

แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง
อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง

เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๒๖๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสายันต์ ดวงนิล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นแผนที่เกิดขึ้นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการดำเนินการจัดทำ ได้จัดทำให้สอดคล้องกับบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง และได้จัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร ฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเมือง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง โดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติภารกิจอันเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อพัฒนาให้บุคลากรได้รู้ ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม ในชีวิตประจำวันและการทำงาน การปรับ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) โดยในการจัดทำ ได้มีการศึกษา รวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการจัดทำ แผน ได้แก่ ประวัติการฝึกอบรม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การสำรวจความต้องการการฝึกอบรม ตลอดจน ข้อเสนอจากการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม ของบุคลากร เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง เป็นเครื่องมือในการนำทิศทางการพัฒนา บุคลากร พัฒนาบุคลากรภายใต้การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนา หลักสูตร วิธีการพัฒนา งบประมาณ และวิธีการติดตามและประเมินผล ซึ่งผลของการวางแผนพัฒนาดังกล่าวจะนำไปสู่การ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

สำนักงานปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	
๑.๒ วัตถุประสงค์	
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	
๒.๓ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๙	
๒.๔ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
๒.๕ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	
๒.๖ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๑๔
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๙
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	
๔.๓ ค่านิยม	
๔.๔ เป้าประสงค์	
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๒๖
๕.๑ ความรับผิดชอบ	

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๕.๓ บทสรุป

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร

สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงาน ในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้ง ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้ (อบจ./เทศบาล/อบต.) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นที่ดี โดย (อบจ./เทศบาล/ อบต.) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้(อบจ./เทศบาล/อบต.) จัดทำแผนการพัฒนา บุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการใน ตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้อง กำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาข้าราชการองค์กร พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

๑.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง มีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไป ตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
- ๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลกล้วยกว้าง มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่ คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด
- ๓) เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานจ้าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมิน และวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- ๔) เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ ด้าน การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการ เรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้ง ผลผลิตและ การให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง ได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง ดังนั้นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานขององค์การบริหาร ส่วน ตำบลกล้วยกว้าง จึงกำหนดให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานโดยให้มีขอบเขต เนื้อหา ครอบคลุมในมิติด้าน ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี
- ๒) ให้พนักงานทุกคนขององค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้ พื้นฐานในการ ปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และ

ทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาพนักงาน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกว้างขวาง เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการ ร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธี ก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลกว้างขวาง ต้องจัดสรรงบประมาณ สำหรับการพัฒนาพนักงานบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลกว้างขวาง กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนา บุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผล สัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหาร บุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง ภารกิจ โดยพิจารณา พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณูปการ
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖)การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
 - ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
 - ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
 - ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
 - ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
 - ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
 - ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
 - ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์
- ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- ๙)การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัด
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น ดังนี้

๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ
- ๒) แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๓) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
- ๖) หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อื่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

คณะกรรมการจัดทำแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง ได้พิจารณาจากภารกิจในข้อ ๕ สามารถ แยกภารกิจหลัก และภารกิจรอง เพื่อให้การพัฒนามีความเหมาะสมกับพื้นที่และงบประมาณได้ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- ๑.ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒.ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔.ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๗.ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

- ๑.ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒.ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓.ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔.ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่ายโดยจากการสำรวจข้อมูลสภาพแวดล้อม ของทุกส่วนงานในองค์การบริหารส่วนตำบลกว้างขวาง สามารถการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคที่มีผล ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลกว้างขวาง ในทุกส่วนงานโดยสรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและข้อจำกัดของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกว้างขวาง	
จุดแข็ง	๑.มีภูมิลาเนาอยู่ในพื้นที่ หรืออยู่ใกล้พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ๒.มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๓.บุคลากรทำงานเป็นทีมทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ๔.ส่วนใหญ่เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๕.มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ๖.ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบกฎหมายอยู่เสมอ
จุดอ่อน	๑.มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์กร ๒.ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓.ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบ ๔.การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
โอกาส	๑.มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้การทำงานมีความสะดวกราบรื่นสามารถอุทิศตนเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นบุคลากร ในพื้นที่หรือรับราชการในพื้นที่มานาน ๒.ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๓.ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งโอกาสและข้อจำกัดของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง	
อุปสรรค	๑.การเปลี่ยนแปลงระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงานบ่อยครั้งทำให้เกิดความสับสนและระเบียบกฎหมายบางอย่างค่อนข้างเข้าใจยากหากไม่ได้ศึกษามากพออาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ ๒.บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัวบางครั้งไม่สามารถอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ได้อย่างเต็มที่ ๓.ระเบียบกฎหมายบางอย่างไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บริการประชาชน ๔.การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ ๕.ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ๖.การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ๗.การถ่ายโอนภารกิจบางอย่างจากส่วนกลางให้องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น ควรประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่

๑.ความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง ชัดเจน

๒.ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์อันพึงประสงค์

๓.อุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย ๓ ประการคือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ไว้ดังนี้

๓.๑สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติ

- ความรู้ความสามารถในงาน
- ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารจัดการสารสนเทศได้
- การใช้รูปแบบในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการวางแผนและการวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

๓.๒สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายบริหารระดับต้น

- ความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่สูงขึ้น
- การใช้สื่อสารสนเทศเพื่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการปฏิบัติงานแบบเน้นความถูกต้องและเป็นกลาง
- ทักษะในการพัฒนาการปฏิบัติงานและมีความเชี่ยวชาญ
- มีทักษะการแก้ปัญหา
- การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- การทำงานกับคนที่หลากหลาย การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น/
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- มีหลักการบริหารที่ดีในการบริหารองค์กร
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

๓.๓ สมรรถนะที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร

นักพัฒนาชุมชน ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑ นางพจนกาน พิมพิสาร เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๖๖๐๕-๐๐๑ นางสาววิจิตรา ยอดสีนา - เจ้าพนักงานธุรการ ชง เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑ นายวุฒิชัย ปัวมาช พนักงานจ้าง - ผ.ศ.นักทรัพยากรบุคคล (๑) นางสาวกัญญา เหล่าราช - ผ.ศ.ธุรการ (๑) นางสาวอัมพกา นามวิตร - ผ.ศ.พัฒนาชุมชน (๑) นางสาววิญญา ยอดคล้าย - คนสวน(๑) นายเสรี ทุนภิรมย์ - คนครัว(๑) นางจันทร์ ทุนภิรมย์ - พนักงานขับรถ(๑) นายประทีป เสง - การโรง (๑) นายสุทัศน์ บุศคา - ยาม (๑) นายเมธี ศรีปัญญา ๑.๒.กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงาน พนักงานส่วนตำบล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	จพ.จัดเก็บรายได้ ปง (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑ นายธนารัฐ นันกระโทก - เจ้าพนักงานธุรการ ชง (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑ นายอานุกาฬ เชื้อทอง พนักงานจ้าง ผู้ช่วย จพ.การเงิน (๑) นางสาวบุญพร ศรีอนันต์ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) นางสาววิชุดา ยอดคำตัน - ผู้ช่วย จพ.พัสดุ (๑) นายธีระ สังขาร - พนักงานจคมกศรค้ำ นายพรชัย แพทย์นาดี	นายพุทธชาติ ปือชาลี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑) นางสาวสิริพร วงศ์ชิง - คนงานทั่วไป(๑) นายเจริญ พงษ์ศรีดา - พนักงานผลิตน้ำประปา(๒) นายวิรัตน์ สุขขาว นายวีระ บุญรวม	นางนริศรา จุฬพลอย เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๖ นางฐานันท์ ยอดเกษศิริ เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๗ นางศันสนา บุญญา เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๘ นางสาวทองถิ่น อธิพงษ์ พนักงานจ้าง - ผู้ช่วย นักวิชาการศึกษา (๑) นายประสิทธิ์ ศรีแก้ว - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ว่าง๑) - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ)(๑)(ว่าง ๑) ๑.นางสาวมิลลา ศรีปัญญา ๒.นางสมรัก ศรีวัง - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๒) ๑.นางสาวสุรนาถ การะมาช ๒.นางสาวบุญมาศ โพธิ์แก้ว - คนงานทั่วไป (๑) นางสาวกัญญา ขาวสะอาด - นักการภารโรง นายพนันวิทย์ แพทย์มด
นายสมณต์ศักดิ์ สังขาร - นิติกร ปก/ชก (๑)(ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๖๖๐๕-๐๐๑ - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก(๑) เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๖๖๐๕-๐๐๑ จำเริญ สุนิยะ - นักวิชาการเกษตร ปก(๑) เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๖๖๐๕-๐๐๑ นางสาวมฤดี พันธิตี พนักงานจ้าง - ผ.ศ.จพ.ป้องกัน (๑) นายชนาธิป แก้วยอดคำ - คนงานเกษตร (๑) นายสาสินธ์ บาศรี - พนักงานขับรถบรรทุก(น้ำ) (๑) นายอุทัย สีทะนิต			

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑				
กลุ่มงานอำนวยการ								
งานบริหารทั่วไป								
นักจัดการงานทั่วไป . (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช. เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๑	๑	๑	๑				
ยาม	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑				
งานกิจการสภา								
-								
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต. จังหวัดศรีสะเกษ
ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ วันที่ ๒๔ ส.ค. ๒๕๖๖

(นางขวัญตา พงษ์ธน)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข								
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปง.)	๑	๑	๑	๑				
กลุ่มงานยุทธศาสตร์และงบประมาณ								
งานนโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑				
งานกฎหมายและคดี								
นิติกร (ป.ชป)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผ.จ.พ.ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑				
งานส่งเสริมการเกษตร								
นักวิชาการเกษตร (ปก.)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑				
งานการเงิน								
นักวิชาการคลัง (ปก.)	๑	๑	๑	๑				
งานการบัญชี								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผ.จ.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	✓
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผ.จ.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบค.จังหวัดศรีสะเกษ
ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๒๔ ส.ค. ๒๕๖๖

๒๕๖๖

(นางขวัญดา พงษ์ธน)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานก่อสร้าง								
นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
งานผังเมือง					ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบค.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ วันที่ ๒๔ ส.ค. ๒๕๖๖			
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
แผนกช่างเขียนแปล	๑	๑	๑	๑				
งานประสานสาธารณูปโภค								
เจ้าพนักงานการประปา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป					(นางขวัญตา พงษ์อนุ)			
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	๒ นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ			
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน								
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช. เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขามใหญ่								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขามใหญ่	-	๑	๑	๑				รอการ จัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒				
ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพธิ์ขยอม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพธิ์ขยอม	-	๑	๑	๑				รอการ จัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒				
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกล้วยกว้าง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกล้วยกว้าง	-	๑	๑	๑				รอการ จัดสรร
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒				
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑				
ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
รวม	๕๙	๖๒	๖๒	๖๒	-	-	-	



ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบค.จังหวัดชลบุรี
ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ วันที่ ๒๔ ส.ค. ๒๕๖๖

ว่าง
(นางขวัญฤดี พงษ์ธน)
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง ได้พิจารณาและให้ ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง จำนวน...๕๖...ราย ประกอบด้วย พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตร การพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ ประโยชน์ ในการ ปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงาน ส่วน ท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนา อย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสม กับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตร การพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุก ระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมาย ระเบียบ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็น พนักงาน จ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็น พระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะ ที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงาน ของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพ และงานที่ ปฏิบัติโดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตรด้านการบริหารสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ ใน การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและ

การตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชนสังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้ มีทัศนคติที่ดี และมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากร แต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูน ความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้อง สอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัย ความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศ โดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้าง ความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากร ที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษา ค้นคว้าตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่าน กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการ รายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึก ปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้น มักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากร ขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาทักษะความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหา และกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่าง พี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือ มีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนา บุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีการใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการ

ทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมี แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรือ อาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติ เป็นที่ปรึกษา ได้จากทั้งภายในหรือนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนา ขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน อื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้อง ใช้เวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการ เรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็น หลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้ สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วน ราชการอื่น หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กล้วยกว้าง ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ ของข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคล อื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิด เชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดย จะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

การให้ข้อมูล ข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การ พัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ตำบลน่าอยู่ อุ่มงอกง้วน ราษฎร์เบิกบาน บริหารจัดการดี”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง ให้เป็น มืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุล ของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัล ที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ใน องค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง

๔.๓ ค่านิยม

“องค์แห่งพลวัตร ชัดเจนอย่างรอบด้าน ประสานงานแบบมีส่วนร่วม”

๔.๔ เป้าประสงค์

เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกลไกในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะการยึด หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นก่อให้เกิดความ เข้มแข็งและมีจิตสำนึกในหน้าที่ของพนักงาน เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตาม ระเบียบกฎหมายกำหนด เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ใน ระดับที่สูง เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตาม ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าใน สายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุข ในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ คน	๒๕๖๘ คน	๒๕๖๙ คน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑)โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่(ร้อยละ๑๐๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๖,๐๐๐	-	๖,๐๐๐	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพ ผู้บริหาร ส.อบต. พนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้าง (ร้อยละ ๘๐)	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๓) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานคลัง(ระดับกลาง) นักบริหารงานช่าง (ระดับกลาง) เจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๑	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ คน	๒๕๖๘ คน	๒๕๖๙ คน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	๔) หลักสุนทรนายกอบต.	นายกอบต.ได้รับการพัฒนาความรู้ วิสัยทัศน์ในการทำงาน	๑	๑	๑				๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	-กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น -สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๕) หลักสุนทร รองนายก อบต	รองนายก อบต.ได้รับการพัฒนาความรู้ วิสัยทัศน์ในการทำงาน	๒	๒	๒				๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	-กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น -สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๖) หลักสุนทร เลขานุการนายก อบต.	เลขานุการนายก อบต.ได้รับการพัฒนาความรู้ วิสัยทัศน์ในการทำงาน	๑	๑	๑				๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	-กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น -สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๗) หลักสุนทรประธานสภา	ประธานสภาได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่	๑	๑	๑				๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	-กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น -สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๘) หลักสุนทรรองประธานสภา	รองประธานสภาได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่	๑	๑	๑				๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	-กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น -สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๙) หลักสุนทร สมาชิกสภา อบต.	สมาชิกสภาได้พัฒนาความรู้ ร้อยละ ๑๐๐	๑๓	๑๓	๑๓				๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	-กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น -สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ คน	๒๕๖๘ คน	๒๕๖๙ คน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม(ร้อยละ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๖,๐๐๐	-	๖,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ผ่านการประชุมประจำเดือน)
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร๓ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงาน การฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ การฝึกอบรม(ร้อยละ๘๐)	๑	๑	๑	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
รวม			๕๓	๕๓	๕๓	๗๖,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๖,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ คน	๒๕๖๘ คน	๒๕๖๙ คน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๒.หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของข้าราชการแต่ละตำแหน่งทั้งที่จัดเองและหน่วยราชการอื่นจัดทำ	๑.โครงการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรและพนักงานจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๑๐๐)	-	๑	๑	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ผ่านการประชุมประจำเดือน)
๓. สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดองค์ความรู้	๑.กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน	- การรายงานผลการฝึกอบรมหลัก		๒๐	๒๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	-	๑) ถ่ายทอดความรู้ ผ่านการประชุมประจำเดือน	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๓. ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมพัฒนาทักษะการปฏิบัติราชการตามสายงาน	-ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะการปฏิบัติราชการตามสายงาน		๒	๒	๑๙,๐๐๐	๑๙,๐๐๐	๑๙,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม				๒๓	๒๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๑๙,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ คน	๒๕๖๘ คน	๒๕๖๙ คน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็น ข้าราชการที่ดี	๓) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการต่อต้านการทุจริต	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการประพฤติ ปฏิบัติตนตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม (ร้อยละ๑๐๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	-	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการรณรงค์ชุมชนตำบลกล้วยกว้างรักษาความสะอาด กิจกรรม Big Cleaning Day	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม Big Cleaning Dayผู้บริหาร ส.อบต. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พนักงาน พนักงานจ้าง เสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดี มีความสมัครสมานสามัคคีมีจิตสาธารณะ(ร้อยละ ๑๐๐	๖๐	๖๐	๖๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	กิจกรรม Big Cleaning Day	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการบูรณาการแก้ไขปัญหาผักตบชวาและวัชพืชในแหล่งน้ำสาธารณะ	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมผู้บริหาร ส.อบต.กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พนักงาน พนักงานจ้าง จิตอาสาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความสมัครสมานสามัคคี (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๑๒,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	กิจกรรมกำจัดวัชพืชและผักตบชวาในแหล่งน้ำ	
รวม			๑๗๐	๑๗๐	๑๗๐	๗๗,๐๐๐	๗๗,๐๐๐	๗๐,๐๐๐		

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาท หน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กร และ ทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจนร่วมกับผู้บริหาร ในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และ รับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผล แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกว้างขวาง กำหนดวิธีการ ติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กว้างขวาง ทราบ

ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- ๑) นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ๒) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วัน กลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อน และหลัง การพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของ ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง

สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่ได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบาง ประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ นโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้ เหมาะสม กับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

หลักสูตร ความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	การฝึกอบรมพนักงาน ส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอบต. และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	เท่ากับ บุคลากรที่ ได้รับการ บรรจุใหม่	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ปทุมธานี	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ

ข้อมูลความต้องการหลักสูตรในการฝึกอบรม

หลักสูตร ความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรเจ้า พนักงานจัดเก็บ รายได้ รุ่นที่ ๖๐”	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่และตำแหน่งที่ ปฏิบัติและงานได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ
๒	โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรนักวิชาการ ตรวจสอบภายใน รุ่น ที่ ๒๒”	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่และตำแหน่งที่ ปฏิบัติและงานได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ

หลักสูตร ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	หลักสูตร การพัฒนา บุคลิกภาพและศิลปะ การบริหาร	เพื่อพัฒนาความรู้ ในการ ปฏิบัติในหน้าที่	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ ประชุมเชิง ปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ
๒	หลักสูตรการดำเนิน การทางวินัย	เพื่อพัฒนาความรู้ ในการ ปฏิบัติในหน้าที่	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ ประชุมเชิง ปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ
๓	โครงการอบรม “การประชุม สภาท้องถิ่นและบริหารกิจการ สภาท้องถิ่น ภายใต้ข้อบังคับ การประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ และกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง รวมทั้งฉบับแก้ไข ใหม่ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ รวมทั้งกรณีศึกษาและการ ป้องกันแก้ปัญหาการกระทำ ผิดต่อตำแหน่งหน้าที่จากการ ถูกร้องเรียนต่อคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปราม การทุจริตแห่งชาติ ที่ส่งผลให้ พ้นจากตำแหน่งหรือถูก ลงโทษทางวินัย”	เพื่อพัฒนาความรู้ ในการ ปฏิบัติในหน้าที่	จำนวน ๑๗ ราย	ฝึกอบรม/ ประชุมเชิง ปฏิบัติการ/ การสัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ

[illegible]

หลักสูตร ด้านการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	หลักสูตร นายก อบต.	เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน ของผู้บริหาร	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	/	/	/	ผู้บริหารมีความรู้ และวิสัยทัศน์ใน การทำงานเพิ่มขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สำนักงาน ท้องถิ่นจังหวัด
๒	หลักสูตร รองนายก อบต.	เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน ของคณะผู้บริหาร	จำนวน ๒ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	/	/	/	มี ค ว า ม รู้ ค ว า ม เข้าใจในการทำงาน เพิ่มขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สำนักงาน ท้องถิ่นจังหวัด
๓	หลักสูตร เลขานุการ นายกอบต.	เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน ของคณะผู้บริหาร	จำนวน ๒ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	/	/	/	มี ค ว า ม รู้ ค ว า ม เข้าใจในการทำงาน เพิ่มขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สำนักงาน ท้องถิ่นจังหวัด
๔	หลักสูตร ประธานสภา อบต.	เพื่อพัฒนาความรู้ ความ เข้าใจในหน้าที่ให้แก่ ประธานสภาฯ	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	/	/	/	มี ค ว า ม รู้ ค ว า ม เข้าใจในการทำงาน เพิ่มขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สำนักงาน ท้องถิ่นจังหวัด
๕	หลักสูตร รองประธาน สภา อบต.	เพื่อพัฒนาความรู้ ความ เข้าใจในหน้าที่ให้แก่ รองประธานสภาฯ	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	/	/	/	มี ค ว า ม รู้ ค ว า ม เข้าใจในการทำงาน เพิ่มขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สำนักงาน ท้องถิ่นจังหวัด
๖	หลักสูตร สมาชิกสภา อบต.	เพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่ สมาชิกสภาอบต.	จำนวน ๑๓ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา	รายจ่ายตาม หลักสูตร	/	/	/	มี ค ว า ม รู้ ค ว า ม เข้าใจในการทำงาน เพิ่มขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สำนักงาน ท้องถิ่นจังหวัด

หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	โครงการอบรมเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรมและ การต่อต้านการทุจริต	เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้าง คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	จำนวน ๕๒ ราย	ฝึกอบรม/และ ทัศนศึกษาดู งาน	๒๒,๐๐๐	/	/	/	ผู้บริหารมีความรู้ และวิสัยทัศน์ใน การทำงานเพิ่มขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สำนักงาน ท้องถิ่นจังหวัด
๒	โครงการอบรมเพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากร ขององค์การบริหารส่วน ตำบลกล้วยแก้ว	เพื่อให้บุคลากรทั้งฝ่าย บริหาร ฝ่ายสภา และ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงาน จ้าง มีความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบกฎหมายในการ ปฏิบัติงาน	จำนวน ๕๒ ราย	ฝึกอบรม/และ ทัศนศึกษาดู งาน	๒๐๐,๐๐๐	/	/	/	มี ความ รู้ ความ เข้าใจในการทำงาน เพิ่มขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สำนักงาน ท้องถิ่นจังหวัด
๓	โครงการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารด้านการจัดซื้อ จัดจ้างของ อบต.	เพื่ อ ให้ บุ ค ล า ก ร มี จิตสำนึกในการสร้างการ มีส่วนร่วมของประชาชน	จำนวน โครงการ/ กิจกรรมที่ ดำเนินการ	เผยแพร่ข้อมูล ทางเว็บไซต์/ บอร์ด ประชาสัมพันธ์/ เสียงตามสาย/ สถานีวิทยุ กระจาย เสียง	-	/	/	/	ประชาชนได้รับรู้ ข้อมูล ข่าว สาร เป็นการบริหารงาน แบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้	-อบต.
๔	โครงการลดขั้นตอนและ ระยะเวลาการปฏิบัติ ราชการ	เพื่อสร้างจิตสำนึกให้ บุคลากรการบริการ สาธารณะแก่ประชาชน	บุคลากรฝ่าย การเมือง/ ฝ่าย ประจำทุกคน	ฝึกอบรม/ ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา	-	/	/	/	ประชาชนมีความ พึงพอใจต่อการ ให้บริการ	-อบต. -หน่วยงาน ภายนอก

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๕	โครงการฝึกอบรมด้าน การป้องกันการทุจริต และผลประโยชน์ทับซ้อน	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มี จิตสำนึกป้องกันการ ทุจริตประพฤติมิชอบ	บุคลากรฝ่าย การเมือง/ ฝ่าย ประจำทุกคน	ประชุม/อบรม	-	/	/	/	ประชาชนมีความ พึงพอใจต่อการ ให้บริการ	- อบต.
๖	โครงการพัฒนา ประสิทธิภาพการ ให้บริการประชาชน	เพื่อสร้างจิตสำนึกให้ บุคลากรการบริการ สาธารณะแก่ประชาชน	บุคลากรฝ่าย การเมือง/ ฝ่าย ประจำทุกคน	ฝึกอบรม/และ ทัศนศึกษาดู งาน	-	/	/	/	มีความรู้ความ เข้าใจในการทำงาน เพิ่มขึ้น	- อบต.



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลล้วยกว้าง

ที่ ๕๖๙ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนา บุคลากรมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ดังนั้น เพื่อให้การ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลล้วยกว้าง เป็นไปด้วยความ เรียบร้อย และ เป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓.รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๔.ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๕.ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๖.ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	คณะกรรมการ
๗.หัวหน้าสำนักปลัด	เลขานุการ/คณะกรรมการ
๘.นักทรัพยากรบุคคลฯ	ผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการมีหน้าที่

กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการ ปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม จริยธรรม

จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนา บุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

/ดำเนินการ...

๓. ดำเนินการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการ พัฒนางองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายสายัณต์ ดวงนิล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกล้วยกว้าง