

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

จัดทำโดย



องค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง
อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ดำเนินการ รวมทั้ง ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง
กรกฎาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	
หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒	
วัตถุประสงค์	๗
เป้าหมายการพัฒนา	๗
วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนา	๘
การวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่	๙
ส่วนที่ ๓	
หลักสูตรการพัฒนา	๑๖
ส่วนที่ ๔	
วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๗
ส่วนที่ ๕	
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๒
ผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนา	
ส่วนที่ ๖	
การติดตามและประเมินผล	๒๓
ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล	

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

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

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี

ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ - ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง

๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none">๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	<ol style="list-style-type: none">๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats)
<p>๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดี</p> <p>๑. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน</p> <p>๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรีปริญาโทเพิ่มขึ้น</p>	<p>๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p> <p>๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</p>

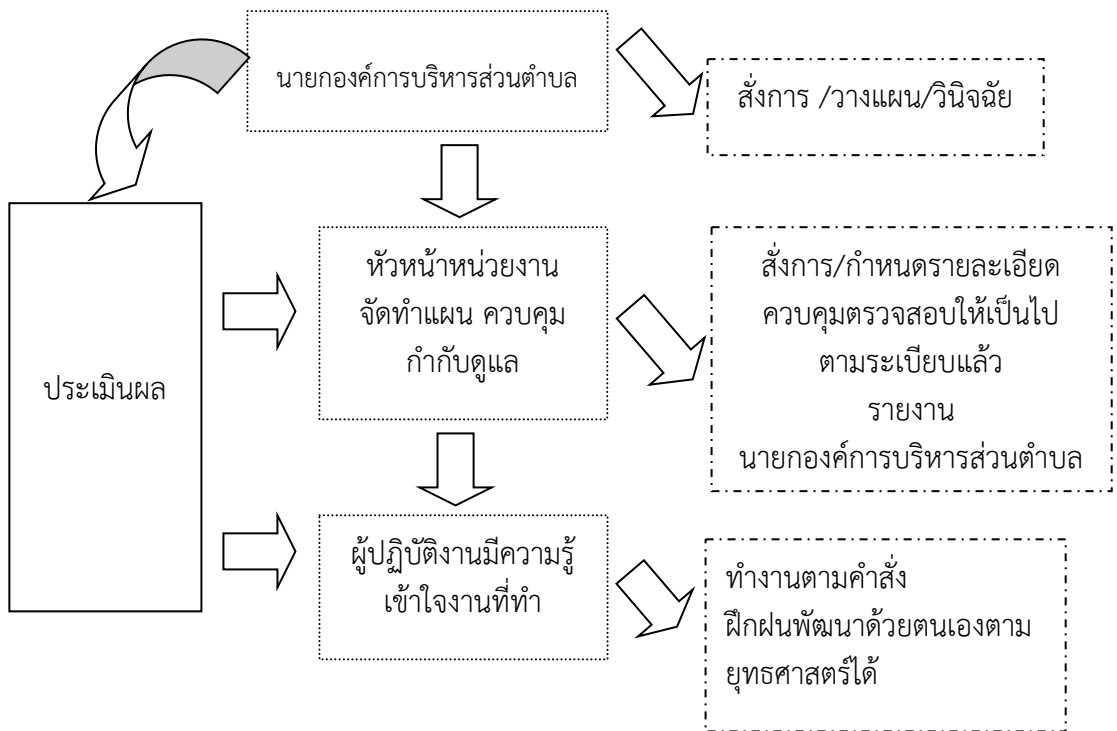
การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว ทำสวน</p> <p>๒. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ</p> <p>๓. มีศาสนสถาน และโรงเรียน เกือบทุกหมู่บ้าน</p> <p>๔. มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยง ระหว่างหมู่บ้าน ตำบล หลายสาย</p> <p>๕. มีทางหลวงแผ่นดินที่ได้มาตรฐานผ่านตำบลไปสู่อำเภอ จังหวัด</p> <p>๖. หน่วยงานราชการในพื้นที่ให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานดี</p> <p>๗. มีน้ำทำการเกษตรได้เกือบตลอดปี</p> <p>๘. ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติไม่รุนแรง</p> <p>๙. ที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลตั้งอยู่ใจกลางของตำบล และติดทางหลวงแผ่นดินการเดินทางมาติดต่อราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีความสะดวก</p>	<p>๑. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม</p> <p>๒. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร</p> <p>๓. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>๔. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร</p> <p>๕. มีการถ่ายโอนภารกิจให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลายภารกิจ บางภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนั้น ๆ โดยเฉพาะ</p> <p>๖. พื้นที่รับผิดชอบมีขนาดใหญ่ เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ไม่มีแหล่งธุรกิจการค้า บริการหรือสถานที่ท่องเที่ยว</p> <p>๗. งบประมาณยังมีน้อย เมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ</p> <p>๘. การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลค่อนข้างน้อย</p> <p>๙. ความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลของฝ่ายการเมืองค่อนข้างน้อย</p>

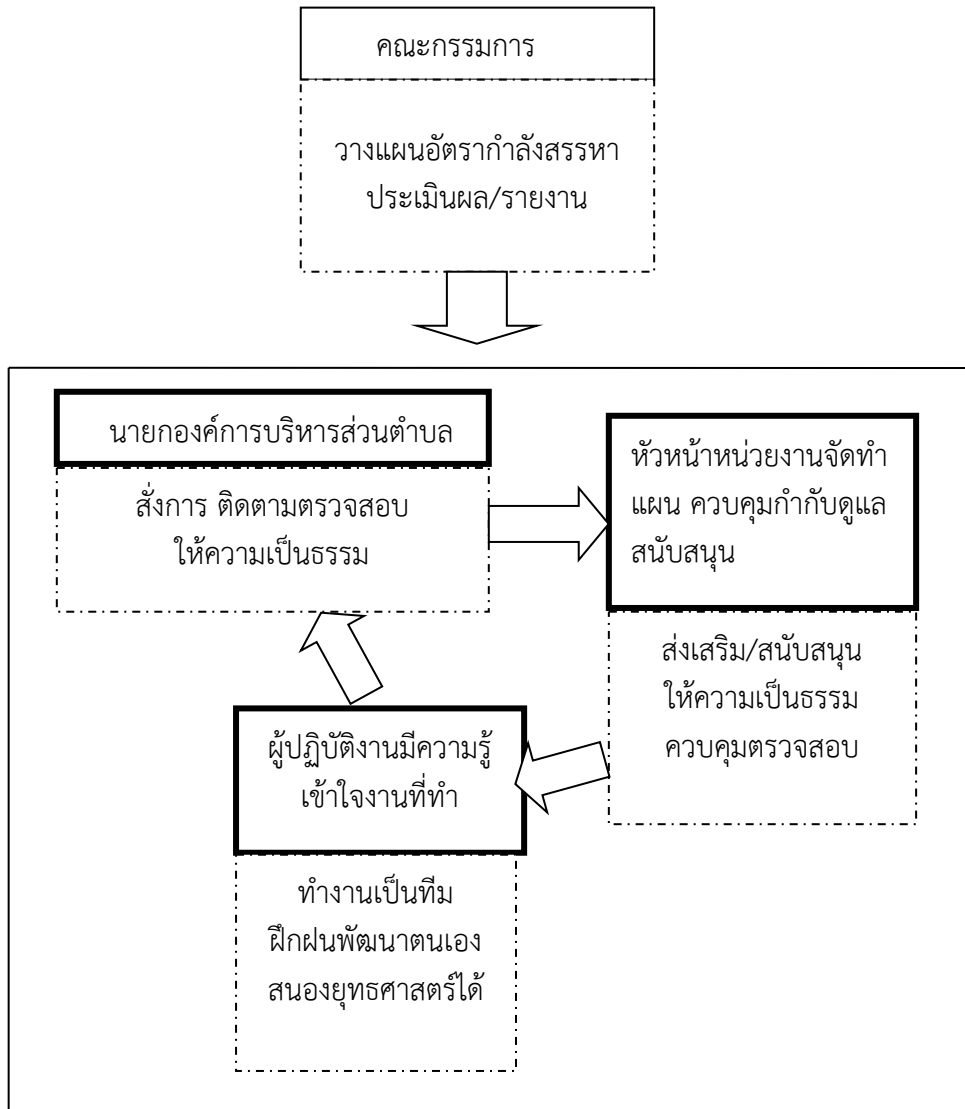
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats)
<p>๑. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ในภาคเกษตร</p> <p>๒. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน และท้องถิ่นให้เข้มแข็ง</p> <p>๓. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคม และเศรษฐกิจในระดับชุมชน/ครอบครัว</p> <p>๔. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว</p> <p>๕. กฎหมายรัฐธรรมนูญของไทย ให้การสนับสนุนการจัดตั้งและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ</p> <p>๖. ในจังหวัดมีสถาบันการศึกษาเปิดสอนระดับปริญญา มีสนามกีฬามาตรฐาน มีโครงข่ายคมนาคมที่สมบูรณ์มีแหล่งท่องเที่ยวทั้งด้านประวัติศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและธรรมชาติ</p> <p>๗. เป็นจังหวัดอยู่ใกล้กรุงเทพมหานคร การคมนาคมสะดวก และกำลังมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ</p>	<p>๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตร</p> <p>๒. สถานะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น</p> <p>๓. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน</p> <p>๔. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น</p> <p>๕. การเมืองของชาติไม่ค่อยมั่นคง เกิดความขัดแย้งทางการเมืองบ่อย</p> <p>๖. เศรษฐกิจของชาติยังคงชะลอตัวเนื่องจากปัญหาการเมือง</p> <p>๗. กฎหมาย ระเบียบ ปฏิบัติงานของท้องถิ่นบางเรื่อง เช่น ภาษีใช้มานานแล้ว ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน</p> <p>๘. ปัญหาสังคมที่มีความซับซ้อนและเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๙. การกระจายรายได้ให้ท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลน้อย</p>

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - ๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ๒) ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - ๓) ด้านการบริหาร
 - ๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - ๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดงทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงให้เห็นสิ่งที่เป็นอย่างและเสนอความมุ่งมั่นเป็นทิศทาง จุดยืนที่ต้องการผลักดันให้เกิดขึ้น อันเป็นจุดมุ่งหมายปลายทางร่วมกันของทุกฝ่ายเพื่อเป็นการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดงให้มีความเจริญก้าวหน้าทุกด้าน และแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องตรงตามความต้องการของประชาชน “ส่งเสริมพัฒนาการเกษตรและอาชีพ ประชาชนได้รับการศึกษา พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ใส่ใจสุขภาพที่ดี พัฒนาสิ่งแวดล้อมในตำบล ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน”

๒.๔ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ฉบับนี้ ได้ดำเนินการจัดทำโดยยึดแนวทางที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ สาธารณูปโภค และแหล่งท่องเที่ยว
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต และสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและการบริการประชาชน

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาและเป้าหมายไว้ตามตาราง ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม	๑.๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเกษตร ๑.๒ การส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตร
๒. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ สาธารณูปโภค และแหล่งท่องเที่ยว	๒.๑ การพัฒนาสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยว ๒.๒ การจัดการขยะมูลฝอย ๒.๓ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค
๓. การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต และสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๓.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านสาธารณสุข ๓.๒ การเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๓.๓ การส่งเสริมและช่วยเหลือเด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ๓.๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ๓.๕ การแก้ไขปัญหาความยากจน

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๔. การพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๑ การพัฒนาด้านการศึกษา ๔.๒ การพัฒนาด้านการกีฬา ๔.๓ การพัฒนาด้านศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. การพัฒนาด้านการบริหารและการบริการประชาชน	๕.๑ การเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน ๕.๒ การบูรณาการร่วมกันระหว่างภาครัฐและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๒.๕ การวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง กำหนด วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคหรือข้อจำกัด ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p>๑. ปัญหาด้านการเกษตร</p> <p>๑.๑ ปัญหาการขาดแคลนน้ำในการทำ การเกษตร <u>ลักษณะของปัญหา</u> - คูคลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุม กีดขวางทางน้ำ /การใช้งานประตูปิด-เปิดน้ำ ขำรุด และแบ่งแห้งไม่มีประตูปิด-เปิดน้ำ - การทำการเกษตรในช่วงฤดูแล้งจะขาด แคลนน้ำใช้ในการทำการเกษตร</p> <p>๑.๒ ปัญหาการขนส่งผลผลิตทางการ เกษตร <u>ลักษณะของปัญหา</u> - การขนส่งพืชผลทางการเกษตรผ่านคู คลอง ต้องใช้เส้นทางอ้อม ไม่มีสะพานข้าม และบางส่วนชำรุดทรุดโทรม ไม่ปลอดภัย</p> <p>๑.๓ ปัญหาต้นทุนการผลิต และราคา ผลผลิตตกต่ำ <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ต้นทุนการผลิตสูง ในขณะที่ราคาผลผลิต ตกต่ำ ทำให้เกษตรกรมีรายได้ลดลง</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● พื้นที่คูคลองส่งน้ำ บริเวณไร่นา ในพื้นที่ทำการเกษตรของตำบล มดแดง ที่ประชาชนได้เสนอ ปัญหาความต้องการในเวที ประชาคมหมู่บ้าน ● เกษตรกรในตำบลมดแดง ● พื้นที่เส้นทางหลักในการขนส่ง ผลผลิตทางการเกษตร ข้าม คลองชลประทาน ● เกษตรกร หมู่ที่ ๑ - ๗ ในพื้นที่ ตำบลมดแดง 	<ul style="list-style-type: none"> ● อบต.จัดงบประมาณในการขุดลอก ดินตะกอนพร้อมกำจัดวัชพืชและ ซ่อมแซมประตูปิด-เปิดทางส่งน้ำ ● จัดฝึกอบรมให้ความรู้ และสนับสนุน การปลูกพืชที่ใช้น้ำน้อยทดแทนการ ปลูกข้าวหรือพืชอื่น ๆ ที่ใช้น้ำมาก ● อบต.จัดงบประมาณในการซ่อมแซม สะพาน และก่อสร้างบริเวณที่ เกษตรกรส่วนใหญ่ใช้ในการขนส่ง ผลผลิตทางการเกษตร ● อบต.จัดโครงการฝึกอบรมให้ความรู้ แก่ เกษตรกร เช่น การผลิต สารชีวภาพกำจัดศัตรูพืช การใช้ปุ๋ย พืชสด การผลิตปุ๋ยหมัก ปุ๋ยคอกจาก วัสดุที่หาได้ในท้องถิ่น เป็นต้น

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p>๒. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๒.๑ ปัญหาเส้นทางการคมนาคม <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ถนนภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนหินคลุก ซึ่งไม่ได้มาตรฐาน เมื่อฝนตกจะทำให้ น้ำท่วมขัง ถนนขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อ</p> <p>๒.๒ ปัญหาน้ำอุปโภค/บริโภค <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ระบบประปา ในชุมชนประสบปัญหา การส่งน้ำไปยังครัวเรือนเพื่ออุปโภค/บริโภค</p> <p>๒.๓ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะ <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านมีปริมาณไม่ เพียงต่อความต้องการของประชาชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขตตำบลมดแดงประสบปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก ● ประปาหมู่บ้านที่อยู่ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง ● พื้นที่ที่หมู่บ้านชุมชน ได้เสนอ ปัญหาความต้องการในเวทีประชาคมหมู่บ้าน 	<ul style="list-style-type: none"> ● อบต.จัดงบประมาณในการซ่อมแซมถนนโดยการลงหินคลุก หรือซ่อมแซมถนน คสล. ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้และก่อสร้างถนน คสล./ถนนลาดยางในพื้นที่ที่เป็นแหล่งชุมชน และประชาชนใช้สัญจรไปมาจำนวนมาก ● อบต.จัดงบประมาณในการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านที่อยู่ในความดูแลของอบต. ได้แก่ การบำรุงรักษา การเปลี่ยนท่อเมนต์ประปา ● อบต.ประเมินสภาพปัญหาและระยะทางในการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ และจัดงบประมาณในการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ
<p>๓. ปัญหาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓.๑ ปัญหาการจัดขยะในชุมชน <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ปริมาณขยะในครัวเรือนที่มีจำนวนมาก</p> <p>๓.๒ ปัญหาการเสื่อมสภาพของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ปัญหาดินเสื่อมสภาพจากการใช้สารเคมี - ปัญหาคุณภาพน้ำ และวงจรการขยายพันธุ์ของสัตว์น้ำ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ทุกหมู่บ้านชุมชนในพื้นที่ตำบลมดแดง ● พื้นที่ทำการเกษตรในตำบลมดแดง ● แม่น้ำท่าจีน และแหล่งน้ำอื่น ๆ ในตำบลมดแดง 	<ul style="list-style-type: none"> ● อบต.จัดงบประมาณในการจัดเก็บและกำจัดขยะในชุมชน ● จัดโครงการรณรงค์ส่งเสริมการคัดแยกขยะในครัวเรือน เพื่อลดปริมาณขยะ และสามารถนำขยะมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ● อบต.จัดงบประมาณในการจัดฝึกรอบรม และส่งเสริม การทำการเกษตรแบบอินทรีย์ การใช้สารชีวภาพ ปุ๋ยชีวภาพในการทำการเกษตร และปรับสภาพคุณภาพดินให้เหมาะแก่การทำการเกษตร ● รณรงค์การอนุรักษ์แม่น้ำลำคลอง และพันธุ์สัตว์น้ำ การงดการจับสัตว์น้ำในฤดูวางไข่

<p>ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา</p>	<p>พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย</p>	<p>การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต</p>
<p>๔. ปัญหาด้านสังคม</p> <p>๔.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ปัญหายาเสพติด - ปัญหาอาชญากรรม</p> <p>๔.๒ ปัญหาผู้ยากไร้ คนชรา และคนพิการ <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ผู้ยากไร้ คนชรา และคนพิการ ขาดการให้ความช่วยเหลือ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ประชาชน เยาวชน และนักเรียนในพื้นที่ตำบลแดง ● ผู้ยากไร้ คนชรา และคนพิการในพื้นที่ตำบลแดง 	<ul style="list-style-type: none"> ● อบต.จัดงบประมาณในการให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชน ประชาชนทั่วไปในการป้องกัน และหลีกเลี่ยงการใช้ยาเสพติด / การส่งเสริมการเล่นกีฬา การออกกำลังกาย ● อบต.จัดงบประมาณสนับสนุนองค์กรในการแก้ไขปัญหายาเสพติดในระดับจังหวัด ● อบต.จัดงบประมาณ หรือประสานขอความช่วยเหลือไปยังองค์กร/หน่วยงานเพื่อเข้ามาช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวที่ประสบปัญหา ● รับ ขึ้น ทะเบียน เพื่อขอรับเงินช่วยเหลือเบี้ยยังชีพแก่ คนชรา คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ในพื้นที่
<p>๕. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๕.๑ ปัญหาความยากจน <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ปัญหาการว่างงาน - ปัญหารายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย - ปัญหาการขาดแหล่งเงินทุน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ประชากรวัยทำงานที่ไม่มีงานทำและงานที่ทำอยู่ไม่มั่นคง ● เยาวชนบางส่วนที่จบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ● กลุ่มสตรี/กลุ่มแม่บ้านที่ต้องการอาชีพเสริม 	<ul style="list-style-type: none"> ● อบต.จัดงบประมาณ ฝึกอบรมอาชีพให้แก่ประชาชน ● ส่งเสริมให้ประชาชนรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ ● สนับสนุนงบประมาณ และวิทยากรเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ ● ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวันของประชาชน
<p>๖. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๖.๑ ปัญหาด้านการศึกษา <u>ลักษณะของปัญหา</u> - อาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) สำหรับเด็กก่อนวัยเรียน และระดับประถมศึกษา - การขาดสื่อในการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● เด็กนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ● นักเรียน ร.ร.สังกัด สพฐ. 	<ul style="list-style-type: none"> ● อุดหนุนอาหารกลางวัน ให้กับโรงเรียนสังกัด สพฐ. ● จัดหาอาหารเสริม (นม) ให้กับโรงเรียนสังกัด สพฐ. และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ● จัดหาอาหารกลางวันให้แก่เด็กนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ● จัดหาสื่อการเรียนการสอน และสื่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย

<p>ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา</p>	<p>พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย</p>	<p>การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต</p>
<p>๖.๒ ปัญหาด้านศาสนา และวัฒนธรรม <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน - ขาดการส่งเสริมด้านวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● เด็ก เยาวชน นักเรียน และประชาชนในตำบลมดแดง 	<ul style="list-style-type: none"> ● อบต.จัดสรรงบประมาณ ในการส่งเสริม ฟื้นฟูศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น ● ส่งเสริมความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ชนรุ่นหลังอย่างต่อเนื่อง
<p>๗. ปัญหาด้านสาธารณสุข ๗.๑ ปัญหาโรคติดต่อ <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ประชาชนในพื้นที่มีผู้ป่วยโรคไข้เลือดออก - ปัญหาการป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า</p> <p>๗.๒ ปัญหาด้านสุขภาพอนามัย <u>ลักษณะของปัญหา</u> - การใช้สารเคมีของเกษตรกรที่มีผลต่อสุขภาพร่างกาย - สุขภาพอนามัยของเด็กและเยาวชนในพื้นที่</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● พื้นที่ตำบลมดแดง ● ศูนย์ที่มีการขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้อง ● เกษตรกรในตำบลมดแดง ● เด็กนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง 	<ul style="list-style-type: none"> ● อบต.จัดงบประมาณ ในการฉีดพ่นหมอกควันในระยะที่กำหนดรอบบริเวณบ้านที่มีการแจ้งจาก รพ.สต. มดแดงว่ามีผู้ป่วยโรคไข้เลือดออก ● บูรณาการร่วมกับหมู่บ้าน/ชุมชน อสม. รพ.สต.มดแดง ในการรณรงค์ ป้องกันการเกิดโรคไข้เลือดออก ● ประสานงานกับปศุสัตว์ระดับอำเภอ/จังหวัด แจ้งรายชื่อผู้นำสุนัขมาขึ้นทะเบียนเพื่อขอการสนับสนุนยาฉีดสำหรับสุนัขเพื่อป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าในพื้นที่ ● ประสานการจัดทำโครงการ จากกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดงจัดทำโครงการตรวจสอบสารเคมีในเลือดของเกษตรกรในตำบลมดแดง ● ประสานการจัดทำโครงการ จากกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดงจัดทำโครงการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปลอดโรค เพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยให้แก่เด็กนักเรียนก่อนวัยเรียน

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p>๗. ปัญหาการเมืองการบริหาร</p> <p>๗.๑ ปัญหาด้านงบประมาณ <u>ลักษณะของปัญหา</u></p> <p>- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา</p> <p>๗.๒ ปัญหาด้านอำนาจหน้าที่ <u>ลักษณะของปัญหา</u></p> <p>- ระเบียบ ข้อกฎหมายที่จำกัดในอำนาจหน้าที่ ในการช่วยเหลือและพัฒนาพื้นที่</p> <p>๗.๓ ปัญหาด้านบุคลากรและเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน <u>ลักษณะของปัญหา</u></p> <p>- การขาดทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน</p> <p>- การขาดเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้บริหาร/สมาชิกสภา/พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> ● บริหารงบประมาณ รายจ่ายบุคลากร /รายจ่ายประจำ และควบคุมการบริหารงบประมาณอย่างประหยัด ● การวิเคราะห์ปัญหา วิธีแก้ไขปัญหาในพื้นที่ โดยประเมินอำนาจหน้าที่ ประกอบกับระเบียบ/ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการทำโครงการ/กิจกรรม ● จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในสายงานที่ปฏิบัติ ● ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ● จัดงบประมาณเพื่อสรรหาเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยการวิเคราะห์โอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป

ปัจจัยภายใน (Internal Factor)

จุดแข็ง (Strength – S)	จุดอ่อน (Weakness – W)
<p>ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๑. พื้นที่ในตำบลมดแดง เป็นพื้นที่ราบติดแม่น้ำและมีระบบชลประทาน สภาพดินเหมาะแก่การเพาะปลูก</p> <p>๒. ประชาชนในพื้นที่มีการตื่นตัวกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นส่วนมาก</p>	<p>ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๑. การจ้างงานในพื้นที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากการขาดแคลนแรงงาน</p> <p>๒. ระบบโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่บางส่วน ยังพัฒนาไม่ทั่วถึง เช่น ถนน คูคลอง ระบบระบายน้ำ ระบบประปา ไฟฟ้าสาธารณะ</p>

จุดแข็ง (Strength – S)	จุดอ่อน (Weakness – W)
<p>ด้านสังคม</p> <p>๑. พื้นที่การปกครองในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดงมีพื้นที่ไม่มาก ทำให้ง่ายต่อการบริหาร</p> <p>๒. ราษฎรในชุมชนไม่หนาแน่นส่วนมากเป็นคนในพื้นที่สะดวกในการติดต่อประสานงานในการทำโครงการ/กิจกรรมพัฒนาต่าง ๆ</p> <p>๓. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ใช้ในการดำรงชีวิต</p> <p>๔. ประชาชนมีลักษณะจิตอาสา ช่วยเหลือกัน ในชุมชน ทั้งด้านการดูแลสุขภาพ ด้านอาชีพและการใช้ประโยชน์สาธารณะร่วมกัน</p> <p>๕. ประชาชนยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p> <p>ด้านการบริหารจัดการ</p> <p>๑. เครื่องจักร เครื่องมือ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานพัฒนาต่าง ๆ หากขาดเหลือประการใดสามารถติดต่อประสานขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี</p> <p>ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑. พื้นที่ตำบลมดแดงมีความอุดมสมบูรณ์ ดินและน้ำมีคุณภาพที่ดี</p>	<p>ด้านสังคม</p> <p>๑. ประชาชนบางส่วนยังขาดความร่วมมือในการพัฒนากับภาครัฐ</p> <p>ด้านการจัดการ</p> <p>๑. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อความต้องการพัฒนาของท้องถิ่น</p> <p>๒. การประสานงานกับหน่วยราชการ ด้านการศึกษาในพื้นที่ยังไม่สามารถประสานความร่วมมือได้อย่างเต็มที่ในการพัฒนาด้านการศึกษา</p> <p>๓. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มดแดงยังขาดทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาโครงการ/กิจกรรม ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาในพื้นที่</p> <p>ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑. เกษตรกรในพื้นที่ประสบทั้งปัญหาภัยแล้ง ในช่วงฤดูแล้ง และปัญหาอุทกภัยในพื้นที่บางส่วนที่ติดกับแม่น้ำท่าจีน</p>

ปัจจัยภายนอก (External Factor)

โอกาส (Opportunity – O)	อุปสรรค (Threat – T)
<p>ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๑. มีสถานที่ใกล้เคียงสำหรับจำหน่ายสินค้าในชุมชน และผลิตผลทางการเกษตร</p> <p>๒. นโยบายช่วยเหลือเกษตรกรผู้ปลูกข้าว และรักษาเสถียรภาพราคาข้าว (ชานาญค ๔.๐) จากรัฐบาล</p> <p>๓. รัฐบาลให้ความสำคัญ และส่งเสริมการทำ การเกษตรและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</p> <p>๔. รัฐบาลสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ เน้นการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้ในการผลิต โดยให้ความสำคัญกับการเกษตรเป็นหลัก</p>	<p>ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๑. ปัญหาค่าครองชีพสูง ทำให้ผู้มีรายได้น้อยดำเนินชีวิตค่อนข้างลำบาก</p> <p>๒. ปัญหาราคาสินค้าปรับตัวสูงขึ้นส่งผลต่อต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น</p>

โอกาส (Opportunity – O)	อุปสรรค (Threat – T)
<p>ด้านสังคม</p> <p>๑. มีศาสนสถานในพื้นที่ จัดกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามในท้องถิ่น</p> <p>๒. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p> <p>๓. รัฐส่งเสริมการเรียนรู้คู่ขนาน ๑๒ ประการให้แก่เด็กและเยาวชน อันเป็นรากฐานของการเป็นประชาชนที่ดีในสังคม</p> <p>ด้านการบริหารจัดการ</p> <p>๑. การตรวจสอบการทุจริตของภาครัฐมีความเข้มแข็งขึ้นทำให้งบประมาณแผ่นดินสามารถนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์แก่ราษฎรมากขึ้น</p> <p>๒. การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและบูรณาการร่วมกันทุกภาคส่วน หรือที่เรียกว่านโยบายประชารัฐ</p> <p>ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ เน้นการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ สร้างความเข้มแข็งในการแข่งขันอย่างยั่งยืน รวมถึงการพัฒนาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม</p>	<p>ด้านสังคม</p> <p>๑. สภาพปัญหาความเป็นอยู่ทางครอบครัวและสังคมเปลี่ยนแปลง ทำให้คุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมอันดีของไทยเริ่มเสื่อมถอย เกิดปัญหาการทอดทิ้งคนชรา ผู้ทุพพลภาพ เด็กกำพร้า และปัญหายาเสพติด อาชญากรรมตามมา</p> <p>๒. ความนิยมการบริโภคตามวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้เสี่ยงต่อโรคเรื้อรัง และสุขภาพอ่อนแอ</p> <p>๓. ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจด้านสาธารณสุข และขาดความร่วมมือในการป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ของประชาชน</p> <p>ด้านการบริหารจัดการ</p> <p>๑. ระเบียบ ข้อกฎหมาย จำกัดการเบิกจ่ายเงินที่ใช้ในการพัฒนาด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านการกีฬา ด้านศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม ในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมตามอำนาจหน้าที่ได้</p> <p>๒. ปัญหาการขาดความชัดเจนบทบาทหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ ที่เข้ามาแก้ปัญหาที่มีความทับซ้อนกัน ขาดระเบียบ/ข้อกฎหมายรองรับในการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑. ภัยธรรมชาติ และภัยสาธารณะ เช่น วาตภัย อุทกภัย อัคคีภัย และภัยแล้ง</p> <p>๒. ปัญหาสภาวะแวดล้อม ซึ่งได้รับผลกระทบจากธุรกิจ อุตสาหกรรม มลพิษ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างสิ้นเปลือง โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบ</p>

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างดีเด่น โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัลหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
 - ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
 - ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
 - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน และพัฒนาชุมชนร่วมกัน

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในขั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
 - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
 - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้อผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรีเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๔.๑ วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษ

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง เป็นผู้ดำเนินการ

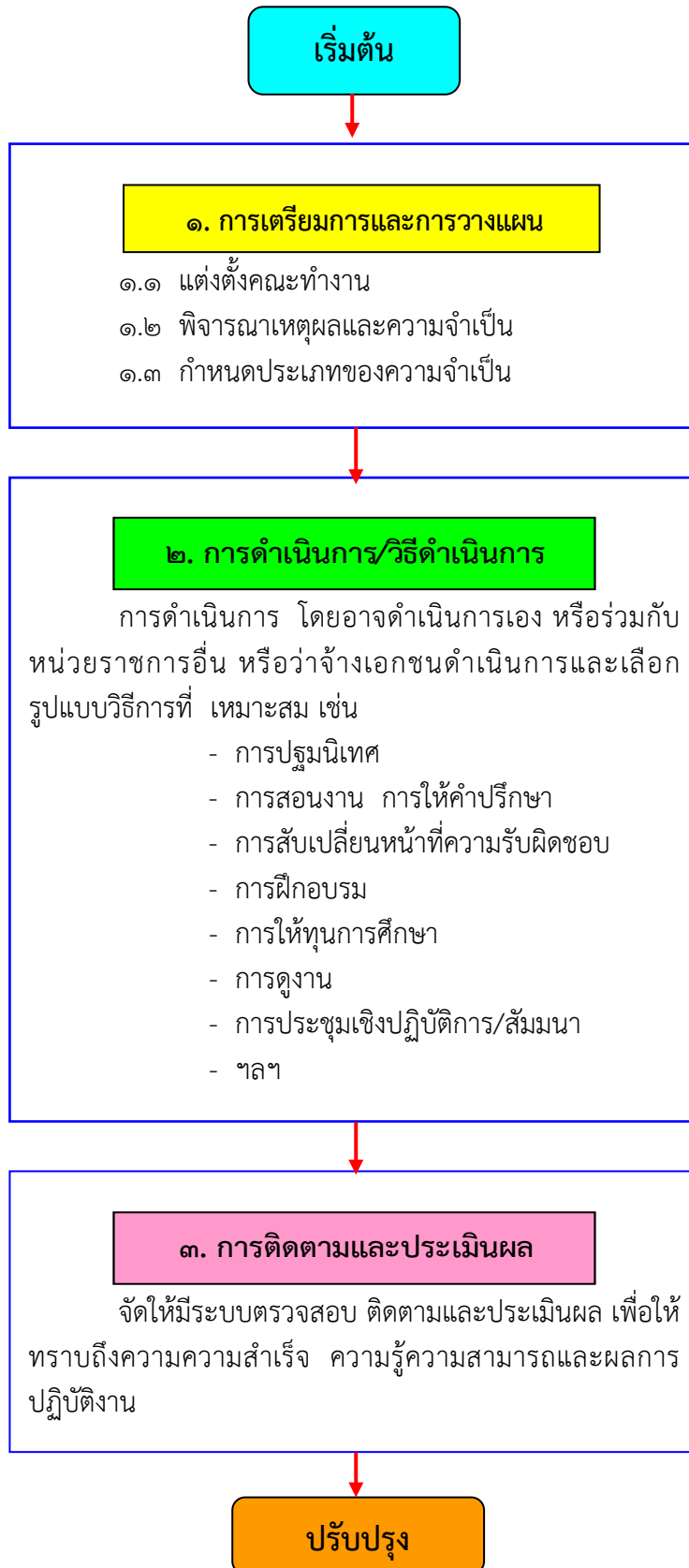
๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

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

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



วิธีการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบ ประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน				
๑. การฝึกอบรม	๑.๑ โครงการฝึกอบรมใน สายงานผู้บริหารตามแผน การดำเนินการฝึกอบรม บุคลากรท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการ ทำงานของ ผู้บริหาร	ต้น-กลาง	ข้าราชการสายงาน ผู้บริหารทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ข้าราชการสายงานผู้บริหารมี ความรู้และวิสัยทัศน์ในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๑.๒ โครงการฝึกอบรม สายงานผู้ปฏิบัติงานตาม แผนการดำเนินการ ฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	ปง./ชง. ปก./ชก.	ข้าราชการสายงานผู้ ปฏิบัติทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติมี ความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๑.๓ โครงการฝึกอบรม ธรรมะ	-เพื่อพัฒนาหลักคุณธรรม และจริยธรรมในการทำงาน ของผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้าง	ทุกระดับ	ผู้บริหารข้าราชการ ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างทุกคน	๓,๕๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้างทุกคนมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชน และ สามารถดำเนินชีวิตได้อย่าง ปกติสุข	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานที่ ดำเนินการ
	๑.๔ โครงการอบรม กฎหมาย	-เพื่อพัฒนาระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องในการทำงานของ ผู้บริหาร สมาชิกข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้าง	ทุกระดับ	ผู้บริหาร สมาชิก ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง	๑๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ผู้บริหาร สมาชิกข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้าง มีระเบียบในการ ดำเนินงาน	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานที่ ดำเนินการ

วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบ ประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน				
๒. การศึกษาหรือดูงาน	๒.๑ โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ	- เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน	๒๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับวิสัยทัศน์ใหม่และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฯ
๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	๓.๑ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างสังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	บุคลากรสังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ
	๓.๒ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองคลัง	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	ข้าราชการ พนักงานจ้างสังกัดกองคลังทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	บุคลากรของกองคลัง มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ
	๓.๓ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองช่าง	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	ข้าราชการ พนักงานจ้างสังกัดกองช่างทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	บุคลากรของกองช่าง มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ
	๓.๔ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองการศึกษา	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	ข้าราชการ พนักงานจ้างสังกัดกองการศึกษาทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	บุคลากรของกองช่าง มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ

วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบ ประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน				
	๓.๕ โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรใน กองสาธารณสุข	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ทุก ระดับ	ข้าราชการ พนักงานจ้างสังกัด กองสาธารณสุขทุก คน	เป็นไปตาม รายจ่าย ของแต่ละ หลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	บุคลากรของกองสาธารณสุข มีความรู้ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานที่ ดำเนินการ
	๓.๖ โครงการประชุม ประจำเดือนบุคลากรใน หน่วยงาน	- เพื่อซักซ้อม ทบทวน และวาง แนวทางการ ปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ	ทุก ระดับ	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างทุกคน	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	สามารถวางแนวทางการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- สำนักปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษา - กองสาธารณสุข
	๓.๗ โครงการอื่น ๆ ที่ สามารถกำหนดได้ ภายหลังตามความ จำเป็นและสถานการณ์	- เพื่อรองรับ นโยบายที่ได้รับ มอบ	ทุก ระดับ	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างทุกคน	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-	-

ส่วนที่ ๕
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	งบประมาณ	งบประมาณ (บาท/ปี)	ที่มาของงบประมาณ
		ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
๑	งานบริหารงานทั่วไป แผนงานบริหารทั่วไป	๙๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒	งานบริหารงานคลัง แผนงานบริหารทั่วไป	๖๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน แผนงานเคหะและชุมชน	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๔	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข แผนงานสาธารณสุข	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	งานบริหารงานทั่วไป แผนงานการศึกษา	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

๖.๑ องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภาย หลังจากการ ได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะเวลาหนึ่ง
๒. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนา ภายใน ๗ วัน นับแต่ วัน กลับจากการอบรม / สัมมนา / ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
๓. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล เพื่อทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานทุก ระยะ ๖ เดือน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา
๔. นำผลการติดตามและประเมินผลของคณะกรรมการติดตามประเมินผล ใช้เป็นข้อมูล ประกอบการกำหนดหลักสูตร วิธีการพัฒนาตามความเหมาะสม และความต้องการของบุคลากรในองค์การ บริหารส่วนตำบล
๕. ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลมดแดง ประกอบด้วย

๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง

ตัวชี้วัดและข้อเสนอระดับเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้าง ธรรมาภิบาล
๒. ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลฯ สูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
๓. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
๔. ร้อยละของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรมธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ มากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวน ประชากรที่สุ่มทดสอบ

๕. ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานที่เพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรีตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้ยึดตามที่ ก.อบต. กำหนด ซึ่งเป็นการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง และพนักงานจ้าง โดยมีระยะเวลาการพัฒนา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล นั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๖๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง แล้วนั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ทั้งนี้ประกาศมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายบัญญัติษฐ์ นวมทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง

ที่ ๒๕๓ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๕ - ข้อ ๒๕๕ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง ดังนี้

- | | | |
|--|--------------------------------------|---------------|
| ๑. นายบัญญัติ นวมทอง | ตำแหน่ง นายองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวส่องศรี กลีภิณฑิณี | ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. นางสาวติกร กลีภิณฑิณี | ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. นายพิสุทธิ วัชรศรีอามร | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. นางสุชาดา พลอยสุกใส | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๖. นางชมพูนุท สอดศรี | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๗. นางสาวช่อผกา แดงรักษ์ | ตำแหน่ง นักสันทนการปฏิบัติการ | กรรมการ |
| (รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา) | | |
| ๘. นางสาวอัญชลี เมฆเคลื่อน | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | เลขานุการ |

มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยวิเคราะห์ถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งต่างๆ ในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาและติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายบัญญัติ นวมทอง)

นายองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง

ที่ สพ.๗๕๓๐๑/๕๒๕ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง เข้าร่วมประชุมพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง ได้มีคำสั่งที่ ๒๕๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งได้แต่

- ๑. นายบัญญัติษฐ์ นวมทอง ตำแหน่ง นายองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง ประธานกรรมการ
 - ๒. นางสาวส่องศรี กสิกิจพาณิชย์ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง กรรมการ
 - ๓. นางสาวตติกร กสิกิจพาณิชย์ ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง กรรมการ
 - ๔. นายพิสุทธิ วัชรศรีอามร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
 - ๕. นางสุชาดา พลอยสุกใส ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ
 - ๖. นางชมพูนุท สอดศรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
 - ๗. นางสาวช่อผกา แดงรักษ์ ตำแหน่ง นักสันทนากการปฏิบัติการ กรรมการ
- (รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา)
- ๘. นางสาวอัญชลี เมฆเคลื่อน ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เลขานุการ

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง เป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม เป็นไปตามหลักการและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงขอเรียนคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกท่านเข้าร่วมประชุมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง ในวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ตั้งแต่เวลา ๑๔.๐๐ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวอัญชลี เมฆเคลื่อน)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นางสุชาดา พลอยสุกใส)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นางสาวตติกร กสิกิจพาณิชย์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็น.....


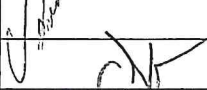

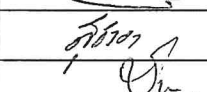
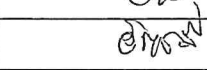

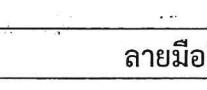
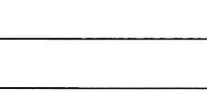
ความเห็น.....

(นางสาวส่องศรี กสิกิจพาณิชย์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง

(นายบัญญัติษฐ์ นวมทอง)
นายองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง
 ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
 วันพุธ ที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง

คณะกรรมการผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายบัญญัติ นวมทอง		
๒	นางสาวสงศรี กสิกิจพาณิชย์	กรรมการ	
๓	นางสาวรติกร กสิกิจพาณิชย์	กรรมการ	
๔	นายพิสุทธิ วัชรศรีอมร	กรรมการ	
๕	นางชมพูนุท สอดศรี	กรรมการ	
๖	นางสุชาดา พลอยสุกใส	กรรมการ	
๗	นางสาวช่อผกา แดงรักษ์	กรรมการ	
๘	นางสาวอัญชลี เมฆเคลื่อน	เลขานุการ	

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ

เริ่มประชุม

เวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว ขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
ประธานกรรมการ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง ที่ ๒๕๓/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ในหมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๙ – ข้อ ๒๙๕ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรมนั้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น โดยจัดทำแผนให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกฝ่ายทั้งฝ่ายการเมือง และฝ่ายพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

มติที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ



เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกฝ่ายทั้งฝ่ายการเมือง และฝ่าย

พนักงานส่วนตำบล ได้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม
(หลักสูตรการฝึกอบรม) พร้อมทั้งงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา (แผนพัฒนา
บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
มดแดง อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี แนบท้ายเอกสารฉบับนี้

มติที่ประชุม - มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
- ไม่มี -

ปิดประชุม เวลา ๑๕.๓๐ น.

ลงชื่อ		ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
	(นางสาวอัญชลี เมฆเคลื่อน)	
	เลขานุการ	
ลงชื่อ		ผู้ตรวจรายงานการประชุม
	(นายบัญญัติ นวมทอง)	
	ประธานคณะกรรมการ	

วิธีการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบ ประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน				
๑. การฝึกอบรม	๑.๑ โครงการฝึกอบรมใน สายงานผู้บริหารตามแผน การดำเนินงานฝึกอบรม บุคลากรท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการ ทำงานของ ผู้บริหาร	ต้น-กลาง	ข้าราชการสายงาน ผู้บริหารทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ข้าราชการสายงานผู้บริหารมี ความรู้และวิสัยทัศน์ในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๑.๒ โครงการฝึกอบรม สายงานผู้ปฏิบัติงานตาม แผนการดำเนินงานฝึกอบรม บุคลากรท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	ปง./ขง. ปก./ชก.	ข้าราชการสายงานผู้ ปฏิบัติทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติมี ความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๑.๓ โครงการฝึกอบรม ธรรมะ	- เพื่อพัฒนาหลักคุณธรรม และจริยธรรมในการทำงาน ของผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้าง	ทุกระดับ	ผู้บริหารข้าราชการ ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างทุกคน	๓,๕๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้างทุกคนมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชน และ สามารถดำเนินชีวิตได้อย่าง ปกติสุข	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานที่ ดำเนินการ
	๑.๔ โครงการอบรม กฎหมาย	- เพื่อพัฒนาระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องในการทำงานของ ผู้บริหาร สมาชิกข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้าง	ทุกระดับ	ผู้บริหาร สมาชิก ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง	๑๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ผู้บริหาร สมาชิกข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้าง มีระเบียบในการ ดำเนินงาน	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานที่ ดำเนินการ

วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน				
๒. การศึกษาหรือดูงาน	๒.๑ โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน	๒๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับวิสัยทัศน์ใหม่และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฯ
๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	๓.๑ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างสังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	บุคลากรสังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ
	๓.๒ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองคลัง	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	ข้าราชการ พนักงานจ้างสังกัดกองคลังทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	บุคลากรของกองคลัง มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ
	๓.๓ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองช่าง	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	ข้าราชการ พนักงานจ้างสังกัดกองช่างทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	บุคลากรของกองช่าง มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ
	๓.๔ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองการศึกษา	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	ข้าราชการ พนักงานจ้างสังกัดกองกองการศึกษาทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	บุคลากรของกองช่าง มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ

วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน				
	๓.๕ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองสาธารณสุข	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ในการทำงาน - เพื่อชักชวน ทบทวน และวางแนวทาง การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	ทุก ระดับ	ข้าราชการ พนักงานจ้างสังกัด กองสาธารณสุขทุก คน	เป็นไปตาม รายจ่าย ของแต่ละ หลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	บุคลากรของกองสาธารณสุข มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ
	๓.๖ โครงการประชุมประจำเดือนบุคลากรในหน่วยงาน	- เพื่อชักชวน ทบทวน และวางแนวทาง การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	ทุก ระดับ	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างทุกคน	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	สามารถวางแผนทางการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษา - กองสาธารณสุข
	๓.๗ โครงการอื่น ๆ ที่สามารถกำหนดได้ภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์	- เพื่อรองรับนโยบายที่ได้รับมอบ	ทุก ระดับ	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างทุกคน	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-	-