็นร้อยละ 13.63
กองช่าง	จำนวน 7 คน	คิดเป็นร้อยละ 31.81
กองการศึกษาฯ	จำนวน 3 คน	คิดเป็นร้อยละ 13.63

6. ระดับการศึกษา

ประถมศึกษา	จำนวน 1 คน	คิดเป็นร้อยละ 4.54
มัธยมศึกษาตอนต้น	จำนวน 2 คน	คิดเป็นร้อยละ 9.09
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	จำนวน 4 คน	คิดเป็นร้อยละ 18.18
ปวส.	จำนวน 3 คน	คิดเป็นร้อยละ 13.63
ปริญญาตรี	จำนวน 4 คน	คิดเป็นร้อยละ 18.18
ปริญญาโท	จำนวน 8 คน	คิดเป็นร้อยละ 36.36

4. ตอนที่ 2 ข้อมูลการได้รับการพัฒนา

1. ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา ท่านคิดว่าตนเองมีการพัฒนาหรือไม่อย่างไร

- คิดว่าตนเองมีการพัฒนา	จำนวน 22 คน	คิดเป็นร้อยละ 100
- คิดว่าตนเองไม่มีการพัฒนา	จำนวน - คน	คิดเป็นร้อยละ -

2. ในรอบปีที่ผ่านมา ท่านได้มีการพัฒนาตนเองหรือไม่

- ไม่มีการพัฒนาด้วยตนเอง	จำนวน - คน	คิดเป็นร้อยละ -
- มีการพัฒนาด้วยตนเอง	จำนวน 22 คน	คิดเป็นร้อยละ 100

โดยมีการพัฒนาด้วยตนเองในวิธีการต่าง ๆ ดังนี้ (1 คน ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

(1) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 77.27

(2) ทดลองหรือฝึกปฏิบัติด้วยตนเองจนกระทั่งประสบผลสำเร็จ

จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45

(3) แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น

จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 77.27

(4) ขอคำปรึกษาจากผู้รู้

จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 77.27

(5) อื่น ๆ (เข้ารับการอบรม)

จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.54

3. ในรอบปีที่ผ่านมา ท่านได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานหรือไม่ อย่างไร

- ไม่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงาน	จำนวน 0 คน	คิดเป็นร้อยละ 0
- ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงาน	จำนวน 22 คน	คิดเป็นร้อยละ 100

โดยได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้ (1 คน ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

(1) เข้ารับการศึกษารายงานอย่างต่อเนื่อง

จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 13.63

(2) หมุนเวียนงาน

จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 22.72

(3) ได้รับมอบหมายงาน/โครงการ	จำนวน 11 คน	คิดเป็นร้อยละ 50
(4) ตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจ	จำนวน 2 คน	คิดเป็นร้อยละ 9.09
(5) ได้รับคำแนะนำหรือการอธิบายจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	จำนวน 8 คน	คิดเป็นร้อยละ 40.90
(6) สอนงานในขณะปฏิบัติจริง	จำนวน 7 คน	คิดเป็นร้อยละ 31.81
(7) ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง	จำนวน 10 คน	คิดเป็นร้อยละ 45.45
(8) เข้ารับการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา	จำนวน 12 คน	คิดเป็นร้อยละ 54.54
(9) อื่นๆ	จำนวน 0 คน	คิดเป็นร้อยละ 0

5. ตอนที่ 3 ความต้องการในการฝึกอบรม

1. การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน

หลักสูตร/หัวข้อ ที่ต้องการเข้ารับการอบรม	จำนวน	ร้อยละ
1.1 การเขียนหนังสือราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ	7	31.81
1.2 วินัยและจรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	8	36.36
1.3 สิทธิ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	13	59.09
1.4 ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	5	22.72
1.5 ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ	7	31.81
1.6 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย , กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้ง อปท. , กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท.	8	36.36
1.7 กฎหมายว่าด้วยวิธีการปฏิบัติราชการทางปกครอง , กฎหมายว่าด้วยความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่	7	31.81
1.8 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ	5	22.72
1.9 (ร่าง) พ.ร.บ.ว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ ส่วนรวม	5	22.72

2. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

หลักสูตร/หัวข้อ ที่ต้องการเข้ารับการอบรม	จำนวน	ร้อยละ
2.1 การบริหารงานของปลัด อปท. : ประเทศไทย 4.0 (สพบ.)	5	22.72
2.2 กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานช่าง (สพบ.)	5	22.72
2.3 หลักสูตร กลยุทธ์การบริหารงานสำหรับนักบริหารงานการคลัง (สพบ.)	2	9.09
2.4 หลักสูตร กลยุทธ์การบริหารงานสำหรับนักบริหารงานทั่วไป (สพบ.)	4	18.18
2.5 หลักสูตร การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี	6	27.27
2.6 พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง บัญชี พัสดุ และงบประมาณ (สพบ.)	3	13.63
2.7 กรณีศึกษาทางการเงิน การคลังในข้อทักท้วงหน่วยตรวจสอบ และคำวินิจฉัยของศาลปกครอง (สพบ.)	3	13.63
2.8 ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560	6	27.27
2.9 ความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่น	3	13.63
2.10 ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	4	18.18
2.11 ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างวิธีการต่าง ๆ /การตรวจรับพัสดุ	1	4.54
2.12 การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล	4	18.18
2.13 การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3	13.63
2.14 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	2	9.09
2.15 การบริหารงานบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น	3	13.63
2.16 โครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ	1	4.54
2.17 หลักสูตรการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น (5 วัน)	5	22.72
2.18 หลักสูตรคณะกรรมการสอบสวน (7 วัน)	3	13.63
2.19 หลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน (15 วัน)	1	4.54
2.20 หลักสูตรเครือข่ายคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย (4-5 วัน)	1	4.54
2.21 การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น (สพบ.)	2	9.09
2.22 นักวางแผนพัฒนาท้องถิ่น (สพบ.)	2	9.09
2.23 การจัดทำแผนพัฒนาสี่ปี	2	9.09
2.24 การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาสี่ปี	2	9.09
2.25 ความรู้เกี่ยวกับการจดทะเบียนพาณิชย์/การติดตามและประเมินผลการจดทะเบียนพาณิชย์	2	9.09

หลักสูตร/หัวข้อ ที่ต้องการเข้ารับการอบรม	จำนวน	ร้อยละ
2.26 ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะ	2	9.09
2.27 การบันทึกข้อมูลระบบสารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลเบี่ยงชีพของ อปท.	2	9.09
2.28 การสำรวจและจัดทำฐานทรัพยากรท้องถิ่น	2	9.09
2.29 ท้องถิ่นดิจิทัล (สพบ.)	1	4.54
2.30 คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่ (สพบ.)	6	27.27
2.31 คอมพิวเตอร์สำหรับงานช่าง (สพบ.)	4	18.18
2.32 อบรมเชิงปฏิบัติการการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การจัดเก็บค่าน้ำระบบประปา(สพบ.)	2	9.09
2.33 หลักสูตรพัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก	3	13.63
2.34 หลักสูตรนักบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย (สพบ.)	3	13.63
2.35 การฝึกอบรมทบทวนและซ่อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อบต.ราชสถิตย์	4	18.18
2.36 การพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ และ อปพร.	4	18.18
2.37 อาสาสมัครการแพทย์ฉุกเฉิน	5	22.72
2.38 เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานดับเพลิง	4	18.18
2.39 การติดตามและประเมินผลการควบคุมภายใน	4	18.18
2.40 ความรู้ภาษาอังกฤษเชิงปฏิบัติการสำหรับบุคลากรท้องถิ่น	1	4.54

3. หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

หลักสูตร/หัวข้อ ที่ต้องการเข้ารับการอบรม	จำนวน	ร้อยละ
3.1 หลักสูตร นักบริหารงาน (นักบริหารงาน อบต./นักบริหารงานการคลัง/ นักบริหารงานช่าง/นักบริหารงานทั่วไป/นักบริหารงานศึกษา) (สพบ.)	6	27.27
3.2 หลักสูตร การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น (สพบ.)	3	13.63
3.3 หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (สพบ.)	1	4.54
3.4 หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล (สพบ.)	1	4.54
3.5 หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน (สพบ.)	1	4.54
3.6 หลักสูตร นักวิชาการศึกษา (สพบ.)	0	0
3.7 หลักสูตร ครู/บุคลากรทางการศึกษา (สพบ.)	2	9.09
3.8 หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี (สพบ.)	1	4.54
3.9 หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (สพบ.)	0	0
3.10 หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ (สพบ.)	1	4.54
3.11 หลักสูตร นายช่างโยธา (สพบ.)	2	9.09
3.12 หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ (สพบ.)	3	13.63

4. หลักสูตรการพัฒนาด้านการบริหาร

หลักสูตร/หัวข้อ ที่ต้องการเข้ารับการอบรม	จำนวน	ร้อยละ
4.1 การบริหารจัดการตลาดท้องถิ่น ประเทศไทย 4.0 (สพบ.)	3	13.63
4.2 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อบต.ราชสถิตย์	8	36.36
4.3 การบริหารจัดการที่ดี (ธรรมาภิบาล)	7	31.81
4.4 การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM)	7	31.81
4.5 การจัดการเลือกตั้งท้องถิ่น/กฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น	8	36.36

5. หลักสูตรการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม

หลักสูตร/หัวข้อ ที่ต้องการเข้ารับการอบรม	จำนวน	ร้อยละ
5.1 การอบรมคุณธรรมและจริยธรรมบุคลากรของ อบต.	12	54.54
5.2 การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท / ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	11	50
5.3 ท้องถิ่นคุณธรรมตามรอยพระยุคลบาท (สพบ.)	9	40.90

6. ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4.1 หลักสูตรที่ท่านต้องการให้ อบต.ราชสถิตย์ เป็นผู้จัดฝึกอบรม นอกเหนือจากที่ระบุไว้ข้างต้น คือ



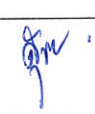

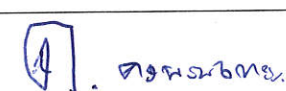
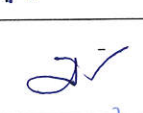
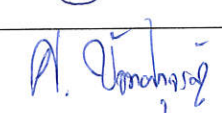
- (๑) หลักสูตร การเป็นวิทยากรที่ดี
- (๒) หลักสูตร การพัฒนาองค์กร OD

4.2 หลักสูตรที่ท่านต้องการให้ อบต.ราชสถิตย์ จัดส่งท่านเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก คือ

- (๑) หลักสูตร การเป็นวิทยากรที่ดี

รายชื่อผู้เข้าการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์
วันพุธที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายจิรทีปต์ ทวีสุข	นายก อบต./ประธานกรรมการ	
๒	นายปรีชา ปรีชาขวลิต	ปลัด อบต./กรรมการ	
๓	นางสุรีย์พร นาคบุญชร	รองปลัด อบต./กรรมการ	
๔	นายกมล รัตนบัลลังก์	ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ	
๕	นายดณุปัจักษ คงพรหมไทย	ผู้อำนวยการกองช่าง/กรรมการ	
๖	นางจิตติกา บุตรปรารมย์	หัวหน้าสำนักปลัด/กรรมการและ เลขานุการ	
๗	นางศุภากร บัวทองรุ่งจรัส	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์
วันพุธที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

ผู้เข้าประชุม

๑. นายจิริที่ปต์ ทวีสุข	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายปรีชา ปรีชาสวัสดิ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางสุรีย์พร นาคบุญชู	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นายกมล รัตนบัลลังก์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายตมูจักษ คงพรหมไทย	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางฐิติกา บุตรปรารมย์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางศุภากร บัวทองรุ่งจรัส	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

-ไม่มี-

เปิดประชุมเวลา

๑๐.๐๐ นาฬิกา

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายจิริที่ปต์ ทวีสุข

ตามคำสั่ง อบต.ราชสถิตย์ ที่ ๗๓/๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา

ประธานกรรมการ

พนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ราชสถิตย์ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ประกอบด้วยผู้มีรายนามและตำแหน่งดังต่อไปนี้

๑. นายจิริที่ปต์ ทวีสุข	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายปรีชา ปรีชาสวัสดิ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางสุรีย์พร นาคบุญชู	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นายกมล รัตนบัลลังก์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายตมูจักษ คงพรหมไทย	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางฐิติกา บุตรปรารมย์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางศุภากร บัวทองรุ่งจรัส	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่วางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ
ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวดที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนา
บุคลากร

/นายจิริที่ปต์...

นายจิรทีปต์ ทวีสุข
นายก อบต./ปธ.คกก.

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ คือ

๑. เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ อบต.ราชสถิตย์
๒. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
๓. เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร อบต.ราชสถิตย์ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ อบต.ราชสถิตย์ จะครอบคลุมบุคลากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

สำหรับรายละเอียดในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลฯ ๓ ปี ขอให้ฝ่ายเลขานุการฯได้ชี้แจงให้ทราบ

นางศุภากร บัวทองรุ่งจรัส สำหรับแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัด อ่างทอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีรายละเอียด ดังนี้

ข้อ ๒๕๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี

ข้อ ๒๕๙ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ ๒๕๘ ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้วงฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้

ข้อ ๒๖๗ การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา นั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการ...

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

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

ข้อ ๒๗๑ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๒๗๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับ การพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

ข้อ ๒๗๕ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๒๗๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างชัดเจนแน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๗๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๒๗๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนาเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้ บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๗๑ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลด้วย

ซึ่งในการกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล คือระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งในปัจจุบัน อบต.ราชสถิตย์ มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานนครุ อบต. และพนักงานจ้าง ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (๐๐) นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑								
รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒								
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑								
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ร้องขอ กสธ.)
๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ร้องขอ กสธ.)
๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑								
จพง.ธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑								
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานแม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น								
๗๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ร้องขอ กสธ.)
๗๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ร้องขอ กสธ.)
๗๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ร้องขอ กสธ.)
๗๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑								
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ร้องขอ กสธ.)
๗๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น								
๗๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ร้องขอ กสจ.)
๗๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ร้องขอ กสจ.)
๗๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ราชสถิตย์								
พนักงานครู อบต.								
ครู ศศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(งบอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(งบอุดหนุน)
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด (๐๐)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
-ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ราชสถิตย์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบอุดหนุน ๒ อัตรา
รวมทั้งสิ้น	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	

/นายรุ่งโรจน์...

นายจิริทีปต์ ทวีสุข
นายก อบต./ปธ.คกก.

ตามที่ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างนั้น ก็เพื่อให้ทราบอัตรากำลังในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จะได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังดังกล่าว

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

การพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

นายจิริทีปต์ ทวีสุข
นายก อบต./ปธ.คกก.

นางศุภากร บัวทองรุ่งจรัส
นทบ.ปก./ฝ่ายเลขานุการ

ขอให้เชิญฝ่ายเลขานุการฯ ชี้แจงรายละเอียดในการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพิ่มเติมและนำเสนอเกี่ยวกับร่างดังกล่าว สำนักงานปลัดได้มอบหมายให้ข้าพเจ้าฯ ดำเนินการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร สำหรับนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยใช้แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร แจกให้กับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปทุกคนโดยกำหนดให้กลุ่มเป้าหมายกรอกข้อมูลในแบบสำรวจดังกล่าว และแจ้งกำหนดเวลาส่งคืนแบบสอบถาม ห้วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลคือระหว่างวันที่ ๑๘-๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาทำการสรุปผลเพื่อนำไปจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี แล้วนำมาจัดหลักสูตร/หัวข้อในการพัฒนารายละเอียดปรากฏตามร่างแผนพัฒนาบุคลากร จึงขอเสนอร่างแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาตามเอกสารร่างแผนพัฒนาสรุปพอสังเขป กล่าวคือ

ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วยหัวข้อหลักๆ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับกัยระเบียบ กฎหมาย และการเชื่อมโยงระหว่างแผนพัฒนาระดับชาติจนถึงแผนระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

๓. แผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ราชสถิตย์

๔. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

๕. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖

๖. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒.๑ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ให้มีความชัดเจน และเป็นระบบ

๒.๒ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๓ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

๒.๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานด้านความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารและด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๓. เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๑ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑) พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง มีความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง มีความรู้และทักษะงานในตำแหน่งและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) พนักงานส่วนตำบลสายงานอำนวยการท้องถิ่น และบริหารท้องถิ่น มีความรู้ทักษะ และสามารถบริหารงานและบริหารคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง มีระเบียบวินัย คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานและสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข

๕) พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง มีทัศนคติบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้

๓.๒ เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑) พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ทุกคน (ร้อยละ ๑๐๐) ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในสายงาน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๒) พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างทุกคน (ร้อยละ ๑๐๐) ได้รับการพัฒนาอาจโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุม เชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๔.๑ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง ภายในระยะเวลา ๓ ปี ครอบคลุมตามหลักสูตร และเป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

- ๔.๒ บุคลากรในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติงานได้สำเร็จ
- ๔.๓ บุคลากรมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กร ประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๔.๔ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น
- ๔.๕ ใช้เป็นแนวทางหรือเครื่องมือในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามที่องค์การบริหารส่วน ตำบลราชสถิตย์กำหนด
- ๔.๖ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างเป็น ระบบ
- ๔.๗ บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น
- ๔.๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาเพื่อทำหน้าที่ผู้บริหารที่ดีในปัจจุบันและ อนาคต พร้อมกับเตรียมก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับมืออาชีพ
- ๔.๙ สามารถพัฒนาการทำงานของบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ทุกตำแหน่งให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปองค์กร

๑. โครงสร้างองค์กร ได้แก่ โครงสร้างส่วนราชการต่างๆ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) / แผนผังโครงสร้างองค์กร
๒. ข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ได้แก่
 - ๒.๑ จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างแยกตาม ส่วนราชการ
 - ๒.๒ จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามประเภทตำแหน่งและสายงาน
 - ๒.๓ แผนภูมิแสดงจำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงาน จ้าง
๓. ข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณ ได้แก่ ข้อมูลรายรับ - รายจ่าย ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐
๔. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาตำบล ซึ่งเป็นไปตาม แผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์จะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ส่วนที่ ๓ กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรการพัฒนา
๒. ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร/
๓. การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๔ ยุทธศาสตร์ ที่จำเป็นต่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM)
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดทำศูนย์รวมความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ในระบบหรือนอกระบบ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมในความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมในด้านการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการประชุมถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารหัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโครงการ หรือกิจกรรมในการสร้างความรักความผูกพันในองค์กร
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติงาน

ตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการบังคับใช้ตามประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตลอดจนกำหนดกรอบแนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมตามประกาศจริยธรรม
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมในด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

๕. วิธีการพัฒนา ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา และงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร รายละเอียดตามตารางที่ปรากฏในร่างแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้แจกทุกท่านแล้ว ซึ่งสามารถสรุปแยกตามหลักสูตรการพัฒนาได้ดังนี้

๑. หลักสูตรการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ กำหนดไว้ ๙ หลักสูตร/หัวข้อ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ กำหนดไว้ ๔๐ หลักสูตร/หัวข้อ
๓. หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง กำหนดไว้ ๑๔ หลักสูตร/หัวข้อ
๔. หลักสูตรพัฒนาด้านการบริหาร กำหนดไว้ ๕ หลักสูตร/หัวข้อ
๕. หลักสูตรพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม กำหนดไว้ ๓ หลักสูตร/หัวข้อ

ส่วนที่ ๔ การติดตามและประเมินผล

โดยจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑.๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกจะต้องเสนอแบบแสดงเจตจำนงในการขอเข้ารับการฝึกอบรมต่อผู้บังคับบัญชาและนายกองค้การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์และเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้วต้องรายงานผลการฝึกอบรมต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ภายใน ๖๐ วันนับแต่วันเดินทางกลับถึงสำนักงาน ตามข้อ ๑๐ ของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗

๑.๒ การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจาก การได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง โดยให้ผู้บังคับบัญชาที่ผู้นั้นสังกัดเป็นผู้ประเมิน

๑.๓ การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๑.๔ รับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่ เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นผู้บังคับบัญชาหมั้นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๑.๕ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ทราบ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

จึงขอชี้แจงรายละเอียดและนำเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพียงเท่านี้

นายจิริที่ปต์ ทวีสุข
นายก อบต./ป.ร.ค.ก.

ตามร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของ อบต.ราชสถิตย์ ที่ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงให้รับทราบ มีกรรมการท่านใด จะเสนออะไรเพิ่มเติม หรือมีความเห็นเป็นประการใด ให้เสนอได้หากไม่มีท่านใด เสนออะไรเพิ่มเติม ขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม

มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบตามร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของ อบต.ราชสถิตย์ ที่เสนอมา

/นายปรีชา...

นายปรีชา ปรีชาขวลิต
ปลัด อบต./กรรมการ

เมื่อคณะกรรมการเห็นชอบตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรแล้ว จะต้องเสนอให้
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้
ความเห็นชอบต่อไป และเมื่อ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง มีมติเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค้การ
บริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการ
พัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ สำหรับรอบปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

นายจิริทีปต์ ทวีสุข
นายก อบต./ปร.คกก.

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่ หากไม่มี ผมขอปิดการประชุม

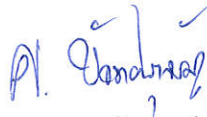
ที่ประชุม

ไม่มีเพิ่มเติม

ปิดประชุม

เวลา ๑๒.๓๐ นาฬิกา

ลงชื่อ



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางศุภากร บัวทองรุ่งจรัส)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายจิริทีปต์ ทวีสุข)

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์/
ประธานกรรมการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สป.(งกจ.) โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๕๙๔-๙๗๕๗ ต่อ ๑๑๑

ที่ อท ๗๖๒๐๑/-

วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลฯ

เรื่องเดิม

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ที่ ๗๓/๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่วางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ ทุกท่าน เข้าร่วมประชุมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ในวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ โดยพร้อมเพรียงกัน

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเข้าประชุมตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนด

(ลงชื่อ)

ประธานกรรมการ

(นายจรัสทีปต์ ทวีสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ

รับทราบ

๑. ป.อบต.....

๒. ร.อบต.....

๓. ทน.สป.....

๔. ผอ.กค.....

๕. ผอ.กช.....

๖. นทบ.....



แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ อำเภอสายบุรี จังหวัดอ่างทอง

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ราชสถิตย์ โดยแบ่งกลุ่ม หลักสูตรการพัฒนาออกเป็น ๕ ด้าน ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคล ซึ่งงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของ งานในแต่ละตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยสำนักงานปลัดจะนำผลการ สurvee ไปเป็นข้อมูล ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ และเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ ชาย หญิง
๒. อายุ (ระบุ) ปี
๓. อายุราชการ/อายุงาน (ระบุ) ปี
๔. ประเภทตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.
 พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป
๕. สังกัดสำนัก/กอง สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. ระดับการศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
 ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโท

ตอนที่ ๒ ข้อมูลการได้รับการพัฒนา

๑. ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา ท่านคิดว่า ตนเองมีการพัฒนาหรือไม่อย่างไร
 ไม่มี มี
๒. ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา ท่านได้มีการพัฒนาด้วยตนเองหรือไม่
 ไม่มี
 มี ท่านพัฒนาตนเองด้วยวิธีการหรือรูปแบบใดบ้าง (สามารถตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)
 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ผ่านสื่อต่างๆ เช่น หนังสือ รายการทีวี อินเทอร์เน็ต ฯลฯ
 ทดลองหรือฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง จนกระทั่งประสบผลสำเร็จ
 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น
 ขอคำปรึกษาจากผู้รู้
 อื่นๆ โปรดระบุ

๓. ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา ท่านได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานหรือไม่ อย่างไร

ไม่มี

มี หน่วยงานพัฒนาท่านด้วยวิธีการหรือรูปแบบใดบ้าง (สามารถตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

เข้ารับการศึกษาคืออย่างต่อเนื่อง

ได้รับคำแนะนำหรือการอธิบายจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

หมุนเวียนงาน

สอนงานในขณะที่ปฏิบัติงานจริง

ได้รับมอบหมายงาน/โครงการ

ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง

ตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจ

เข้ารับการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา

อื่นๆ โปรดระบุ

ตอนที่ ๓ ความต้องการในการ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อที่ตรงกับความต้องการฝึกอบรมของท่าน

✓	หลักสูตร/หัวข้อ ที่ต้องการเข้ารับการอบรม (เลือกได้มากกว่า ๑ หลักสูตร)
๑. หลักสูตรการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	
	๑.๑ หลักสูตร การเขียนหนังสือราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ
	๑.๒ หลักสูตร วินัยและจรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง
	๑.๓ หลักสูตร สิทธิสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง
	๑.๔ หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
	๑.๕ หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
	๑.๖ หลักสูตร รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย , กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้ง อปท. , กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท.
	๑.๗ หลักสูตร กฎหมายว่าด้วยวิธีการปฏิบัติราชการทางปกครอง , กฎหมายว่าด้วยความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่
	๑.๘ หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ
	๑.๙ หลักสูตร (ร่าง) พ.ร.บ.ว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ ส่วนรวม
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	
	๒.๑ หลักสูตร การบริหารงานของปลัด อปท. : ประเทศไทย ๔.๐ (สพบ.)
	๒.๒ หลักสูตร กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานช่าง (สพบ.)
	๒.๓ หลักสูตร กลยุทธ์การบริหารงานสำหรับนักบริหารงานการคลัง (สพบ.)
	๒.๔ หลักสูตร กลยุทธ์การบริหารงานสำหรับนักบริหารงานทั่วไป (สพบ.)
	๒.๕ หลักสูตร การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
	๒.๖ หลักสูตร พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง บัญชี พัสดุ และงบประมาณ (สพบ.)

/หลักสูตร

✓	หลักสูตร/หัวข้อ ที่ต้องการเข้ารับการอบรม (เลือกได้มากกว่า ๑ หลักสูตร)
	๒.๗ หลักสูตร กรณีศึกษาทางการเงิน การคลังในข้อทักท้วงหน่วยตรวจสอบ และคำวินิจฉัยของศาลปกครอง (สพบ.)
	๒.๘ หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐
	๒.๙ หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่น
	๒.๑๐ หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
	๒.๑๑ หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างวิธีการต่าง ๆ /การตรวจรับพัสดุ
	๒.๑๒ หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล
	๒.๑๓ หลักสูตร การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
	๒.๑๔ หลักสูตร การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
	๒.๑๕ หลักสูตร การบริหารงานบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น
	๒.๑๖ หลักสูตร โครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ
	๒.๑๗ หลักสูตร การดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น (๕ วัน)
	๒.๑๘ หลักสูตร คณะกรรมการสอบสวน (๗ วัน)
	๒.๑๙ หลักสูตร พัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน (๑๕ วัน)
	๒.๒๐ หลักสูตร เครือข่ายคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย (๔-๕ วัน)
	๒.๒๑ หลักสูตร การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น (สพบ.)
	๒.๒๒ หลักสูตร นักวางแผนพัฒนาท้องถิ่น (สพบ.)
	๒.๒๓ หลักสูตร การจัดทำแผนพัฒนาสี่ปี
	๒.๒๔ หลักสูตร การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาสี่ปี
	๒.๒๕ หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับการจดทะเบียนพาณิชย์/การติดตามและประเมินผลการจดทะเบียนพาณิชย์
	๒.๒๖ หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะ
	๒.๒๗ หลักสูตร การบันทึกข้อมูลระบบสารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลเบี่ยงชีพของ อปท.
	๒.๒๘ หลักสูตร การสำรวจและจัดทำฐานทรัพยากรท้องถิ่น
	๒.๒๙ หลักสูตร ท้องถิ่นดิจิทัล (สพบ.)
	๒.๓๐ หลักสูตร คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่ (สพบ.)
	๒.๓๑ หลักสูตร คอมพิวเตอร์สำหรับงานช่าง (สพบ.)
	๒.๓๒ หลักสูตร อบรมเชิงปฏิบัติการการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การจัดเก็บค่าน้ำระบบประปา (สพบ.)
	๒.๓๓ หลักสูตร พัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก
	๒.๓๔ หลักสูตร นักบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย (สพบ.)

/หลักสูตร ...

✓	หลักสูตร/หัวข้อ ที่ต้องการเข้ารับการอบรม (เลือกได้มากกว่า ๑ หลักสูตร)
	๒.๓๕ หลักสูตร การฝึกอบรมทบทวนและซ่อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อบต.ราชสถิตย์
	๒.๓๖ หลักสูตร การพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ และ อปพร.
	๒.๓๗ หลักสูตร อาสาสมัครการแพทย์ฉุกเฉิน
	๒.๓๘ หลักสูตร เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานดับเพลิง
	๒.๓๙ หลักสูตร การติดตามและประเมินผลการควบคุมภายใน
	๒.๔๐ หลักสูตร ความรู้ภาษาอังกฤษเชิงปฏิบัติการสำหรับบุคลากรท้องถิ่น
๓. หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	
	๓.๑ หลักสูตร นักบริหารงาน (นักบริหารงาน อบต./นักบริหารงานการคลัง/นักบริหารงานช่าง/นักบริหารงานทั่วไป/นักบริหารงานศึกษา) (สพบ.)
	๓.๒ หลักสูตร การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น (สพบ.)
	๓.๓ หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (สพบ.)
	๓.๔ หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล (สพบ.)
	๓.๕ หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน (สพบ.)
	๓.๖ หลักสูตร นักวิชาการศึกษา (สพบ.)
	๓.๗ หลักสูตร ครู/บุคลากรทางการศึกษา (สพบ.)
	๓.๘ หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี (สพบ.)
	๓.๙ หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (สพบ.)
	๓.๑๐ หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ (สพบ.)
	๓.๑๑ หลักสูตร นายช่างโยธา (สพบ.)
	๓.๑๒ หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ (สพบ.)
๔. การพัฒนาด้านการบริหาร	
	๔.๑ การบริหารจัดการตลาดท้องถิ่น ประเทศไทย ๔.๐ (สพบ.)
	๔.๒ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อบต.ราชสถิตย์
	๔.๓ การบริหารจัดการที่ดี (ธรรมาภิบาล)
	๔.๔ การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM)
	๔.๕ การจัดการเลือกตั้งท้องถิ่น/กฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

✓	หลักสูตร/หัวข้อ ที่ต้องการเข้ารับการอบรม (เลือกได้มากกว่า ๑ หลักสูตร)
๕. การพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม	
	๕.๑ การอบรมคุณธรรมและจริยธรรมบุคลากรของ อบต.
	๕.๒ การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท / ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
	๕.๓ ท้องถิ่นคุณธรรมตามรอยพระยุคลบาท (สพบ.)

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๔.๑ หลักสูตรที่ท่านต้องการให้ อบต.ราชสถิตย์ เป็นผู้จัดฝึกอบรมนอกเหนือจากที่ระบุไว้ข้างต้น คือ (เสนอได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- (๑)
- (๒)
- (๓)
- (๔)
- (๕)

๔.๒ หลักสูตรที่ท่านต้องการให้ อบต.ราชสถิตย์ จัดส่งท่านเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก คือ (เสนอได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- (๑)
- (๒)
- (๓)
- (๔)
- (๕)



ขอขอบคุณสำหรับการตอบแบบสอบถาม

งานกาชาดเจ้าหน้าที สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง

สำเนาฉบับ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

ที่ ๗๓/๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อาศัยอำนาจตามข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้มีหน้าวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๑

(ลงชื่อ)

(นายจรัสทิพย์ ทวีสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

.....
.....
.....
.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สป.(งจ.) โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๕๙๔-๙๗๕๗ ต่อ ๑๑๑

ที่ อท ๗๖๒๐๑/-

วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

เรียน ทน.สป.

เรื่องเดิม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ นั้น

ข้อเท็จจริง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ จะดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑) นายกององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ | เป็นกรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖) หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ข้อกฎหมาย

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ข้อเสนอ

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๑. อนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๓. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลให้ความเห็นชอบต่อไป

/ข้อพิจารณา...

