

แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2569



องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่
อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่
เรื่อง ประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามข้อ ๒๗๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ไปแล้ว นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ จึงขอประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีต่อไปทั้งนี้

ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(ลงชื่อ)

(นายหิรัญวุฒิ บุญล้อม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ได้สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ลุล่วงตามเป้าหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความโปร่งใส มีมาตรฐาน กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ตลอดจนมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตลอดจนส่งเสริมให้นำศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ครอบคลุมการบริหาร การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ทุกสายงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนสร้างเสริมให้บุคลากรมีความผูกพัน และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

ตุลาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๑
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	
๒.๑ ความต้องการพัฒนาบุคลากร	๒
๒.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๓
๒.๓ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๒.๔ สายงานของพนักงานส่วนตำบล	๘
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	
๓.๑ วิสัยทัศน์	๑๘
๓.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๘
๓.๓ ค่านิยม	๑๘
๓.๔ เป้าประสงค์	๑๘
๓.๕ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๘
๓.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๙
รายละเอียดแผนดำเนินงาน	
๑. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่	๒๐
๒. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๒
๓. การติดตามและประเมินผล	๒๕

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่ง และมีส่วนต่อความสำเร็จขององค์กร การเตรียมบุคลากรในทุกๆระดับจึงเป็นเรื่องสำคัญ การเสริมทักษะแนวคิดทางการปฏิบัติงาน การจัดระบบความคิด เสริมสร้างทัศนคติ ความคิดเชิงบวกให้เป็นระบบมีเหตุและผล ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน การให้การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้กับบุคลากรของหน่วยงาน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลปะตง จึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของหน่วยงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ของครองส่วนท้องถิ่น และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตลอดจนส่งเสริมให้นำศักยภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ มีเครื่องมือในการส่งเสริมและขับเคลื่อนให้บุคลากร มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๓.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ มีเครื่องมือในการส่งเสริมและขับเคลื่อน ให้บุคลากรมีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

๓.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารข้อมูล
- ๒) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๓) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๔) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๕) ทักษะการประสานงาน
- ๖) ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
- ๗) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๘) ทักษะในการสืบสวน
- ๙) ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์
- ๑๐) ทักษะอื่นๆ

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้ที่จำเป็นในงาน
- ๒) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๓) ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
- ๔) ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
- ๕) ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริฯ
- ๖) ความรู้เรื่องทั่วไปเรื่องชุมชน
- ๗) ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
- ๘) ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
- ๙) ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายในและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
- ๑๐) ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
- ๑๑) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๑๒) ความรู้เรื่องจัดการองค์กร
- ๑๓) ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)
- ๑๔) ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
- ๑๕) ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
- ๑๖) ความรู้เรื่องวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ
- ๑๗) ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ
- ๑๘) ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑๙) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานธุรการ/งานราชการทั่วไป
- ๒) งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา
- ๓) งานบริหารงานบุคคลฯ
- ๔) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๕) งานงบประมาณ
- ๖) งานนิติการ
- ๗) งานสวัสดิการสังคม
- ๘) งานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี
- ๙) ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้
- ๑๐) งานออกแบบและเขียนแบบ
- ๑๑) งานตรวจสอบการก่อสร้าง
- ๑๒) งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- ๑๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑๔) งานสาธารณสุข /งานฝึกระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ
- ๑๕) งานอื่นๆ

๒.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

(๑) จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง
- ๖) บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม จิตบริการ และสามัคคีกัน
- ๗) บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
- ๘) มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) บุคลากรยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) บุคลากรยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง
- ๔) บุคลากรขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) บุคลากรยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน
- ๖) บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities)

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและการกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น
- ๖) สถาบันการศึกษา หน่วยงานภายในและภายนอกเป็นช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนความรู้ได้มากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats)

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับกฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรภาครัฐยุคใหม่
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ
- ๖) ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มทุนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗) ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไม่ชัดเจน คลุมเครือ ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ อำเภอนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	-	๑	๑		+๑		กำหนดใหม่
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ อำเภอนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	-	๑	๑		+๑		กำหนดใหม่
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับการจัดสรรจาก สส.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบบุคลากร+งบอปท.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาจาง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับการจัดสรรจาก สส.
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบบุคลากร+งบอปท.

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ อำเภอนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระขาม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับการจัดสรร จาก สก.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบ อปท.
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร+งบ อปท.
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๖๔	๖๔	๖๖	๖๖				

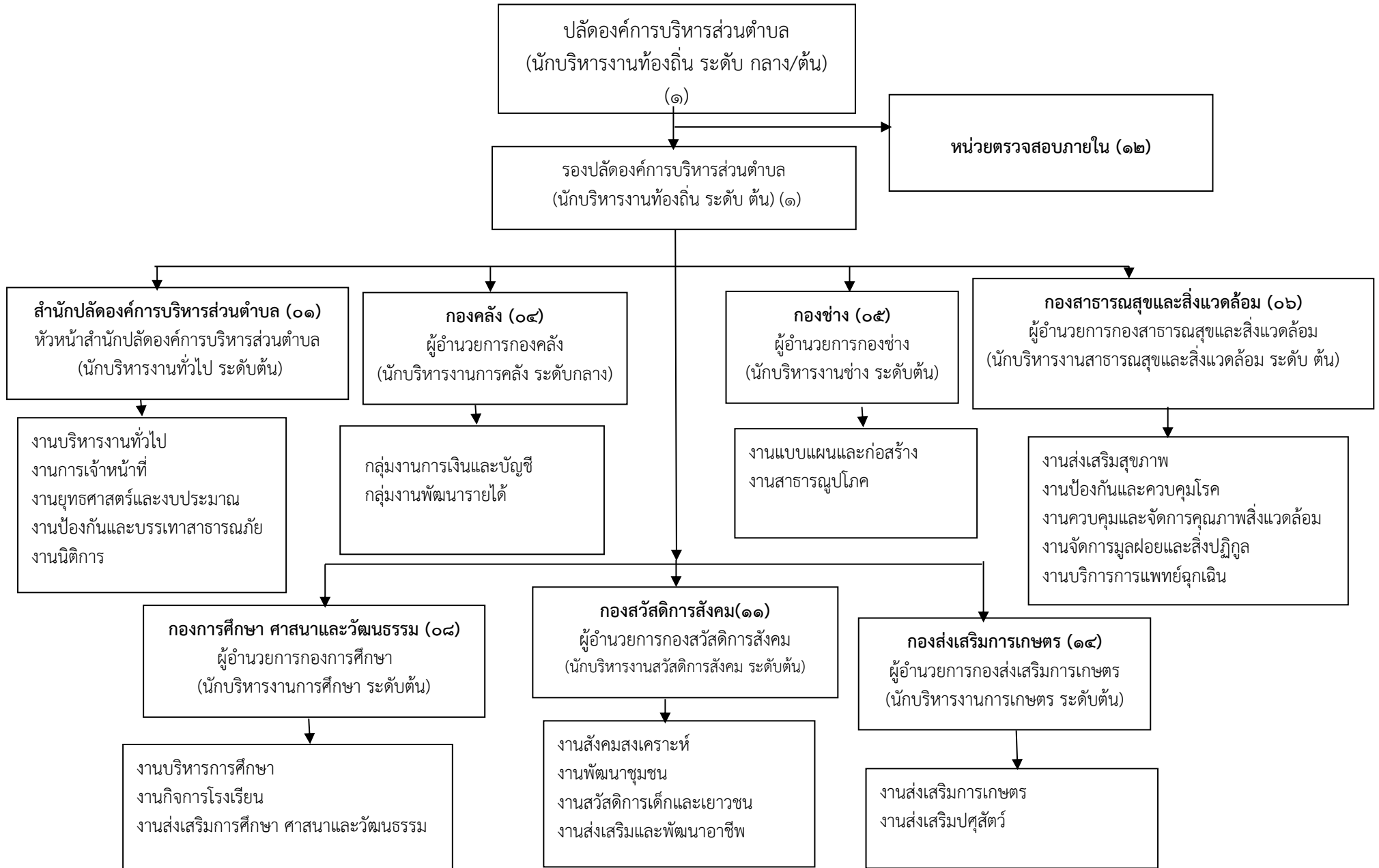
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานส่วนตำบล	๓๗	๓๗	๓๙	๓๙	-	-	-	ว่าง ๑๖
พนักงานครู	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่าง ๕
พนักงานจ้าง	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	
รวม	๖๔	๖๔	๖๖	๖๖	-	-	-	ว่าง ๒๑

๒.๔ สายงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บริหาร	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น	๑.นักบริหารงานทั่วไป ๒.นักบริหารงานการคลัง ๓. นักบริหารงานช่าง ๔.นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ๕.นักบริหารงานการศึกษา ๖.นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๗.นักบริหารงานการเกษตร	๑.นักจัดการงานทั่วไป ๒.นักทรัพยากรบุคคล ๓.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔.นิติกร ๕.นักวิชาการเงินและบัญชี ๖.นักวิชาการคลัง ๗.นักวิชาการสาธารณสุข ๘.นักวิชาการศึกษา ๙.นักพัฒนาชุมชน ๑๐.นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑๑.นักวิชาการเกษตร	๑.เจ้าพนักงานธุรการ ๒.เจ้าพนักงานป้องกันฯ ๓.เจ้าพนักงานพัสดุ ๔.เจ้าพนักงานจัดเก็บราย ๕.นายช่างโยธา ๖.นายช่างไฟฟ้า ๗.นายช่างประปา ๘.เจ้าพนักงานสาธารณสุข

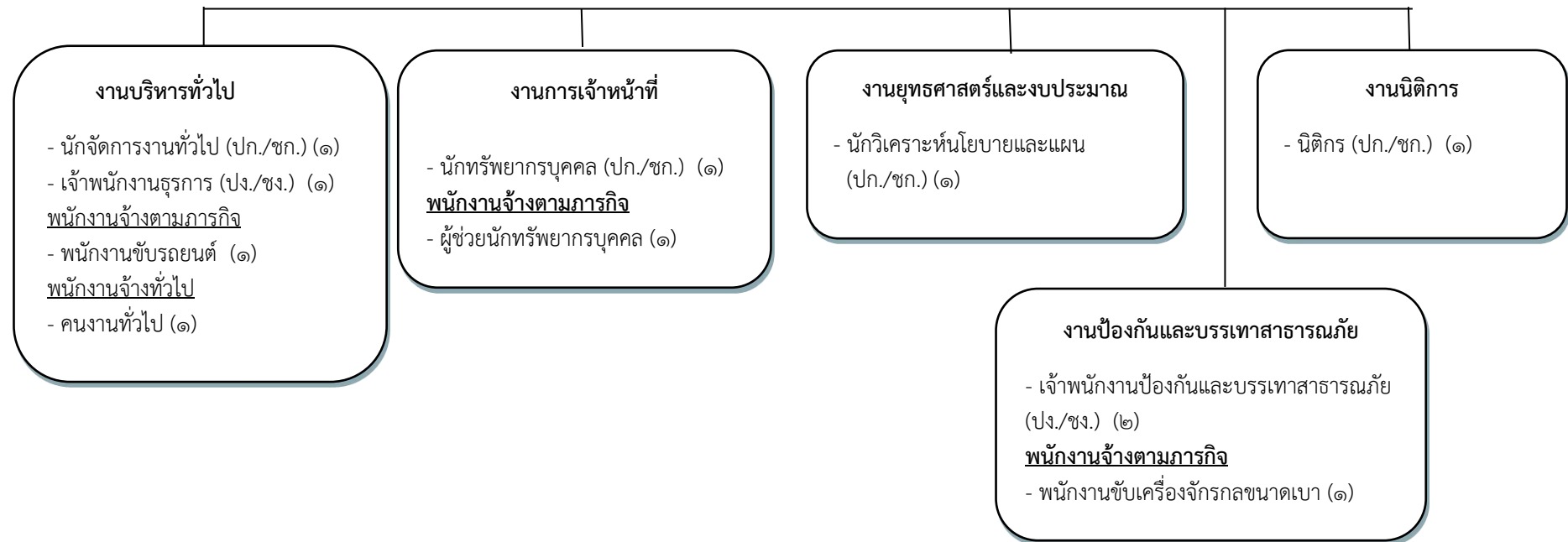
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

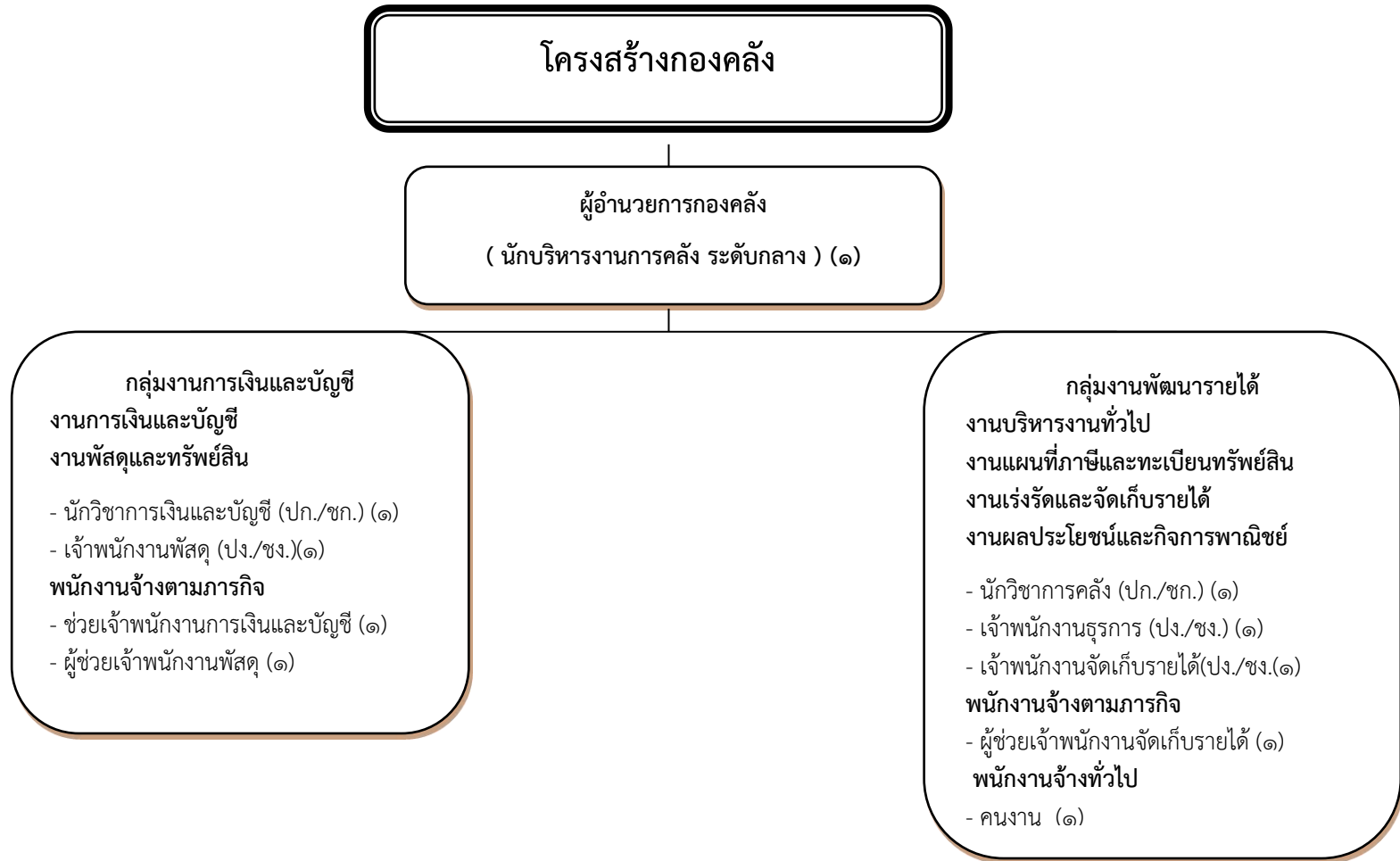
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



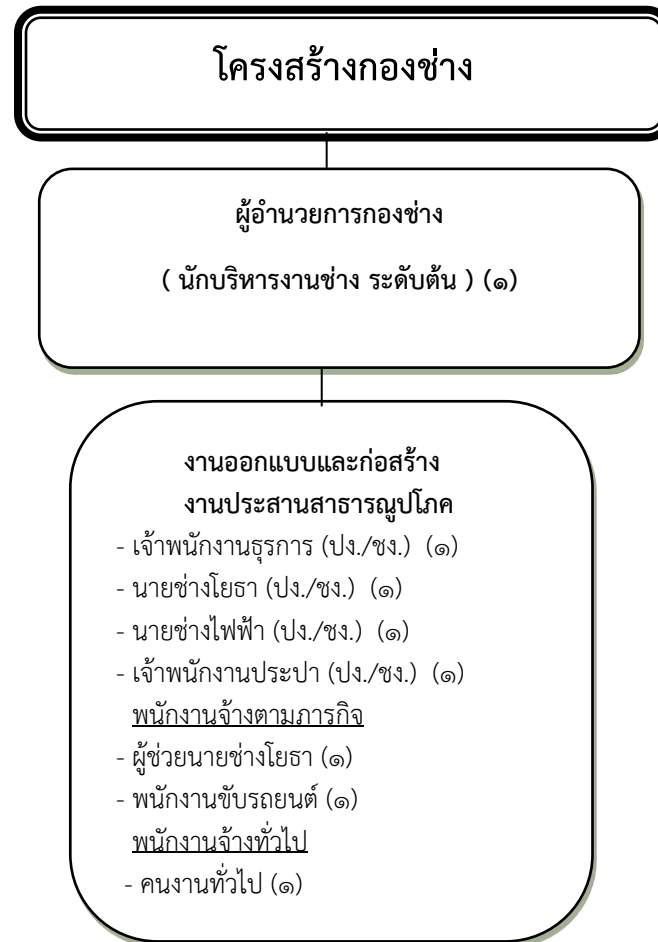
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน				ปฏิบัติการ
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ			



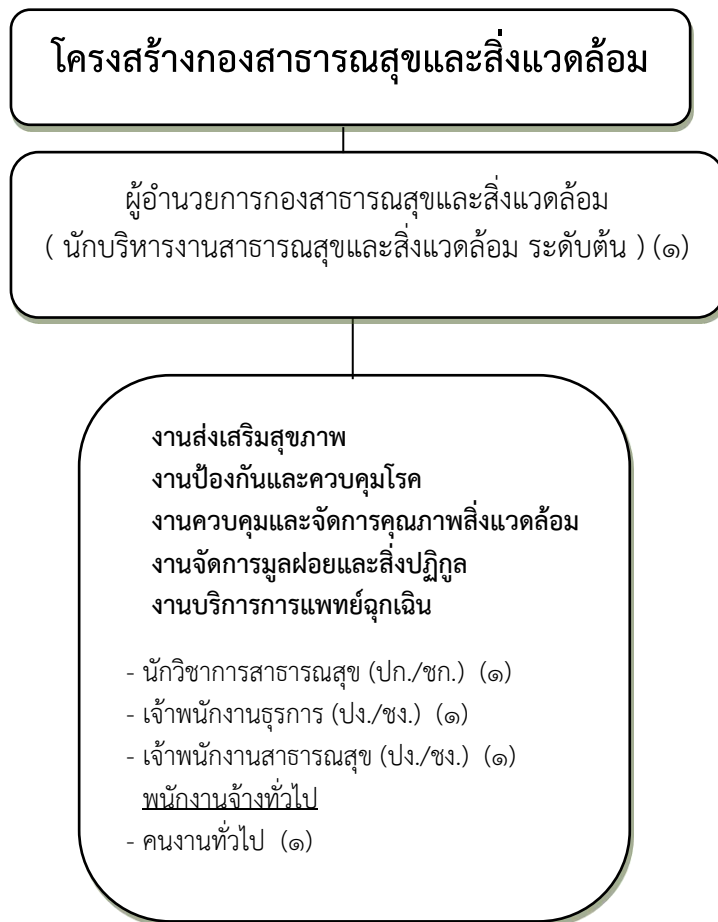
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๓	-	๒	๑	-	๓	๑
-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-	๒	๑	-	๓	๑



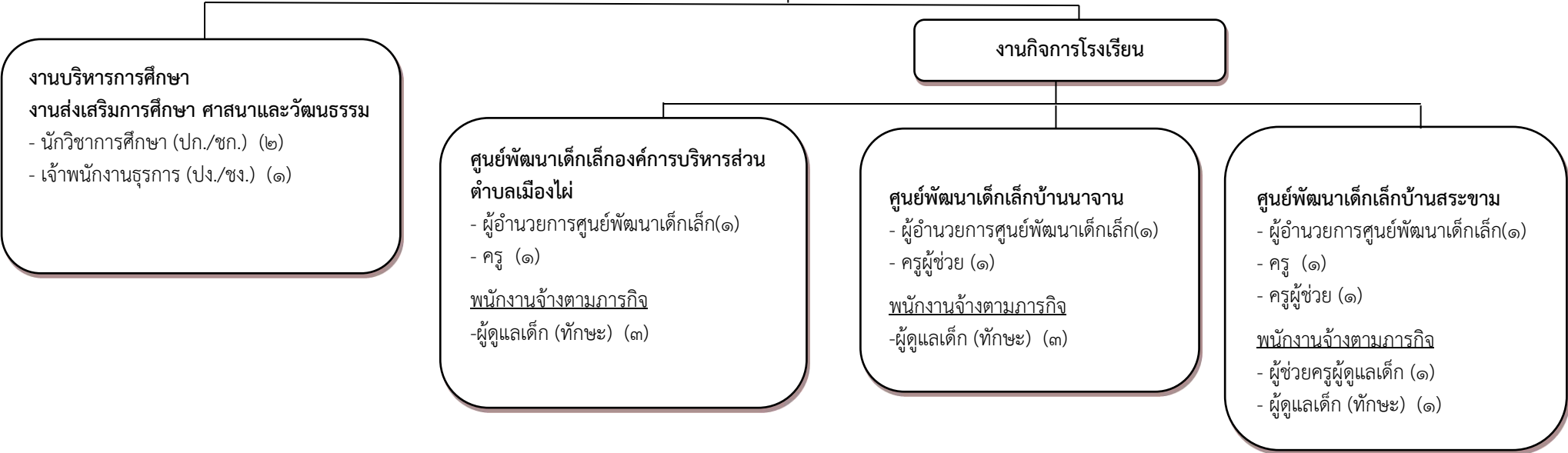
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
ระดับ																
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	๒	-	๒	๑



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
ระดับ																	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	-	๑	

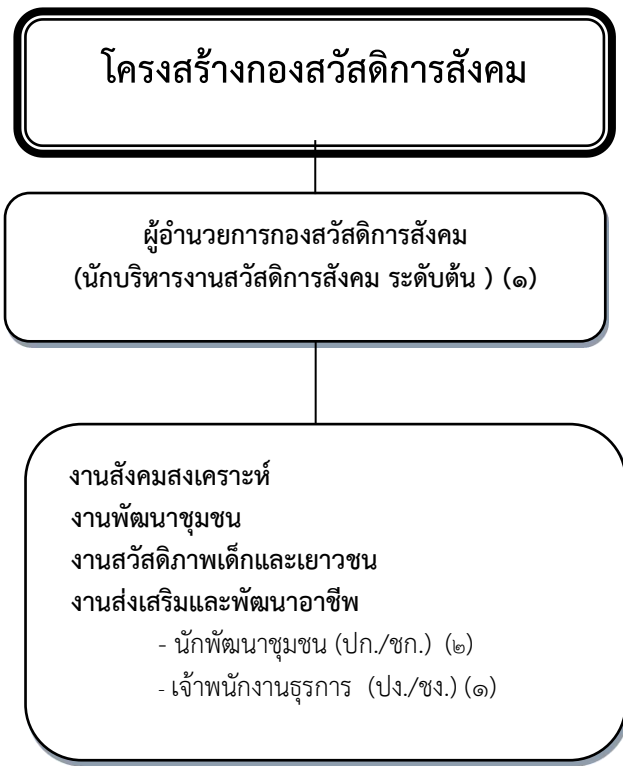
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

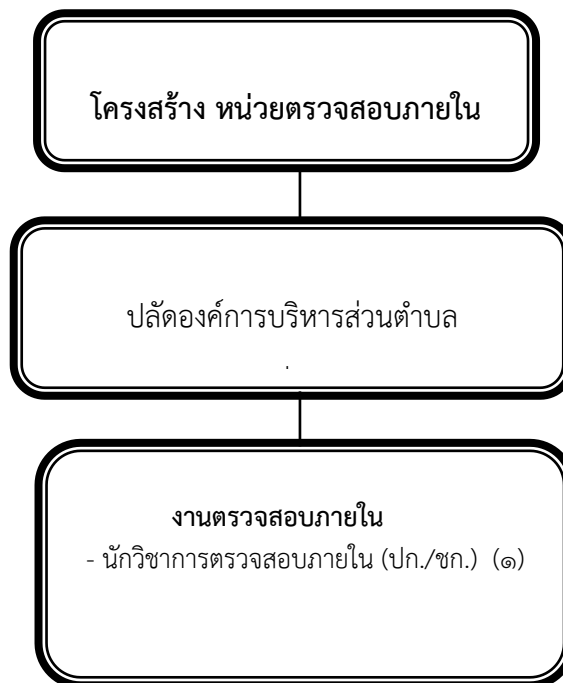


ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	๘	-

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ช่วย
จำนวน	๓	๒	๒



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
ระดับ																
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	-



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑		-	-	-

ส่วนที่ ๓

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

"สิ่งแวดล้อมดี มีคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง ภูมิทัศน์สวยงาม"

๓.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรองค์การปกครองส่วนตำบลเมืองไผ่ ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะดี ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓.๓ ค่านิยม

"พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่หลากหลาย (Multi skills) เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้มีรูปแบบการทำงานที่คล่องตัว (Agile way of working)"

๓.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๓.๕ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ วางแผนกำลังคนและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การบริหารอัตรากำลังและบริหารจัดการทั่วไปขององค์การบริหารส่วน

ตำบลเมืองไผ่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนคุณภาพชีวิตและแรงสูงใจในการทำงานของ

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ส่งเสริมการปลูกจิตสำนึกและเสริมสร้างให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วน

ตำบลเมืองไผ่ ปฏิบัติตามระบบคุณธรรมจริยธรรม

๓.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและคุณภาพชีวิตพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างศักยภาพพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้มีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธ และค่านิยมที่พึงประสงค์

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เป็นคนมีความรู้ คู่ความดี

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

**รายละเอียดแผนดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม สำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙**

๑.แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินโครงการ
๑	วางแผนการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	เพื่อกำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสม สอดคล้องกับ ปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่	ความสำเร็จในการจัดทำ/ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ที่มีภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เกิน ร้อยละ ๔๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
๒	การสรรหาและเลือกสรรพนักงาน จ้างประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	การสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙	ไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับเรื่องการ สรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
๓	การให้โอน และการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	การสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙	ไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
๔	การพัฒนาระบบบริหารงาน อบต.ด้วยคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล	เพื่อให้บุคลากรใน อบต. มีระบบบริหาร องค์กรด้วย คุณธรรม โปร่งใส และมี ธรรมาภิบาล	คะแนนผลประเมิน ITA ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ไม่น้อยกว่า ๙๐ คะแนน	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

๒.แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินโครงการ
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรม มีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา	เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕ ได้รับการอบรมตามสมรรถนะและทักษะ	๕๕๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
๒	โครงการฝึกอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการ	บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรมจริยธรรม และเจตคติที่ดี	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	๕๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
๓	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e- learning)	บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองในหลักสูตรที่ตนเองสนใจ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ไม่จำกัด)	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
๔	โครงการอบรมส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับภัยและการป้องกันภัย	เพื่อสร้างความตระหนักรู้ การเตรียมความพร้อม และทักษะการรับมือภัยพิบัติหรืออุบัติเหตุให้แก่ประชาชนเยาวชน และเจ้าหน้าที่	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๗,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
๕	โครงการอบรมและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	เพื่อให้บุคลากรของ อบต.มีศักยภาพและความรู้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ ได้รับการอบรมตามสมรรถนะและทักษะ	๑๘๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

๔.งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประ
๒๕๖๘ ซึ่งปรากฏดังนี้

๔.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่อง กับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการใน
ราชอาณาจักรหรือนอกราชอาณาจักรให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง
เดินทางค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าจอดรถ ฌ ท่าอากาศยาน ค่าผ่านทางด่วนพิเศษ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ สำหรับ
พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิก อบต. ฯลฯ

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ๕๐,๐๐๐ บาท

- ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม ตั้งไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ตั้งไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๔.๒ งานวางแผนสถิติและวิชาการ งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติ ราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการใน
ราชอาณาจักรหรือนอกราชอาณาจักรให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง
เดินทางค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าจอดรถ ฌ ท่าอากาศยาน ค่าผ่านทางด่วนพิเศษ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ สำหรับ
พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิก อบต. ฯลฯ

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ๑๐,๐๐๐ บาท

- ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม ตั้งไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๔.๓ งานบริหารงานคลัง งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่ เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการใน
ราชอาณาจักรหรือนอกราชอาณาจักรให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง
เดินทางค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าจอดรถ ฌ ท่าอากาศยาน ค่าผ่านทางด่วนพิเศษ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ สำหรับ
พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิก อบต. ฯลฯ

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ๓๐,๐๐๐ บาท

- ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม ตั้งไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๔.๔ งานควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการ ปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการใน
ราชอาณาจักรหรือนอกราชอาณาจักรให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง
เดินทางค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าจอดรถ ฌ ท่าอากาศยาน ค่าผ่านทางด่วนพิเศษ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ สำหรับ
พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิก อบต. ฯลฯ

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ๑๐,๐๐๐ บาท
- ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม ตั้งไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

-23-

๔.๕ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน งบประมาณ ค่าใช้สอย ใช้จ่าย เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการใน ราชอาณาจักรหรือนอกราชอาณาจักรให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง เดินทางค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าจอดรถ ณ ท่าอากาศยาน ค่าผ่านทางด่วนพิเศษ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ สำหรับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิก อบต. ฯลฯ

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ๒๐,๐๐๐ บาท
- ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม ตั้งไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท
- โครงการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับภัยและการป้องกัน ตั้งไว้ ๓๗,๐๐๐ บาท
- โครงการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ตั้งไว้ ๑๘๐,๐๐๐ บาท

๔.๖ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งบประมาณ ค่าใช้สอย ใช้จ่ายเกี่ยวเนื่องกับการ ปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการใน ราชอาณาจักรหรือนอกราชอาณาจักรให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง เดินทางค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าจอดรถ ณ ท่าอากาศยาน ค่าผ่านทางด่วนพิเศษ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ สำหรับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ฯลฯ

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ๓๐,๐๐๐ บาท
- ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม ตั้งไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๔.๗ งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา งบประมาณ ค่าใช้สอย ใช้จ่ายเกี่ยวเนื่องกับการ ปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการใน ราชอาณาจักรหรือนอกราชอาณาจักรให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง เดินทางค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าจอดรถ ณ ท่าอากาศยาน ค่าผ่านทางด่วนพิเศษ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ สำหรับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ฯลฯ

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ๓๐,๐๐๐ บาท
- ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม ตั้งไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๔.๘ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย ใช้จ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรหรือนอกราชอาณาจักรให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าจอดรถ ฌ ท่าอากาศยาน ค่าผ่านทางด่วนพิเศษ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ สำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ฯลฯ

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ๓๐,๐๐๐ บาท
- ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม ตั้งไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

-24-

๔.๙ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย ใช้จ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรหรือนอกราชอาณาจักรให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าจอดรถ ฌ ท่าอากาศยาน ค่าผ่านทางด่วนพิเศษ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ สำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ฯลฯ

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ๒๐,๐๐๐ บาท
- ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม ตั้งไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๔.๑๐ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย ใช้จ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรหรือนอกราชอาณาจักรให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าจอดรถ ฌ ท่าอากาศยาน ค่าผ่านทางด่วนพิเศษ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ สำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ฯลฯ

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ๓๐,๐๐๐ บาท
- ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม ตั้งไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๔.๑๑ งานส่งเสริมการเกษตร งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย ใช้จ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการใน

ราชอาณาจักรหรือนอกราชอาณาจักรให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง เดินทางค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าจอตลอด ฌ ท่าอากาศยาน ค่าผ่านทางด่วนพิเศษ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ สำหรับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ฯลฯ

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ๒๐,๐๐๐ บาท
- ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม ตั้งไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

-25-

๕. การติดตามประเมินผลแผนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. ระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานหรือการฝึกอบรม

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ กำหนดให้พนักงานส่วนตำบล ต้องจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานหรือการฝึกอบรม โดยหลังจากมีคำสั่งอนุมัติให้ปฏิบัติงานหรือเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งหลังจากการปฏิบัติงาน หรือการฝึกอบรม ต้องจัดทำเป็นบันทึกรายงานผลเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อเป็นการรายงานให้ทราบถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หรือการได้รับการพัฒนาในเรื่องนั้น ๆ

๒. ระบบผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ติดตามประเมินผล

ผู้บังคับบัญชามั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและจัดใดให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้วถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การติดตามประเมินผลโดยใช้แบบสอบถาม

พนักงานส่วนตำบล จะได้รับการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม และติดตามการประเมินผลหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะหนึ่ง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา

๔.การติดตามประเมินผลโดยวิธีการสัมภาษณ์

ผู้บังคับบัญชาอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้รับการพัฒนา

๕.การติดตามโดยหน่วยงานอื่นเป็นผู้พัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ติดตามประเมินผลการพัฒนาโดยการขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่ผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

๖.การติดตามประเมินผลโดยการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขอปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

๗.การติดตามประเมินผลโดยวิธีการอื่นตามความเหมาะสม

